



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La inconstitucionalidad del Decreto de Urgencia 014-2020, que
regula la negociación colectiva en el sector público. propuesta
para su derogación**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado**

AUTOR:

Santos Palacios, Christian Irvin (ORCID: 0000-0002-0243-0536)

ASESOR:

Dr. Ludeña González, Gerardo Francisco (ORCID: 0000-0003-4433-9471)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LIMA - PERÚ

2020

DEDICATORIA:

Dedico el presente trabajo a mis hijos; Santhiago y Leonardo, que son la fuerza que me impulsa a seguir adelante y que sin ellos mi vida no tendría color.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco primero, a mis padres, por su apoyo y su colaboración estos cinco años de carrera; segundo a aquellos juristas y compañeros que me brindaron su apoyo tan desinteresadamente, que sin su colaboración no hubiese logrado acabar con tanto anhelo el presente trabajo de investigación; tercero, a la Universidad Cesar Vallejo, por brindarnos profesores de alto nivel académico y finalmente Cuarto, a mis compañeros de trabajo que siempre me dieron esos minutos o esas horas para poder estudiar.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.1.1 Tipo de Investigación	12
3.1.2 Diseño de Investigación	13
3.2 Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3 Escenario de estudio	16
3.4 Participantes	16
3.4.1 Caracterización de sujetos	17
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5.1 Entrevista	18
3.5.2 Guía de entrevista	18
3.5.3 Análisis documental y jurisprudencia	18
3.5.4 Mapeamiento	19
3.5.5 Muestra y criterios de selección	19
3.6 Procedimiento	19
3.7 Rigo Científico	20
3.8 Método de análisis de datos	21
3.9 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
4.1. Análisis e interpretación de las entrevistas	22
4.2 Análisis Proceso de triangulación de datos en relación con los criterios seleccionados de las categorías y sub categorías. Análisis e interpretación de técnicas	28
4.3 Discusión y análisis de constructos	32
4.3.1 Constructo 1	32

4.3.2 Constructo 2	33
4.3.3 Constructo 3	34
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de categorización apriorística	14
Tabla 2: Categorización, subcategoría e Ítems	15
Tabla 3: Participantes.....	17
Tabla 4: Validación de Instrumentos - guía de entrevista.....	20
Tabla 5: Validación de Instrumentos - análisis documental.....	20
Tabla 6: Criterio 1	22
Tabla 7: Criterio 2.....	25
Tabla 8: Criterio 3.....	26
Tabla 9: Proceso de triangulación de datos.	28
Tabla 11: Matriz de Entrevista E1	60
Tabla 12: Matriz de Entrevista E2	61
Tabla 13: Matriz de Entrevista E3	62
Tabla 14: Matriz de Entrevista E4	63
Tabla 15: Matriz de Entrevista E5	64
Tabla 16: Matriz de Entrevista E6	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mapeamiento de procesos de triangulación de datos	75
Figura 3: Triangulación de entrevistas de expertos	75
Figura 4: Triangulación de análisis documental	76
Figura 5: Triangulación de momentos	76

RESUMEN

El presente informe de investigación tuvo como objetivo principal el estudio la inconstitucionalidad del Decreto de Urgencia N° 014-2020, que regula la negociación colectiva de trabajado en el sector público; emitida por el Poder Ejecutivo. Se orientó en dos categorías de investigación: la primera, identificar el conglomerado de derechos que engloban a la negociación colectiva; y, el segundo, determinar el reconocimiento constitucional y supraconstitucional del derecho a la negociación colectiva.

Asimismo, se utilizó el enfoque cualitativo con el tipo de Estudio del Caso, para desarrollar la investigación, confeccionándose guías de entrevistas semi – estructuradas para seis participantes: cuatro de ellos dedicados a la defensa de procesos laborales del Servicio de Administración Tributaria; y, dos de ellos personal sindicalizado que han sido secretarios generales del Sindicato de Trabajadores del SAT.

Finalmente, a través del presente informe, se llegó a concluir que el Decreto de Urgencia N° 014-2020 es inconstitucional, en medida que, no respeta los parámetros establecidos por la Constitución, los tratados internacionales y el tribunal constitucional.

Palabras claves: Negociación colectiva, sector público, derecho, sindicato, Constitución, Tratados internacionales.

ABSTRACT

The main objective of this research report was to study the unconstitutionality of Emergency Decree No. 014-2020, which regulates the collective bargaining of workers in the public sector; issued by the Executive Power. It was focused on two research categories: the first, to identify the conglomerate of rights that encompass collective bargaining; and, the second, to determine the constitutional and supra-constitutional recognition of the right to collective bargaining.

Likewise, the qualitative approach was used with the type of Case Study, to develop the investigation, preparing semi - structured interview guides for six participants: four of them dedicated to the defense of labor processes of the Tax Administration Service; and, two of them unionized personnel who have been general secretaries of the SAT Workers' Union.

Finally, through this report, it was concluded that Emergency Decree No. 014-2020 is unconstitutional, insofar as it does not respect the parameters established by the Constitution, international treaties and the constitutional court.

Keywords: Collective bargaining, public sector, law, union, Constitution, International treaties

I. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva se encuentra en el estatus de derecho fundamental consagrado en la Constitución Política del Perú de 1993 (en adelante Constitución de 1993) en su artículo 28°, la cual señala de forma expresa el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, artículo que no establece que el derecho a la negociación colectiva sea exclusivo de los trabajadores del sector privado; aún más, si revisamos el artículo 42° del mismo cuerpo legal, encontramos que reconocen a los servidores públicos los derechos a la sindicalización y a la huelga; texto que no incluye a la negociación colectiva como derecho de los servidores públicos, pero tampoco niega que los mismos la posean.

El Tribunal Constitucional a través de su STC denominada *caso ley del servicio civil*, de fecha tres de setiembre del año 2015, en relación a los expedientes acumulados N° 00025-2013-PI/TC, 00003-2014-PI/TC, 00008-2014-PI/TC y 00017-2014-PI/TC, en su numeral 4° de la parte resolutive exhorto al Congreso de la Republica, que en cumplimiento de sus atribuciones conferidas de la Constitución de 1993, apruebe la regulación de un texto normativo que regule la negociación colectiva en el sector público, y esta se genere en la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017; sin embargo, pese a los diversos proyectos de ley emitidos desde el 2017 hasta finales 2019 no se obtuvo la aprobación del congreso; el Poder Ejecutivo a través de su potestad conferida en la Constitución de 1993, artículo 135°, elaboro y promulgo el Decreto de Urgencia N° 014-2020 con la denominación Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público (en adelante DU 014-2020), con fecha de publicación 22 de enero del 2020.

El presente decreto genero mucha expectativa; en medida que, era la primera ley del Perú, que regulaba de forma expresa la negociación colectiva de los trabajadores del Sector Público; sin embargo, gran parte de los doctrinarios nacionales, así como los diversos sindicatos del Perú, observaron que el presente decreto, se había emitido sin la consulta y participación de los sindicatos; mismos que señalaron que los diversos artículos del DU 014-2020,

vulneraban los derechos a la negociación colectiva, a la libertad sindical y a la autonomía de los árbitros, por consiguiente se trataba de una norma inconstitucional.

El informe de investigación estará dirigido a todo aquel lector que busque conocimiento actualizado en el tema de negociación colectiva en el sector público; teniendo como principales lectores a estudiantes de derecho, sindicatos de trabajadores, abogados laboristas.

Por lo cual, se cuenta con un problema general y tres problemas específicos, por consiguiente, se contó con un objetivo general y tres objetivos específicos.

En relación al problema general y los problemas específicos:

En relación al problema general planteado en el informe de investigación es: ¿Determinar si el Decreto de Urgencia N° 014-2020, que regula las disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público, es inconstitucional?

Tomando como directriz el problema general se buscó determinar si el DU 014-2020, suprime o vulnera el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público; en medida que, los artículos de la presente contienen disposiciones que no permiten el pleno ejercicio de los derechos. Asimismo, se determinó si el Poder Ejecutivo ha cumplido con respetar lo contemplado en la Constitución de 1993, los convenios internacionales en materia de trabajo y lo señalado en la sentencia del Tribunal Constitucional.

En relación a los problemas específicos; el primer problema específico se planteó: ¿El Decreto de Urgencia N° 014-2020, limita el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical?; el mismo que sirvió para Identificar de qué manera el DU 014-2020 vulneran los derechos a la Negociación Colectiva y la Libertad Sindical; como segundo problema específico se planteó: ¿El Decreto de Urgencia N° 014-2020, cumple con los estándares constitucionales?, el mismo que sirvió para identificar de qué manera el DU 014-2020 se encuentra regulado en la Constitución de 1993; y finalmente como como tercer problema específico

se planteó: ¿El Decreto de Urgencia N° 014-2020, cumple con los estándares establecidos en los convenios internacionales de trabajo?, el mismo que sirvió para identificar de qué manera el DU 014-2020 se encuentra acorde en los convenios internacionales de trabajo.

En relación al objetivo general y los objetivos específicos:

Tuvimos como objetivo principal: Determinar si la entrada en vigencia el Decreto de Urgencia Nro. 014-2020, limita el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del Estado consagrada en la Constitución de 1993, los convenios internacionales en materia de trabajo y lo señalado en la sentencia del Tribunal Constitucional.

En relación al primer objetivo específico: Identificar de qué manera vulnera el derecho a la Negociación Colectiva y la Libertad Sindical el Decreto de Urgencia N° 014-2020; como segundo objetivo específico: Definir si el DU 014-2020, cumple con los estándares constitucionales; en medida que, regula el derecho a la Negociación Colectiva y a la libertad sindical; y, como tercer objetivo específico: Definir si el Decreto de Urgencia N° 014-2020, cumple con los estándares establecidos en los convenios internacionales de trabajo.

Finalmente, toda abordar la justificación del problema:

Justificación Teórica, a través del presente informe de investigación servirá para identificar y comprender los conceptos básicos de la negociación colectiva de los trabajadores del sector público. En el mismo sentido, el informe de investigación servirá de base teórica para los operadores del derecho (abogados, juristas, estudiantes) y usuarios de la justicia laboral (Jueces), en razón que cuenta con fuente bibliográfica nacional e internacional.

Justificación Practica, el presente informe de investigación tiene como finalidad profundizar en la capacidad de investigación en materia laboral de los estudiantes de la carrera de derecho, asimismo busca otorgar fundamentos prácticos para todos los operadores del derecho.

Justificación Metodológica, el presente informe de investigación, tiene importancia jurídico-social; en consecuencia, el tema a tratar se desarrolló en

dos etapas; la primera, es una etapa exploratoria o indagatoria, a través de la cual se buscó información relevante a la negociación colectiva en el sector público; y la segunda, es la etapa descriptiva, a través de la cual se buscó el análisis y síntesis de las fuentes documentales en contraste con la valoración de los expertos en la materia, a través de (06) seis entrevistas, (03) análisis de estudio de caso y (03) análisis de fuente documental.

Justificación Legal, el presente informe de investigación, busca analizar la viabilidad de los proyectos de ley a través de las cuales se busca la derogación del DU 014-2020, y en el caso que ocurriese lo señalado, otorgar lineamientos teórico-prácticos a legislador para poder emitir una nueva norma que regule la negociación colectiva en el sector público.

II. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo se dividirá en los siguientes puntos: antecedentes nacionales e internacionales; teorías relacionadas; y, enfoques conceptuales.

En relación a los antecedentes nacionales e internaciones.

Según Otiniano & Benites (2014) los antecedes investigados o trabajos previos son aquellas investigaciones realizadas con anterioridad, las mismas que fueron publicadas en revistas científicas o como Tesis. Asimismo, estas deben desarrollar las variables del problema enunciado, y de las relaciones entre ellas. Es imprescindible conocer cuál es el aporte de cada proyecto analizado al conocimiento del tema materia de estudio. Se debe elaborar un resumen indicando el título u objetivo general, la metodología y las conclusiones. (p, 5)

Partiendo de la definición anterior, para establecer un mejor manejo y desarrollo de la información recopilada para el presente informe de investigación, se procedió a analizar los antecedentes o fuentes recogidas a través de dos grupos: la primera, fuentes nacionales; y la segunda, fuentes internacionales.

Las fuentes nacionales, que tiene relación directa al presente informe de investigación, son las siguiente:

Gonzales (2017) en su investigación titulada “Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los servidos públicos” (pp. 1-26), de la cual concluyo lo siguiente: (1) La libertad sindical engloba diversos derechos dentro de ella se encuentra la negociación colectiva; por lo cual, a través de esta última se buscará las mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores. (2) En el caso de los servidores públicos, el Tribunal Constitucional ha emitido sentencia a través de la cual manifiesta que, de la lectura del artículo 28° de la Constitución de 1993, se desglosa que el derecho a la negociación colectiva no es exclusivo de los trabajadores privados.

Paul (2017) en su investigación titulada “Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa” (pp. 1-25), de la cual concluyo lo siguiente: (1) Es necesario evaluar si es necesaria una modificación de la Ley del Servicio Civil, en relación a la negociación colectiva o

por lo contrario es necesario que se regule la misma a través de una ley específica, tomando en consideración los alcances otorgados por el Tribunal Constitucionales.

Ore (2017) en su investigación titulada “Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa” (pp. 1-43), de la cual concluyo lo siguiente: (1) En el Perú, se ha establecido un modelo restrictivo en relación a los derechos colectivos de los trabajadores del sector público. (2) Los regímenes laborales en el Perú, se encuentran regulados de manera diferenciada. (3) A partir de la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil, los derechos colectivos de los distintos regímenes laborales son de aplicación común. (4) La Ley de Servicio Civil, reconoce los derechos colectivos de los servidores públicos, amparándose en el Convenio 151 y la Constitución de 1993.

Varela (2020) en su investigación titulada “La negociación colectiva laboral en el sector público. Los procedimientos arbitrales económicos y su garantía al principio de equilibrio presupuestal” (pp. 1-176) de la cual concluyo lo siguiente: (1) Los gobiernos con democracia directa tiene como modalidad de dialogo social a la negociación colectiva, en el sentido que, no puede existir democracia sin negociación colectiva. (2) La negociación colectiva se encuentra debidamente reconocida como derecho constitución; en cuanto, cuenta con reconocimiento constitucional y por los diversos convenios intencionales en materia de trabajo. (3) Las relaciones laborales tiene como característica principal, el conflicto entre las partes (el estado y los sindicatos); por lo cual, el primero tiene la calidad de promotor de la negociación colectiva, la misma que se ampara en la Constitución 1993. (4) La negociación colectiva de los trabajadores del sector público tiene reconocimiento constitucional, en tanto que, la constitución en su artículo 28° no incluye a los servidores públicos, pero tampoco los excluye.

Las fuentes internacionales, que tiene relación directa al presente informe de investigación, son las siguiente:

Nieto (2011) en su investigación titulada “Límites al ejercicio del derecho de negociación colectiva de los empleados públicos en el ordenamiento jurídico colombiano” (pp. 1-176) de la cual concluyó lo siguiente: (1) El estado tiene la obligación conforme a lo establecido en la constitución colombiana y sus leyes, de tener normas adecuadas que regulen las relaciones laborales colectivas. (2) Los empleados públicos tienen el derecho a la asociación sindical, la misma que tiene reconocimiento constitucional; asimismo, como reconocimiento internacional a través de los convenios internacionales en materia de trabajo. (3) Las agrupaciones sindicales tienen como derecho principal o fundamenta a la negociación colectiva, a través del cual, se busca conseguir beneficios de índole económica y no económica, materializándose a través de los convenios colectivos de trabajo. (4) En el caso que todos los mecanismos previos fallen, las asociaciones sindicales tienen como medida el derecho a la huelga, el mismo que tiene como fin, buscar la convención entre las partes para llegar a un acuerdo.

García (2015) en su investigación titulada “Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral” (pp. 1-609) de la cual concluyó lo siguiente: (1) Existe una diferencia entre el empleo público y el empleo privado; por lo cual, es necesario una regulación específica que cumpla con las necesidades mínimas de los trabajadores del sector público. (2) El estado tiene una doble dimensión con respecto a las relaciones laborales colectivas, la primera como promotor y protector del derecho a la negociación colectiva, y la segunda como empleadora. (3) La constitución contiene valores superiores y principios rectores que regulan la negociación colectiva; de modo que, toda norma de rango inferior debe encontrarse acorde a lo establecido en el texto constitucional.

Passos (2014) en su investigación titulada “La estructura de la negociación colectiva. Un estudio comparado de los derechos español y brasileño” (pp. 1-430) de la cual concluyó lo siguiente: (1) En la actualidad existen diversos métodos de solución de conflictos, siendo la negociación colectiva por excelencia la mejor; en el mismo sentido, es la más importante en relación a los conflictos colectivos en materia laboral. (2) Los cambios socioeconómicos que

pueda atravesar un Estado y el enfoque que las empresas publico privadas deban ejecutar, deben encontrarse dirigidas a salvaguardar los derechos de los trabajadores. (3) Existe una necesidad urgente de modificar las leyes que regulan la negociación colectiva.

Según Hernández & Mendoza (2018) las teorías relacionadas son un conjunto de conceptos relacionados al tema que es objeto de estudio; asimismo, la relación es del tipo lógico, lo cual permite comprender un hecho determinado (p, 3).

En relación a las teorías relacionadas. En esta parte del informe de investigación, se analizará diversas definiciones o teorías que nos ayuden a conceptualizar de forma adecuada el tema materia de estudio; asimismo, se desarrollarán los siguientes temas: primero, aspectos generales; segundo, la evolución normativa; y, tercero, reconocimiento como derecho fundamental.

Aspectos generales de la negociación colectiva en el sector público:
definición

El Convenio N° 154 (1981) establece que la “(...) negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre el empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores (...)” (Artículo 2°)

Definición que es adoptada por el doctrinario Chigudu (2015), que definen a la negociación colectiva como la relación constante entre un empleador o grupo de ellos y los representantes de una organización sindical, con la finalidad de negociar diversas condiciones relacionadas al trabajo. (p. 169)

Asimismo, existen diversas acepciones doctrinarias en relación a la negociación colectiva; como *acuerdo entre las partes*, según (Boukaich, 2016, p. 2), (Varela, 2016, p. 42), (Aylwin, 2015, p. 31), (Bispinck et al, 2010, p. 10), (Freeman & Rogers, 2006, p. 3) y (Rhomborg, 2012, p. 99) señalan que son aquellos acuerdos celebrados entre los representantes de los trabajadores y los

representantes de los empleadores, destinado a regular las relaciones laborales mediante la elaboración de un convenio colectivo.

Como *instrumentos de resolución de conflictos laborales entre las partes*, según (Echaiz, 2014, p. 13), (Haro, 2018, p. 28) y (Rivera, 2017, p. 29) la conceptualizan como un instrumento mediante el cual se busca resolver conflictos de índole laboral, surgidos entre los trabajadores y el o los empleadores.

Como *medio y fin*, según International Labour Organization (2015) en la administración pública las negociaciones colectivas cumplen una doble concepción, la primera, relacionada a un medio de resolución de conflictos, y la segunda, al fin en sí mismo de la negociación colectiva. (p. 11)

Toca ahora determinar las *materias* que se encuentran sujetas a la negociación colectiva.

La norma internacional, a través del Convenio N° 154 (1981) establece que la negociación colectiva tiene como fin: “(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo; (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores (...)” (segundo párrafo del Artículo 2°).

Asimismo, la normativa nacional el DU 014-2020 (2020) señala que “son materias de negociación colectiva las condiciones económicas y no económicas, y de productividad” (numeral 2.2 del segundo párrafo del Artículo 2°).

En el mismo sentido tenemos autores como: (Prado, 2014, p. 335), (Recalde, 2017, p. 335) y (Aylwin, 2015, p. 31) que señalan que las negociaciones colectivas de trabajo pueden versarse sobre condiciones de trabajo en sentido estricto (jornada, útiles, capacitaciones) y sobre condiciones económicas (aumentos, beneficios).

La negociación colectiva de los trabajadores del estado como un *derecho fundamental*.

La Constitución Política del Perú (1993) en su artículo 28° señala que “El estado reconoce los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga” (subrayado nuestro), a través del cual el Estado reconoce a la negociación colectiva como derecho constitución; asimismo, el en su artículo 42° señala que “Se reconoce los derechos de sindicalización y huelga de los servidores públicos”.

La magistrada del tribunal constitución la Dra. Ledesma (2020) manifiesta que la constitución no señala de forma expresa que los servidores públicos gocen del derecho a la negociación colectiva, pero tampoco los excluye a los mismos de la ritualidad del derecho; en consecuencia, la interpretación de los artículos 28° y 42° de la constitución deben ser interpretados de forma sistematizada y unitaria. (p. 889)

El Poder Ejecutivo a través del DU 014-2020, busca cumplir con lo expresado por el Tribunal Constitucional a través de las sentencias de los Expedientes N° 003-2013-PI/TC y acumulados y Expedientes 003-2014-PI/TC y acumulados.

De igual manera, en la legislación internacional existen diversos convenios internacionales en materia de trabajo, siendo los más importantes y relevantes los siguientes: el Convenio 87°, Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (en adelante Convenio 87); el Convenio N° 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (en adelante Convenio 98); el Convenio N° 151, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de 1978 (en adelante Convenio 151) con su Recomendación N° 159, Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de 1978 (en adelante Recomendación 159); y, el Convenio N° 154, Convenio sobre la negociación colectiva de 1981 con su Recomendación N° 163, Recomendación sobre la negociación colectiva (en adelante Recomendación 163).

Respecto al Convenio 87°, International Labour Organization (2016) señala que: por medio del presente convenio se reconoce a los trabajadores del sector público el derecho a la sindicalización; y de igual exhorta a los empleados

permitir la constitución libre de organizaciones sindicales a las cual los trabajadores puedan afiliarse, asimismo contempla que el Estado no puede establecer normas que no permitan el ejercicio pleno de este derecho. (p.11)

En el mismo sentido, International Labour Office (2013) manifiesta que debemos entender que el estable cumple una doble función, la primera como empleador y la segunda como autoridad promotora del trabajo y los derechos que esta contenga. (p. 16)

Respecto al Convenio 98°, International Labour Office (2018) nos detalla que los derechos a la sindicalización y a la negociación colectiva, son derechos que poseen todos los trabajadores; por consiguiente, su ejercicio y defensa corresponde a los trabajadores de forma individual o conjunta y de los empleadores en permitir su correcto desarrollo. (p. 114)

Asimismo, es necesario precisar que los Convenios 87, 98 y 151 han sido ratificados por el Perú, mientras que el Convenio 154 no ha sido ratificado por el Perú.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

El informe de investigación fue desarrollado bajo el enfoque cualitativo del tipo básico, puro o fundamental, con un nivel de investigación jurídico-descriptivo.

Es de enfoque cualitativo; en medida que, el presente informe se centró en estudio de la negociación colectiva, fundamentados en determinados casos relevantes para la investigación, así como de entrevistas a diversos especialistas en la materia.

Hernández & Mendoza (2018) señalan que investigación cualitativa se basa en entender aquellas situaciones de relevancia para la investigación, fundamentándose desde el punto de vista de los sujetos o materias de estudios en relación a su contexto ambiental. (p. 358)

Cortés & Alvares (2017) manifiesta que los métodos utilizados para una investigación cualitativa se fundamenta en recolectar una muestra de entrevistas y de observación de los sujetos estudio. (p. 46)

Es del tipo básico, puro o fundamental; debido a que, el informe de investigación realiza la búsqueda y descripción del conocimiento del tipo teórico, conocimiento que se encuentra directamente relacionada al tema materia de estudio.

Ñaupas et al (2018) considera que los informes de investigación no deben encontrarse relacionados al carácter económico, sino por el contrario, deberán encontrarse relacionados al deseo de investigación, al deseo de búsqueda de nuevos conocimientos. (p. 134)

Finalmente, tiene un nivel Jurídico-Descriptivo, en cuanto a su naturaleza, contenido o procedimiento metodológico utilizado en el informe de investigación, por consiguiente, es descriptivo, en cuanto permite describir características, procedimientos.

Aranzamendi (2010) señala que podemos considerar que el nivel de estudio es jurídico-descriptivo, cuando el estudio consiste en describir las partes o los rasgos de fenómenos facticos o formales. (p. 81)

3.1.2 Diseño de Investigación

El informe de investigación conto con un diseño de estudio de caso, debido a que se fundamentó en el estudio de tres grupos de casos; el primer grupo, conformado por los proyectos de ley N° 5468/2020-CIR, 6002/2020-CR y 6109/2020-CR (en adelante proyectos de ley); el segundo grupo, conformado por la Sentencia del Tribunal Constitucional – Expedientes N° 0003-2014-PI/TC, 0004-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (en adelante caso Ley de presupuesto público); y, el tercer grupo, conformado por la Sentencia del Tribunal Constitucional – Expedientes N° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC (en adelante caso Servicio Civil). Casos que apoyaron en la determinación de la inconstitucionalidad del DU 014-2020.

Olvera (2015) señala que el informe de investigación nos ha otorgado un estudio profundo con respecto al tema tratado; en medida que, la información recolectada es de aplicación específica. (p. 162)

3.2 Subcategorías y matriz de categorización.

De la revisión de las teorías relacionadas, las fuentes documentos y los casos analizados; se llegó a determinar cómo categorías y sub categorías las siguientes:

Categoría A, estuvo enmarcada en comprobar si el DU 014-2020 vulnera el ejercicio de los derechos laborales (negociación colectiva y libertad sindical).

Categoría B, estuvo enmarcada en analizar si el DU 014-2020, se encuentra enmarcada y por consiguiente en concordancia con la Constitución de 1993; los convenios 98 y 151; y, las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional.

Hernández & Mendoza (2018) señalan que la cantidad de categorías y subcategorías dependerá de las diferentes unidades identificadas por el investigador. (p. 475)

Tabla 1: Matriz de categorización apriorística

Categorías A	Categorías B
Comprobar si el Decreto de Urgencia Nro. 014-2020, vulnera el derecho a la negociación colectiva	Determinar si el Decreto de Urgencia Nro. 014-2020, se encuentra en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú.
Comprobar si el Decreto de Urgencia Nro. 014-2020, vulnera el derecho a la libertad sindical	Determinar si el Decreto de Urgencia Nro. 014-2020, se encuentra en concordancia con lo establecido en los convenios internacionales.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: Categorización, subcategoría e Ítems

Objetivo específico	Objetivo específico	Categoría (Dimensiones)	Sub categoría (Indicadores)	Ítems (Preguntas)
Determinar si la entrada en vigencia el Decreto de Urgencia Nro. 014-2020, limita el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del Estado consagrada en la constitución y los tratados internacionales.	Identificar de qué manera vulnera el derecho a la Negociación Colectiva y la Libertad Sindical el Decreto de Urgencia N° 014-2020	Negociación Colectiva	1. Sujetos 2. Materias 3. Tipos 4. Niveles	1. ¿Qué regula el Decreto de Urgencia N° 014-2020?
				2. El presente decreto establece tres niveles de negociación: centralizado, centralizado especial y descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?
				3. El presente decreto establece un periodo de vigencia de dos años, con carácter no acumulativo de todo convenio colectivo o laudo arbitral suscrito. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?
				4. El presente decreto establece que el MEF elaborará un informe económico financiero, en el cual contendrá límites mínimos y máximos sobre incrementos salariales. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?
				5. El presente decreto permite que las partes recurran al arbitraje sólo a nivel descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?
				6. El presente decreto otorga potestades a SERVIR, en la designación de los árbitros y del presidente del tribunal arbitral. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?
	Definir como se encuentra reconocido normativamente el derecho a la Negociación Colectiva y libertad sindical dentro de la Legislación Peruana	Reconocimiento normativo	1. Constitucional 2. Supralegal 3. Legal	7. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Constitución Política del Perú? ¿Por qué?
				8. ¿Considera usted que, el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público se encuentra reconocida constitucionalmente? ¿Por qué?
	Definir como se encuentra reconocido normativamente el derecho a la Negociación Colectiva y libertad sindical a través de los convenios internacionales	Convenios Internacionales	1. Ratificados 2. No Ratificados	9. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en los tratados internacionales en materia de trabajo ratificados por el Perú? ¿Por qué?
				10. ¿Cuál es su apreciación general sobre el DU N° 014-2020?

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Escenario de estudio

El informe de investigación, se desarrolló en dos escenarios: el primero, se basó en la recopilación de información (bibliotecas, centros de estudios, conferencias, videoconferencias); mientras que la segunda, se base en entrevistas a especialistas en la materia, el mismo que tuvo como ubicación el servicio de Administración tributaria – SAT ubicado en Jr. Camaná N° 370.

Sánchez et al (2018, p. 62) y Hernández & Mendoza (2018, p. 514) señalan que, el escenario de estudio es el lugar espacio-temporal en el cual ocurren los fenómenos materia de estudio.

3.4 Participantes

Los participantes que intervinieron en el informe de investigación, fueron especialistas en la materia estudiada; por lo cual, para un mejor estudio, se segmentó en tres grupos: el primero estuvo conformado por tres abogados especializados en materia laboral, que actualmente se encuentran laborando en el Área Funcional Judicial del SAT; el segundo estuvo conformado por un abogado especializado en asesoría legal para las entidades, que actualmente se encuentra laborando en la Gerencia de Impugnaciones del SAT; finalmente, el tercero estuvo conformado por dirigentes sindicales que han sido secretarios generales del Sindicato de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria – SINTRASAT.

Hernández & Mendoza (2018) señala que, en determinados temas con cierto grado de especialización, la opinión de estudiosos especializados en el tema materia de estudio es necesaria. (p, 387)

Tabla 3: Participantes

N.	Nombres y Apellidos	Escenario de entrevista	Escenario de estudio	Años de experiencia
1	David Luis Luna Reyes	Oficina del SAT - Área Funcional Judicial.	Área Funcional Judicial - SAT	8 años
2	Andrea Álvarez González	Oficina del SAT - Área Funcional Judicial.	Área Funcional Judicial - SAT	8 años
3	Katherine Maryo Barrios Mariscal	Oficina del SAT - Área Funcional Judicial.	Área Funcional Judicial - SAT	8 años
4	José Miguel Apolaya Martínez	Oficina de la Gerencia de Impugnaciones	Gerencia de Impugnaciones	8 años
5	Jaqueline Manuela Walters Julca	Oficina de la Gerencia de Organización y procesos	Gerencia de Organización y procesos	10 años
6	Jhon Antony ronceros García	Oficina de la Gerencia de Servicio al Administrado	Gerencia de Servicio al Administrado	10 años

Fuente: Elaboración propia.

3.4.1 Caracterización de sujetos

El presente informe de investigación, estuvo conformado por tres grupos de entrevistados; el primer grupo conformado por cuatro (3) abogados del Área Funcional Judicial del SAT (E1, E2 y E3); y segundo grupo conformado por un (1) abogado de la Gerencia de Impugnaciones del SAT (E4); y, finalmente el tercer grupo conformado por dos (2) dirigentes sindicales del SINTRASAT (E5 y E6).

Hernández & Mendoza (2018) señala que los sujetos que apoyarán a la investigación deberán encontrarse directamente relacionados con el tema materia de estudio, aún más estos deberán contar con conocimiento relevante para la investigación (p, 387)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El presente informe de investigación se desarrolló en base al instrumento de recolección de datos (entrevistas a sujetos con grado de especialización, análisis de fuente documental y análisis de estudio de caso); asimismo la técnica utilizada fue guía de entrevista.

3.5.1 Entrevista

En el informe de investigación, se utilizó como técnica la entrevista; la cual tenía como finalidad la búsqueda de conocimiento teórico especializado, la misma que se ejecutó a través de una entrevista semiestructura del tipo abierta; de modo que, el entrevistado tenía la posibilidad de ampliar y mejorar las preguntas formuladas.

Ramos (2011) señala que, si logras concretizar el problema investigado, a través de las conclusiones lógicas, entonces podrás llegar a determinar la finalidad de la investigación realizada. (p. 189)

3.5.2 Guía de entrevista

Cabezas et al (2018) señala que, a través de la guía de entrevista se logrará recopilar información relevante por medio de un compendio de interrogantes de manera subjetivas u objetivas (p. 50)

La matriz de categorización elaborada previamente, sirvió de apoyo para la elaboración de las preguntas realizada a los participantes, esto porque han sido construidas a base de las unidades de estudio, y como finalidad se contestó y buscó resultados al objetivo general como específicos.

3.5.3 Análisis documental y jurisprudencia

El análisis de documentos es un grupo de procedimientos destinados a interpretar documentos y sus contenidos en una forma diferente a la forma original, para que puedan ser recuperados e identificados posteriormente.

Por ende, el análisis documental es el instrumento donde se adquirirá a mayor detalle conocimiento de la realidad problemática planteada (Ñaupas et al, 2018, pp. 386-387).

El análisis jurisprudencial puede determinar el propósito de la jurisprudencia, donde aportará interpretación judicial del orden jurídico nacional ya sea, por el Poder Judicial y otras resoluciones judiciales que tienen el mismo significado para el orden jurídico determinado.

Muñoz (2011) indica que los investigadores utilizaron todas estas herramientas al recopilar datos donde fueron seleccionadas de acuerdo con las necesidades de investigación (p. 241).

3.5.4 Mapeamiento

En la mapeamiento, se ubica la investigación en todo su esplendor, se categoriza y de manera específica se interactúa, conforme el mapa de proceso de Triangulación de entrevistas de especialistas expertos y la Triangulación de Objetivos con los operadores jurídicos. Ver Anexos

3.5.5 Muestra y criterios de selección

En la muestra se consideró a los participantes ya mencionados, estos tres abogados del Área Funcional Judicial del SAT, con especialidad en derecho laboral; un abogado de la Gerencia de Impugnaciones, con especialidad en derecho laboral; asimismo, dos ex secretarios generales del SINTRASAT.

En el mismo sentido, se procedió a realizar diversos análisis, el primero análisis relacionado a los proyectos de ley; el segundo análisis relacionado a las fuentes documental tales como Sentencias del Tribunal Constitucional y Convenios internacionales en materia laboral, a través de las Fichas de fichas documentales.

3.6 Procedimiento

Para poder obtener la información plasmada en el presente informe, nos hemos apersonado a las Gerencias del Servicio de Administración Tributaria, con nuestra respectiva Guía de entrevista, se ha procedió a entrevistarse con los abogados especialistas laborales pertenecientes al Área Funcional Judicial, se ha optado por la utilización de las bibliotecas virtuales como presenciales para obtener artículos indexados relacionados al caso en concreto.

Asimismo, se ha realizado el estudio de casos, de los proyectos de ley, a través de los cuales se ha verificado que existen en la exposición de motivos, fundamentos por los cuales se pudo verificar que existe motivos suficientes para la presentación de los proyectos en mención.

De igual manera, se ha recurrido al estudio de derecho comparado con los países de Chile y Argentina a través de un cuadro comparativo, en el mismo que se puede vislumbrar las diferencias y semejanzas entre los países mencionados.

3.7 Rigo Científico

Las investigaciones en el cambio cualitativo se actúan de forma imparcial, en relación a las distintas teorías cognitivas y herramientas que salvaguardan la eficacia de investigación; el rigor es un aspecto importante ya que es la base de la investigación, esto refiere que exista orden, un ámbito del sistema y la estructura del estudio y conlleva al resultado final de lo investigado.

Finalmente, es preciso señalar el instrumento es válido, debido que cuenta con la validación de dos asesores temáticos y un asesor metodólogo, quienes realizaron la validación de la guía de entrevista, conforme se detalla en la tabla N°4, asimismo, realizaron la validación del análisis de fuente documental conforme se detalla en la tabla N° 5.

Tabla 4: Validación de Instrumentos - guía de entrevista

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de Entrevista)		
Datos generales	Cargo	Porcentaje
David Luis Luna Reyes	Especialista Judicial I	93%
Katherine Maryo Barrios Mariscal	Especialista Judicial I	97%
Laos Jaramillo, Enrique Jordán	Doctor en Derecho	95%
PROMEDIO	95 %	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5: Validación de Instrumentos - análisis documental

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Análisis Documental)		
Datos generales	Cargo	Porcentaje
Ludeña González, Gerardo Francisco	Doctor en Derecho	95%
PROMEDIO	95 %	

Fuente: Elaboración propia.

3.8 Método de análisis de datos

El presente informe de investigación se fundamenta en un estudio fenomenológico, a través del cual se buscó la evaluación, análisis, valoración y conclusión de los documentos recolectados a lo largo del procedimiento de investigación.

Asimismo, se desarrolló en dos etapas el análisis de datos, la primera abocada al análisis de la información obtenida; por lo cual, se analizó de forma minuciosa de modo que se identificó las categorías y subcategorías del presente informe de investigación.

Hernández & Mendoza (2018) señala que la investigación de enfoque cualitativa en relación al método de recolección de datos y el análisis son similares, mediante un esquema según el tipo de investigación. (p. 419).

3.9 Aspectos éticos

Este informe de investigación, tiene carácter veraz y opta por un criterio metodológico sui generis que se sustenta en la utilización de procedimiento y herramientas necesarios para su realización, interpretados con originalidad, sin plagio ni copia, utilizando la forma correcta del citado, relacionado directamente con el presente estudio, el cual es materia de estudio.

Cuando nos referimos a estándares de calidad, hacemos referencia a la calidad del estudio de investigación, es por ello que se ha logrado adquirir distintas fuentes científicas, de las cuales se ha logrado recopilar lo más importante de su esencia.

Finalmente, el informe de investigación utilizó el estilo APA séptima edición, respetando los lineamientos (citas, letra, páginas, referencias); de modo que, se evitó el plagio de cualquier tipo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de las entrevistas

En la presente etapa utilizaremos las entrevistas de profundidad y los resúmenes de las mismas, asimismo según las categorías de estudio se tiene:

Tabla 6: Criterio 1

Criterios que se debe tomar en cuenta para determinar la relación existente entre el DU 014-2020 y la limitación o vulneración de los derechos a la negociación colectiva y libertad sindical.

Sujeto	Ideas fuerza
E1	El Decreto de Urgencia N° 014-2020, establece parámetros a través de los cuales se pueda desarrollar un correcto procedimiento de negociación colectiva; llegando está en la conclusión directa a través de un convenio colectivo, o en su defecto a una decisión otorgada por un tercero a través de un laudo arbitral. En resumen, el decreto regula de forma adecuada todos los aspectos fundamentales de la negociación colectiva en el sector Público, más aún si observamos que no existía una ley antecesora que regulara dicho supuesto.
E2	El Decreto de Urgencia N° 014-2020, regula las negociaciones colectivas de trabajo para el sector público, estableciendo principios y directrices a través del cual se rijan las mismas, asimismo se considera adecuada la negociación por niveles, en el mismo sentido se encuentra de acuerdo con el periodo en el cual no se podrán realizar nuevos convenios colectivos; finalmente a los límites mínimos y máximos otorgados son necesarios para no afectar la estabilidad de la Entidad Pública.
E3	Las Negociaciones Colectivas del Sector Público, podrán ser realizadas por sectores específicos; asimismo estas tendrán periodos de vigencia en los cuales no podrán realizarse nuevos convenios; del mismo modo, este Derecho de Urgencia; establece criterios para establecer tanto a los árbitros como al presidencia del tribunal arbitral; sin que esto vulnere los derechos de los sindicatos; en consecuencia, esta ley se encuentra enmarcada en la legalidad, pero es susceptible a mejoras de acuerdo a la realidad nacional.
E4	La Negociación en el Sector Público, se vuelve eficaz y eficiente si se encuentra establecida por niveles; del mismo modo, se encuentra de acuerdo en establecer parámetros como: periodos de negociación, topes mínimos y máximos negociables; de igual manera, el Decreto de Urgencia, señala que la potestad otorgada a SERVIR, para la designación del presidente del tribunal arbitral es de carácter residual.
E5	El Decreto de Urgencia N° 014-2020 que regula la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Sector Público, la misma que tiene diversos artículos que son evidentemente inconstitucionales, los mismos que vulneran los derechos a la libertad sindical, la misma que engloba: el nivel de negociación, la designación de los miembros del tribunal arbitral; asimismo, se vulnera el derecho a la negociación colectiva, en el aspecto, el periodo de negociación, los topes máximos de negociación.
E6	El Decreto de Urgencia N° 014-2020 que regula la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Sector Público, contiene una inadecuada e inconstitucional normativa; en medida que, establecer niveles de negociación contraviene lo establecido en la constitución como libertad sindical, en el mismo sentido, es inconstitucional impedir el carácter no acumulativo a los convenios colectivos, asimismo establecer niveles máximos de negociación es evidentemente inconstitucional; finalmente y no menos importante, otorgar potestades al estado de designar a los miembros del tribunal arbitral es otorgar la calidad de juez y parte al Estado.

Corolario: Con respecto al criterio que se debe tomar en cuenta para determinar la relación existente entre el DU 014-2020 y la inconstitucionalidad de la misma, al vulnerar los derechos a la negociación colectiva y libertad sindical; se verifico que existen dos opiniones o puntos de vista.

Los entrevistados E1, E2, E3 y E4 condicen en la opinión: el DU 014-2020 respeta los derechos colectivos laborales (negociación colectiva y libertad sindical); en primera instancia, respeta el derecho a la libertad sindical, debido a que al establecer niveles de negociación, busca que los grandes sindicatos del Perú, pueda negociar a nivel centralizado y de esa manera se creen criterios generales a través de los cuales los sindicatos de menor tamaño puedan realizar las negociaciones colectivas respetando los criterios preestablecidos. Segundo establece periodos en los cuales no se pueden realizar convenios de negociación colectiva, el mismo que es adecuado debido a que las entidades del Estado se encuentran sujetas a cambio de gobierno o cambio de mando; por lo cual, establecer periodos en los cuales no es posible celebrar convenios se encuentra debidamente justificado. Tercero, el DU 014-2020 establece parámetros mínimos y máximos, en medida los beneficios otorgado no vayan en contra de los sindicatos (al señalar montos irrisorios o ínfimos) ni en contra de los empleadores (al establecer montos que superen el presupuesto anual de la entidad). Quinto, la negociación a nivel centralizada, sólo está dirigida a establecer parámetros o principios rectores, que deberán respetar los sindicatos y las entidades del Estado, al momento de ser partícipes de unas negociaciones colectivas a nivel descentralizada: motivo por el cual. Finalmente, sexto, la implementación del DU 014-2020, en relación a la imparcialidad de los arbitrios; se ha otorgado la potestad a SERVIR.

Los entrevistado E5 y E6, tienen una opinión distinta del DU 014-2020, es evidente inconstitucional; en medida que, el DU 014-2020 vulnera los derechos colectivos de trabajo (negociación colectiva y libertad arbitral), toda vez que: Primero, establecer unilateralmente niveles de negociación colectiva, restringe el derecho colectivo a la libertad sindical, en medida que, el presente derecho engloba que los sindicatos pueden establecer el nivel de negociación, siendo esta centralizada o descentralizada. Segundo, las necesidades de los

trabajadores del estado son fluctuante y variante, por lo cual, estas pueden cambiar indistintamente a los periodos de ingreso o salida de los gobiernos locales o nacionales. Tercero, el DU 014-2020 otorgar al estado a través Ministerio de Economía y Finanzas la elaboración de un Informe Económico Financiero, el mismo que fijará parámetros mínimos y máximos de negociación, eso significaría otorgarle la calidad de juez y parte de los futuros laudos arbitrales. Cuarto, la libertad sindical es un derecho a través del cual los sindicatos solicitan el nivel de negociación; por lo cual, establecer que sólo puedan recurrir a arbitraje aquellas negociaciones a nivel descentralizado es suprimir el derecho en mención. Quinto, el DU 014-2020, señala que SERVIR, mantendrá un registro actualizado de todos los arbitrios, registro que en la actualidad se encuentra en el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, la ley señala que SERVIR deberá en ausencia de acuerdo establecer quien será el presidente del tribunal arbitral, quien elegirá al presente del tribunal arbitral será SERVIR, y estos serán los que se encuentren en la lista antes mencionada.

El 60% de los expertos considera que el DU 014-2020 no vulnera los derechos a la negociación colectivo y libertad sindical; asimismo, manifiestan que es una ley nueva e innovadora que otorga derechos no contemplados a los trabajadores del Estado, en consecuencia, al ser una nueva ley es susceptible a mejoras y adecuaciones.

Tabla 7: Criterio 2

Criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir la relación existente entre el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público y su reconocimiento como derecho constitucional.

Sujeto	Ideas fuerza
E1	El Decreto de Urgencia N° 014-2020, si respeta lo establecido en la Constitución Política del Perú, en medida que, el presente decreto respeta la libertad a la negociación colectiva por parte de los sindicatos de trabajadores del Sector Público.
E2	El presente decreto respeta los parámetros mínimos que establece la Constitución Política del Perú.
E3	Se considera que, si se respeta los parámetros establecidos por la Constitución Política del Perú, en medida que se respeta los derechos la negociación colectiva engloba (libertad sindical y negociación colectiva).
E4	Sí respeta los principios básicos que establece la Constitución Política del Perú.
E5	El Decreto de Urgencia N° 014-2020, que regula la negociación colectiva en el sector público, no respeta lo establecido por la constitución, la misma que, promueve la negociación colectiva en todos sus niveles y protege la libertad sindical; por consiguiente, se señala que, el presente decreto no respeta el derecho a la negociación colectiva.
E6	Se considera que el presente decreto no respeta lo establecido en la Constitucional Política del Perú, en medida que, la constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva sin ningún tipo de restricciones y el derecho de urgencia 014-2020 establece restricciones de carácter inconstitucional.

Corolario: Con respecto al criterio que se debe tomar en cuenta para determinar la relación existente entre el DU 014-2020 y los estándares consignados en la Constitución de 1993; podemos verificar la existencia de dos puntos de vista u opinión otorgadas.

Los entrevistados E1, E2, E3 y E4, coinciden en la opinión de que el decreto de Urgencia N° 014-2020, se ha emitido con respeto a las normas constitucionales, en medida que, respetan los artículos 28° y 44° de nuestra constitución; asimismo, cumple con lo establecido por el Tribunal Constitucional en el caso Ley Servicio Civil, que exhorta al congreso de la republica a emitir una ley que regule el tema relacionado a la negociación colectiva en el sector público. Cabe mencionar que ante la ausencia del congreso de la Republico (por haber sido disuelto), el Poder Ejecutivo bajo las funciones otorgadas por la constitución promulgo el DU 014-2020.

Los entrevistado E5 y E6, tienen una opinión distinta a la de los otros entrevistados. Señalan que el DU 014-2020, es evidente inconstitucional; en medida que, no respetan los derechos colectivos de trabajo, que abarca a la negociación colectiva y a la libertad sindical.

El 60% de los expertos considera que el Decreto de Urgencia 014-2020 a respetado el proceso para su promulgación, en cuanto la emisión de Decretos de Urgencia se ampara a lo establecido en la Constitución de 1993, que establece que, ante ausencia del Poder Legislativo el Poder Ejecutivo podrá emitir leyes.

Tabla 8: Criterio 3

Criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir la relación existente los convenios internacionales en materia de trabajo y su exigencia o cumplimiento por parte del legislados y los operadores del derecho.

Sujeto	Ideas fuerza
001	El Decreto de Urgencia N° 014-2020, si respeta las directrices o parámetros establecido en la los convenios internacionales de trabajo, en medida que, el presente decreto respeta la libertad a la negociación colectiva por parte de los sindicatos de trabajadores del Sector Público
002	El Decreto de Urgencia N° 014-2020, busca cumplir y respetar los parámetros establecidos en los convenios internacionales; más aún si existen diversas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en materia laboral; por ende, el presente decreto puede sufrir modificaciones que se acoplen a la realidad nacional.
003	Tener una opinión actual sobre si respeta o no lo establecido por los Convenios Internacionales en materia de trabajo, sería algo apresurado, por lo cual soy de la opinión que esto se tendrá que ver en la práctica.
004	Desde un punto de vista práctico-teórico podemos referir que si se cumple con lo establecido en los convenios internacionales en materia laboral.
005	El Decreto de Urgencia N° 014-2020, que regula la negociación colectiva en el sector público, no respeta lo establecido por la constitución, la misma que, promueve la negociación colectiva en todos sus niveles y protege la libertad sindical; por consiguiente, se señala que, el presente decreto no respeta el derecho a la negociación colectiva. No, respeta lo señalado por los organismos internacionales en materia laboral; más aún no cumple con lo señalado en los tratados internacionales en materia laboral, los cuales son los convenios laborales.
006	Se considera que el presente decreto no respeta lo establecido en la Constitucional Política del Perú, en medida que, la constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva sin ningún tipo de restricciones y el derecho de urgencia 014-2020 establece restricciones de carácter inconstitucional. No, porque no respeta las recomendaciones otorgadas por los organismos internacionales

Corolario: Respecto de los Criterios para determinar la relación existente entre el Decreto de Urgencia N° 014-2020 y su concordancia con lo establecido Convenios Internacional en materia de Trabajo.; podemos verificar la existencia de dos puntos de vista u opinión otorgadas.

Los entrevistados E1, E2, E3 y E4, coinciden en la opinión de que el Decreto de Urgencia N° 014-2020, cumple con respetar los estándares establecidos en los convenios 98° y 151°, los mismos que han sido ratificados por el Estado Peruano, sin embargo el Convenio 154° no ha sido ratificado por el Estado Peruano, motivo por el cual, el Perú no se encuentra obligado a cumplir con lo señalado en dicho convenios, sin embargo, en razón a la sentencia del tribunal constitucional el decreto de urgencia cumple con respetar los parámetros que ha tomado el tribunal como propios.

Los entrevistado E5 y E6, tienen una opinión distinta, los mismos señalan que el DU 014-2020, no cumple con respetar el procedimiento establecido por los convenios internacionales 151° y 154°, pese a que este último no ha sido ratificado por el Estado Peruano, el Tribunal Constitucional exhorto al Poder Legislativo emita una ley respetando los parámetros señalados en el convenio 154; motivo por el cual, los entrevistados consideran que no se ha cumplido con respetar lo señalado en los convenios colectivos de trabajo.

El 60% de los expertos considera que el Decreto de Urgencia 014-2020 respetan los procedimientos y protocolos establecidos en los convenios 151° de forma directa y el convenio 154° de forma indirecta, en medida que los criterios fueron adoptados por el Tribunal Constitucional como propios.

4.2 Análisis Proceso de triangulación de datos en relación con los criterios seleccionados de las categorías y sub categorías. Análisis e interpretación de técnicas.

Tabla 9: Proceso de triangulación de datos.

Estudio de caso	Análisis documental	Análisis e interpretación
<p>Del análisis de los casos estudiados (proyectos de Ley N° 5468/2020-CR, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR y 6238/2020-CR, se determinó lo siguiente:</p> <p>Primero, el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental reconocido por la constitución del Perú y por los tratados internacionales.</p> <p>Segundo, el proceso de aprobación de los Decreto de Urgencia en el caso de interrogado del congreso debe ser posteriormente verificado por el congreso que se constituya, asimismo el decreto de urgencia deberá respetar los criterios de: excepcionalidad, necesidad, transitoriedad, generalidad y conexidad, establecidos por el Tribunal constitucional.</p> <p>Tercero, los convenios N° 87°, 98° y 151° que versa sobre la libertad sindical y la negociación colectiva han sido ratificados por el estado peruano, motivo por el cual son de obligatorio cumplimiento; asimismo se considera que el convenio N° 154°, debe ser ratificado por el estado peruano.</p>	<p>Del análisis documental realizado de las Sentencias del Tribunal constitucional (Caso Ley de presupuesto público y Caso Ley de Servicio Civil), se determinó lo siguiente:</p> <p>Primero, ambas sentencias comparten la opinión que ningún derecho es absoluto, motivo por el cual, por lo cual ante un conflicto de derechos se deberá realizar el test de proporcionalidad, de modo que, no se vulnere ningún derecho. Asimismo, reconocen el derecho a la negociación colectiva como un derecho fundamental, por lo tanto, la lectura de la constitución deberá ser sistemática y unitaria, conforme a los principios de interpretación de la constitución.</p> <p>Segundo, el Tribunal Constitucional exhorta al congreso de la republica que en el siguiente periodo legislativo (2017) promulgue una ley que regule la negociación colectiva, situación que no fue realizada pese a los diversos proyectos de ley generados en el periodo señalado.</p> <p>Tercero, los convenios 87°, 98° y 151° contiene parámetros que el Estado Peruano debe cumplir en medida que han sido ratificados, sin embargo, el TC toma como fundamentos propios los conceptos contemplados en el convenio 154°, el mismo que no ha sido ratificado por el Perú.</p>	<p>Del análisis de las entrevistas realizadas a los expertos (E1, E2, E3, E4, E5 y E6) en la materia, se determinó lo siguiente:</p> <p>Primero, El 60% de los expertos considera que el DU 014-2020 no vulnera los derechos a la negociación colectivo y libertad sindical; asimismo, manifiestan que es una ley nueva e innovadora que otorga derechos no contemplados a los trabajadores del Estado, en consecuencia, al ser una nueva ley es susceptible a mejoras y adecuaciones.</p> <p>Segundo, El 60% de los expertos considera que el Decreto de Urgencia 014-2020 a respetado el proceso para su promulgación, en cuanto la emisión de Decretos de Urgencia se ampara a lo establecido en la Constitución de 1993, que establece que, ante ausencia del Poder Legislativo el Poder Ejecutivo podrá emitir leyes.</p> <p>Tercero, El 60% de los expertos considera que el Decreto de Urgencia 014-2020 respetan los procedimientos y protocolos establecidos en los convenios 151° de forma directa y el convenio 154° de forma indirecta, en medida que los criterios fueron adoptados por el Tribunal Constitucional como propios.</p>

Corolario. – Desde el inicio del presente informe de investigación, se buscó analizar las diversas fuentes documentarias (casos expuestos, análisis de fuentes documentales y entrevistas a expertos) a través de los cuales se logre comprobar y demostrar si el Decreto de Urgencia N° 014-2020 es inconstitucional; siendo nuestro objetivo principal el Determinar si la entrada en vigencia el Decreto de Urgencia Nro. 014-2020, limita el uso pleno del derecho de los trabajadores del sector público a una negociación colectiva, la misma que cuenta con reconocimiento en la Constitución de 1993 y los tratados internacionales.

Resulta indispensable para poder dar una respuesta solvente y concreta al objetivo principal, se formuló tres objetivos secundarios; siendo que, para dar respuesta a nuestro primer objetivo secundario el cual es Identificar de qué manera vulnera el derecho a la Negociación Colectiva y la Libertad Sindical el Decreto de Urgencia N° 014-2020, según nuestra matriz de categoría y categorización se ha formulado 6 preguntas; las mismas que se pasará a detallar:

Con respecto a primera pregunta: *¿Qué regula el Decreto de Urgencia N° 014-2020?*, hemos obtenido una resultado contundente y semejante por parte todos los entrevistados (E1, E2, E3, E4, E5 Y E6); lo cual denota que pese a que el Decreto de Urgencia N° 014-2020 es un texto normativo relativamente nuevo, es de conocimiento general entre los abogados y sindicatos de entidades del Estado, motivo por el cual, fue muy beneficioso en el desarrollo del presente informe de investigación.

En síntesis, podríamos indicar que el 100% de los entrevistados tienen conocimiento de la entrada en vigencia del DU 014-2020; por lo tanto, tienen comprensión del alcance de su contenido y las materias que regula.

Con respecto a la segunda pregunta: *El presente decreto establece tres niveles de negociación: centralizado, centralizado especial y descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?*, podemos destacar que los entrevistados E1, E2, E3 y E4, comparten un criterio común; los niveles establecidos en el presente decreto son constitucionales y por lo tanto son adecuado y necesario.

Asimismo, al establecer niveles se buscar un rol de organizador de procesos; mientras que los entrevistados E5 y E6; manifiestan que los niveles de negociación contravienen a lo establecido por la Constitución de 1993, en su artículo 28° refiere de forma expresa que el Estado deberá garantizar la libertad sindical y promover la negociación colectiva.

Asimismo, del análisis de entrevistas a los especialistas laborales el Dr. Javier Neves Mujica docente de la Pontificia Universidad Católica del Perú y el Dr. Jorge Toyama docente de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, elaborado por el portal de Enfoque de Derecho, podemos apreciar que mientras el doctrinario Javier Neves Mujica, considera que establecer niveles de negociación es atetar contra el pleno ejercicio del derecho a la libertad sindical y en consecuencia devendría en inconstitucional; por otro lado el doctrinario Jorge Toyama señala que establecer niveles de negociación es adecuado; debido a que, permite un mejor manejo de los convenios colectivos a niveles descentralizado.

Del estudio de casos, los proyectos de Ley 5468/2020-CR, 6002/2020-CR y 6109/2020-CR; no manifiestan que los niveles de negociación sean inconstitucionales, sin embargo, de una lectura sistemática de las propuestas de ley, podemos observar que refieren que todas las organizaciones sindicales de manera conjunta o individual puede solicitar la negociación colectiva en cualquiera de sus niveles.

Con respecto a la tercera interrogante. *El presente decreto establece un periodo de vigencia de dos años, con carácter no acumulativo de todo convenio colectivo o laudo arbitral suscrito. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?*, podemos destacar que los entrevistados E1, E2, E3 y E4, comparten un criterio común; establecer periodos en los cuales se puede solicitar negociación colectiva es adecuado, debido a que las entidades del estado se encuentran sujetas a las elecciones (generales, distritales y locales); motivo por el cual no se pueden negociar cuando se encuentra finalizando o iniciando el mandato. Mientras que los entrevistados E5 y E6; establecer la vigencia y límites para las negociaciones colectivas atenta contra el derecho de los sindicatos, debido que,

en la práctica, sólo se podría realizar negociaciones colectivas cada 5 años, lo cual es evidentemente inconstitucional.

En el mismo sentido, del análisis de las fuentes documentales (entrevistas a los especialistas Javier Neves Mujica y Jorge Toyama), podemos apreciar que el doctrinario Javier Neves Mujica, comparte la posición con los entrevistados E5 y E6, al señalar que al señalar periodos en los cuales no se pueden realizar negociaciones colectivas, es establecer de forma arbitraria restricciones a los derechos colectivos de trabajo (negociación colectiva y libertad sindical); asimismo el doctrinario Jorge Toyama comparte lo señalado por los entrevistados E1, E2, E3 y E4, en razón que establecer periodos en los cuales existen transición de poderes beneficia tanto a la entidad como a los sindicatos; en medida que, el gobierno entrante podrá conocer la negociación de forma íntegra.

Finalmente, en relación al estudio de casos, el congreso de la republica mediante la comisión de trabajo y Seguridad Social formulo diversos proyectos de ley; manifiestan que, es inconstitucional la prohibición de presentar pliegos de reclamos en el último año a las elecciones (generales, distritales o locales).

Con respecto a la tercera interrogante. *El presente decreto establece un periodo de vigencia de dos años, con carácter no acumulativo de todo convenio colectivo o laudo arbitral suscrito. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?*, podemos destacar que los entrevistados E1, E2, E3 y E4, comparten un criterio común; establecer periodos en los cuales se puede solicitar negociación colectiva es adecuado, debido a que las entidades del estado se encuentran sujetas a las elecciones (generales, distritales y locales); motivo por el cual no se pueden negociar cuando se encuentra finalizando o iniciando el mandato. Mientras que los entrevistados E5 y E6; establecer la vigencia y límites para las negociaciones colectivas atenta contra el derecho de los sindicatos, debido que, en la práctica, sólo se podría realizar negociaciones colectivas cada 5 años, lo cual es evidentemente inconstitucional.

En el mismo sentido, del análisis de las fuentes documentales (entrevistas a los especialistas Javier Neves Mujica y Jorge Toyama), podemos apreciar que

el doctrinario Javier Neves Mujica, comparte la posición con los entrevistados E5 y E6, al señalar que establecer periodos en los cuales no se pueden realizar negociaciones colectivas, es establecer de forma arbitraria límites o restricciones a los derechos colectivos (negociación colectiva y libertad sindical); asimismo, el doctrinario Jorge Toyama comparte lo señalado por los entrevistados E1, E2, E3 y E4, en razón que establecer periodos en los cuales existen transición de poderes beneficia tanto a la entidad como a los sindicatos; en medida que, el gobierno entrante podrá conocer la negociación de forma íntegra.

4.3 Discusión y análisis de constructos

4.3.1 Constructo 1

Con respecto al primer objetivo secundario; en relación a los criterios en comparación con el análisis de las preguntas a los entrevistados, el estudio de casos y de las fuentes documentales, se ha determinado lo siguiente:

Primero. - La Jurisprudencia, respecto de la constitucionalidad del Decreto de Urgencia N° 014-2020, es inexistente o nula, en razón a que al tratarse de un decreto relativamente nuevo no se ha realizado ningún proceso ante los tribunales respectivos; sin embargo, podemos tomar de referencia dos sentencias del Tribunal Constitucional; la primera relacionada al caso de ley de servicio civil y la segunda relacionada al caso de inconstitucionalidad de la ley de presupuesto público; de los cuales podemos colegir lo siguiente: los derechos colectivos de los trabajadores, conformado por la negociación colectiva y libertad sindical; tienen reconocimiento constitucional, los mismos que se apoyan en los tratados internacionales; de modo que, cualquier norma que atente contra los mencionados en cualquiera de sus aspectos básicos devendrá en inconstitucional.

En el mismo sentido, los proyectos de ley de la comisión del congreso, contiene en su texto la necesidad de ser regulada artículos que respeten los derechos colectivos de los trabajadores del sector público, más aún, si el estado peruano a celebrado diversos tratados internacionales a través de los cual se ha ratificado la existencia de un derecho a la negociación de los trabajadores del sector público.

Compartimos la línea de ideas que señala que es necesario contar con una norma que regule la negociación colectiva del sector público; sin embargo, no por ser necesaria debe ser apresurada e inconstitucional; por el cual compartimos los lineamientos determinados por el máximo intérprete de la constitución y por los proyectos de ley que buscan la derogación o en su defecto la reforma del DU 014-2020.

Segundo. - Los criterios que se debe tomar en cuenta al momento de desarrollar los derechos colectivos que se encuentra consagrada en el artículo 28° de la Constitución de 1993. En este sentido, es necesario que el Estado sea promotor de leyes que se encuentren correctamente emitidas, y no que por encontrarse sujeto a situaciones adversas deban emitir normas con evidencias de ser inconstitucional. Sin embargo, somos conscientes que toda norma es pasible de ser adecuada a las necesidades de la sociedad.

4.3.2 Constructo 2

Con respecto al segundo objetivo secundario; en relación a los criterios en comparación con el análisis de las preguntas a los entrevistados, el estudio de casos y de las fuentes documentales, se ha determinado lo siguiente:

Primero. – Respecto a los parámetros que debe cumplir toda ley que regulan a la negociación colectiva, la misma que se encuentra en la Constitución de 1993, podemos señalar que el Decreto de Urgencia N° 014-2020 y su directa relación con los artículos 28° y 44° del texto constitucional vigente. Asimismo, no existe jurisprudencia relacionada al tema de estudio, sólo se cuenta con una demanda de inconstitucionalidad contra el DU 014-2020, presentado por el Colegio Tecnólogo Médico del Perú.

Sin embargo, es necesario precisar que la constitución debe ser leída de forma sistema y completa, conforme lo establece el Tribunal Constitucional; por lo tanto, nos encontramos en un doble supuesto a suceder, el primero que el Tribunal Constitucional declare la inconstitucionalidad del DU 014-2020 o el Congreso de la republica derogue el DU 014-2020.

Segundo. - Los criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir la relación existente entre el DU 014-2020 y los parámetros o criterios mínimos que contemplados en la Constitución de 1993 son: el reconocimiento constitucional de la negociación colectiva de los trabajadores del sector público como un derecho constitucional y los límites en relación al presupuesto público del Estado.

4.3.3 Constructo 3

Con respecto al tercer objetivo secundario; en relación a los criterios en comparación con el análisis de las preguntas a los entrevistados, el estudio de casos y de las fuentes documentales, se ha determinado lo siguiente:

Primero. – Respecto a los convenios internacionales en materia laboral (Convenio N° 98°, 151°) que han sido ratificados por el Estado Peruano, así como aquellos que no han sido ratificados (convenio N° 154°). Asimismo, conforme al artículo 55° de la Constitución de 1993, señala de forma expresa que, los convenios que han sido ratificados por el Perú, formaran parte de nuestra normativa interna; por lo cual, partiendo de esa idea, debemos señalar que los convenios 98° y 151° deben ser de cumplimiento obligatorio por parte de todos los poderes del Estado.

En el mismo sentido, debemos tener en cuenta lo establecido por el Tribunal Constitucional en el caso de la Ley de Presupuesto Público y en el caso Ley servicio Civil; mediante el cual, adoptando los criterios establecidos en el Convenio N° 154° establece que el Poder Legislativo deberá promulgar una norma de carácter general, que regula el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público.

Segundo. – En relación a los criterios que se deberán tomar en cuenta al momento de discutir la relación existente entre el DU 014-2020 y los parámetros establecido en los Convenios Internacional en materia de Trabajo son: el reconocimiento de los convenios 98° y 151°, así como lo señalado en el convenio 154°; de modo que, se permita elaborar una ley que respete y cumpla los valores mínimos que debe contener la norma.

En el mismo sentido, el DU 014-2020, era un paso importante, a través de la cual se buscaba regular un derecho constitucional que no se encuentra contemplado de forma expresa en la constitución; sin embargo, la necesidad de regular no debe confundirse con la regulación inconstitucional de normas.

V. CONCLUSIONES

1. Como **primera conclusión** obtenida del informe de investigación se ha demostrado que el Decreto de Urgencia N° 014-2020 vulnera los derechos a la negociación colectiva y la libertad sindical. De la lectura de los artículos que contiene el Decreto de Urgencia se aprecia que contiene restricciones arbitrarias y unilaterales, las mismas que no cuentan con ningún fundamento lógico-jurídico, sino por el contrario versan en el carácter restrictivo del Estado priorizando de forma absoluta los temas del presupuesto público, sin tomar en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad.
2. Como **segunda conclusión** obtenida, se ha demostrado que el derecho a la negociación colectiva no es derecho exclusivo de los trabajadores del sector privado, sino por lo contrario su titularidad alcanza a los trabajadores del sector público; toda vez que, la constitución debe ser interpretada conforme a sus principios de interpretación sistemática y unidad constitucional.
3. Finalmente, como **tercera conclusión** obtenida, se ha demostrado que los convenios N° 87°, 98° y 151° son de aplicación obligatoria; debido a que, conforme establece la constitución, todo tratado [convenio] celebrado por el Estado forma parte del derecho nacional, en cuanto sea aprobado por el Congreso y ratificado por el presidente.

VI. RECOMENDACIONES

1. Como primera recomendación, toda ley que se emita sin respetar los derechos constitucionales, debe ser derogados en un breve plazo; por lo cual, es impostergable el análisis y valoración del Decreto de Urgencia 014-2020 por parte del Congreso, con la finalidad de derogar el presente en su totalidad; asimismo, el Congreso tendrá que cumplir con lo solicitado por el Tribunal Constitucional en promulgar una nueva ley que desarrolle y regule los alcances del derechos a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público.
2. Como segunda recomendación, el congreso al momento de emitir el proyecto de ley que desarrolle el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público, deberá poner el mismo a disposición de los ciudadanos (individual o conjunta) para la emisión de las observaciones y recomendaciones; de modo que, las futuras leyes contengan inmersas las necesidades de los trabajadores del sector público.
3. Finalmente, como tercera recomendación, el Perú debe ratificar el Convenio N° 154, tal como lo ha expresado el Tribunal Constitucional, en cuanto el convenio establece lineamientos y parámetros relacionados a la negociación colectiva de los trabajadores del sector Público.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aranzamendi, L. (2010). *Guía metodológica de investigación jurídica : del proyecto a la tesis*. Lima: Editorial Grijley.
- Aylwin, A. (2015). El sistema normativa de negociación colectiva: características y reforma laboral. *XXII Jornadas nacionales de la sociedad chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (págs. 30-43). Santiago: Universidad de Chile - Facultad de Derecho. doi:<https://doi.org/10.34720/7n57-7a39>
- Bisping, R., Dribbusch, H., & Schulten, T. (2010). *German collective bargaining in a European perspective: Continuous erosion or re-stabilisation of multi-employer agreements - WSI Discussion Paper No. 171*. Düsseldorf: WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Obtenido de <https://www.econstor.eu/handle/10419/50485>
- Boukaich, K. (2016). El régimen jurídico de la negociación colectiva en el ordenamiento jurídico internacional y Marroquí. *Revista de estudios fronterizos del estecho de gibraltar*(4), 2-15. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5873952>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Sangolquí: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Chigudu, D. (2015). Collective bargaining: an analysis of hurdles and applicability in the public sector. *Journal of Governance and Regulation*, 4(1), 168-174. Obtenido de https://virtusinterpress.org/IMG/pdf/10-22495_jgr_v4_i1_c2_p1.pdf
- Constitución Política del Perú. (29 de Diciembre de 1993). Art. 55. Diario Oficial: El Peruano.
- Constitución Política del Perú. (29 de Diciembre de 1993). Art. 28. Diario Oficial: El Peruano.
- Constitución Política del Perú. (29 de Diciembre de 1993). Art. 44. Diario Oficial: El Peruano.
- Constitución Política del Perú. (29 de Diciembre de 1993). Art. 135. Diario Oficial: El Peruano.
- Convenio N° 154. Convenio sobre la negociación colectiva. (11 de junio de 1981). Art. 2. Oficina Internacional de Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelanegociacioncolectivanum154.pdf>
- Cortés, J., & Álvarez, S. (2017). *Manual de Redacción de Tesis Jurídicas*. México: Amate. Obtenido de <http://repositorio.ub.edu.ar/handle/123456789/8631>
- Decreto de Urgencia N° 014-2020. (2020). *Decreto de urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público*. 22 de Enero del 2020: Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-regula-disposiciones-generales-neces-decreto-de-urgencia-n-014-2020-1848441-2>
- Echaiz, S. (2014). Arbitraje potestativo y negociación colectiva en el Perú. Análisis crítico a tres años de su vigencia. *VIA IURIS*(17), 11-31. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273940436001>

- Freeman, R., & Rogers, J. (2006). *What Workers Want*. (C. U. School, Ed.) Junio, New York: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data. Obtenido de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/books/27>
- García, A. (2015). *Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral*. Oviedo: Publicado por Universidad de Oviedo.
- Gonzales, D. (2017). *Reconcomiento Constitucional del Derecho a la Negociación Colectiva de los Servidores Públicos*. [Trabajo Académico de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10149>.
- Haro, J. (2018). *Naturaleza jurídica de la negociación colectiva en la relación Estado-servidores públicos: Una propuesta a la incertidumbre en la administración pública peruana 2016-2017*. Universidad César Vallejo. Lima: Repositorio UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18660>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). El inicio del proceso cualitativo. En R. H. Sampieri, *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta* (págs. 388-423). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- International Labour Office. (2013). *Collective bargaining in the public service. A way forward*. Geneva: International Labour Office. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205518.pdf
- International Labour Office. (2018). *Freedom of Association - Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association* (Sixth ed.). Geneva: International Labour Office. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf
- International Labour Organization. (2015). *Promoting Collective Bargaining and Dispute Resolution in the Public Service - An ILO training workbook*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2016). *Collective Bargaining*. Turin: Office International Labor. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf
- Ledesma, M. (24 de Junio de 2020). Doctrina y jurisprudencia del tribunal constitucional sobre negociación colectiva en el sector público. *Laborem*(22), 87-97. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/archivos/laborem/22/04.pdf>
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de Tesis*. Naucalpan de Juárez: PEARSON EDUCACIÓN.
- Nieto, L. (2011). *Limites del ejercicio del Derecho de Negociación Colectiva de los empleados publicos en el ordenamiento juridico colombiano*. Bogotá: Publicado por Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *La Investigación Científica*. Bogota: Ediciones de la U.

- Olvera, J. (2015). *Metodología de la Investigación Jurídica para la investigación y la elaboración de tesis de licenciatura y posgrado*. Toluca: M. A. Porrúa Librero-Editor.
- Oré, D. (2017). *La negociación colectiva centralizada en el empleo público como presupuesto para el cumplimiento del Convenio 151 de la OIT*. [Trabajo Académico de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10129>.
- Otiniano, N., & Benites, S. (2014). *Instrucciones para la elaboración de Proyectos e Informes de Tesis*. Lima: Dirección de Investigación de la Universidad César Vallejo.
- Passos, A. (2014). *La estructura de la negociación colectiva . Un estudio comparado de los derechos español y brasieño*. SALamanca: Publicado por Universidad de Salamanca.
- Paul, D. (2017). *Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa*. [Trabajo Académico de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8385>.
- Prado, R. (2014). La inconstitucionalidad del artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2014 y de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria y Final de la Ley de Presupuesto para el año 2013. *Derecho PUCP*(73), 649-677. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/11322>
- Ramos, C. (2011). *¿Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento?* Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley.
- Recalde, M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos aires: EDUNPAZ - Editorial Universitaria.
- Rhomberg, C. (2012). The struggle for a new labor regime: The US. *Tempo Social*, 32(1), 99-118. Obtenido de <https://www.scielo.br/pdf/ts/v32n1/1809-4554-ts-32-01-0099.pdf>
- Rivera, A. (2017). *Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2015). *Sentencia recaída en el Expediente 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC. Caso Ley de Servicio Civil*. 26 de Abril del 2016. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/00025-2013-AI%2000003-2014-AI%2000008-2014-AI%2000017-2014-AI.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2016). *Sentencia recaída en el Expediente 0003-2013-PI/TC; 0004-2013-PI/TC; 0023-2013-PI/TC. Caso Ley de Presupuesto Público*. 03 de Setiembre del 2016. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00003-2013-AI%2000004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf>
- Varela, A. (2020). *La negociación colectiva laboral en el sector público. Los procedimientos arbitrales económicos y su garantía al principio de equilibrio presupuestal*. [Tesis

Doctoral, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional de la Universidad San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6034>.

Varela, F. (2016). *Material Auto Instructivo - Curso: Derecho Colectivo del Trabajo*. Academia de la Magistratura. Lima: Repositorio AMAG. Obtenido de <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/572>

ANEXOS

ANEXO 03



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: **ENRIQUE JORDAN LAOS JARAMILLO**
 1.2 Cargo e institución donde labora: **DOCENTE UNIVERSITARIO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
 1.4 Autor de Instrumento: **CRISTHIAN IRVIN SANTOS PALACIOS**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.													X
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado													X
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Cumple con 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 y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos													X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.													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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 28 de septiembre 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Nombres: ENRIQUE JORDAN LAOS JARAMILLO
 DNI No: 09911151 Telf.: 997201314

Enrique Jordan Laos Jaramillo
 ABOGADO DE LIMA
 *Registro CAL 45000
 Dr. en Derech

ANEXO 04



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: KATHERINE MARYO BARRIOS MARISCAL
 1.2 Cargo e institución donde labora: ESPECIALISTA JUDICIAL DEL SAT
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
 1.4 Autor de Instrumento: CHRISTIAN IRVIN SANTOS PALACIOS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con 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 y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												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

SI
/

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 01 de octubre de 2020


 KATHERINE BARRIOS MARISCAL
 Abogado
 CAL N° 60247
 Servicio de Administración Tributaria de Lima

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Nombres: KATHERINE BARRIOS MARISCAL
 DNI No: 45286832 Telf.: 993935533

ANEXO 05



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: DAVID LUIS LUNA REYES
 1.2 Cargo e institución donde labora: ANALISTA JUDICIAL DEL SAT
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
 1.4 Autor de Instrumento: CHRISTIAN IRVIN SANTOS PALACIOS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con 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 y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												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

SI
/

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 01 de octubre de 2020



 DAVID LUIS LUNA REYES
 Abogado
 CAL N° 66939
 Servicio de Administración Tributaria de Lima

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Nombres: DAVID LUIS LUNA REYES
 DNI No: 46163410 Telf.: 983532588

ANEXO 06

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: DOC. GERARDO F. LUDEÑA GONZALES
 1.2 Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNIVERSITARIO
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis de fuente Documental
 1.4 Autor(A) de Instrumento: SANTOS PALACIOS, CHRISTIAN IRVIN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	MINIMAMENTE ACEPTABLE											
		INACEPTABLE							ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.												X
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.												X
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X

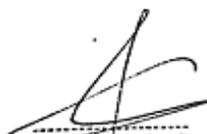
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Sí
-

IV. PROMEDIODE VALORACIÓN:

95 %


 Gerardo F. Ludeña González
 ABOGADO
 CAL 19211 CAA 347

Lima, 11 de noviembre del 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 28223439

ORCID: 0000-0003-4433-9471

RENACYT: P0103573 – Carlos Monge Medrano – Nivel IV

ANEXO 07



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

ESTUDIO DE CASOS: propuesta de derogación del Decreto de Urgencia N° 014-2020 que regula la Negociación Colectiva en el Sector Público

INDICACIONES: *El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.*

Entrevistado:

Cargo:

Profesión:

Grado Académico:

Lugar:

Fecha:

Duración:

Institución:

OBJETIVO ESPECIFICO I

Identificar de qué manera vulnera el derecho a la Negociación Colectiva y la Libertad Sindical el Decreto de Urgencia N° 014-2020

1. ¿Qué regula el Decreto de Urgencia N° 014-2020?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. El presente decreto establece tres niveles de negociación: centralizado, centralizado especial y descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. El presente decreto establece un periodo de vigencia de dos años, con carácter no acumulativo de todo convenio colectivo o laudo arbitral suscrito. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. El presente decreto establece que el MEF elaborará un informe económico financiero, en el cual contendrá límites mínimos y máximos sobre incrementos salariales. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. El presente decreto permite que las partes recurran al arbitraje sólo a nivel descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. El presente decreto otorga potestades a SERVIR, en la designación de los arbitro y del presente del tribunal arbitral. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Definir como se encuentra reconocido normativamente el derecho a la Negociación Colectiva y libertad sindical dentro de la Legislación Peruana

7. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Constitución Política del del Perú? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en los tratados intencionales en materia de trabajo ratificados por el Perú? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Definir como se encuentra reconocido normativamente el derecho a la Negociación Colectiva y libertad sindical a través de los convenios internacionales

9. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

10. ¿Cuál es su apreciación general sobre el DU N° 014-2020?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

SELLO	FIRMA

ANEXO 08

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “ESTUDIO DE CASOS: propuesta de derogación del Decreto de Urgencia N° 014-2020 que regula la Negociación Colectiva en el Sector Publico”

OBJETIVO ESPECIFICO 01: Identificar de qué manera vulnera el derecho a la Negociación Colectiva y la Libertad Sindical el Decreto de Urgencia N° 014-2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
CASO DE LEY DE SERVICIO CIVIL Expedientes: 0025-2013-PI/TC 0003-2014-PI/TC 0008-2014-PI/TC 0017-2014-PI/TC	En cuanto se advierte, se declara INCONSITTUCIONAL los artículos 31,2, 42, 44.b, Tercer párrafo del 40, 72, entre otros, los cuales restringían los derechos de los trabajadores del sector público, estos entendidos al de la libertad sindical, negociación colectiva entre otros.	A través de la entrada en vigencia de la Ley N° 30057, se limitaba los derechos de los trabajadores del sector público, de modo que, amparados en la ley de presupuesto público, no se negociaban conceptos salariales con los trabajadores	a sentencia del Tribunal Constitucional, establece que se deben implementar medidas para poder salvaguardar los derechos de los trabajadores. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, infiere que los Estados que reafirmen los convenios internacionales deben implementar medidas para poder salvaguardar el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector Publico

ANEXO 09

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “ESTUDIO DE CASOS: propuesta de derogación del Decreto de Urgencia N° 014-2020 que regula la Negociación Colectiva en el Sector Publico”

OBJETIVO ESPECIFICO 02: Definir como se encuentra reconocido normativamente el derecho a la Negociación Colectiva y libertad sindical dentro de la Legislación Peruana

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>CASO DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY DE PRESUPUESTO PUBLICO</p> <p>Expedientes:</p> <p>0003-2013-PI/TC</p> <p>0004-2013-PI/TC</p> <p>0023-2013-PI/TC</p>	<p>En cuanto se advierte, se declara INCONSITTUCIONAL los artículos 31,2, 42, 44.b, Tercer párrafo del 40, 72, entre otros, los cuales restringían los derechos de los trabajadores del sector público, estos entendidos al de la libertad sindical, negociación colectiva entre otros.</p>	<p>A través de la entrada en vigencia de la Ley N° 30057, se limitaba los derechos de los trabajadores del sector público, de modo que, amparados en la ley de presupuesto público, no se negociaban conceptos salariales con los trabajadores</p>	<p>La sentencia del Tribunal Constitucional, establece que se deben implementar medidas para poder salvaguardar los derechos de los trabajadores. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, infiere que los Estados que reafirmen los convenios internacionales deben implementar medidas para poder salvaguardar el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector Publico</p>

ANEXO 10

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “ESTUDIO DE CASOS: propuesta de derogación del Decreto de Urgencia N° 014-2020 que regula la Negociación Colectiva en el Sector Público”

OBJETIVO ESPECIFICO 03: Definir como se encuentra reconocido normativamente el derecho a la Negociación Colectiva y libertad sindical a través de los convenios internacionales

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
CONVENIOS INTERNACIONAL DE TRABAJO Convenio 87 Convenio 98 Convenio 151 Convenio 154	Los convenios mencionados se encuentran relacionados a la libertad sindical (convenio 87 y 98) Estos enmarcan los principios rectos que engloban el derecho a la libertad sindical. Asimismo, (convenio 151 y 154) Estos enmarcan los principios rectos que engloban el derecho a la negociación colectiva	Organización Internacional del Trabajo, ha determinado a través del tiempo, que los estados muchas veces vulneran los derechos de los trabajadores, motivo por el cual a través de los convenios internacional de trabajo y estos a su vez siendo ratificados por el Estado, se busca salvaguardar los derechos de los trabajadores.	Organización Internacional del Trabajo, infiere que los Estados que reafirmen los convenios internacionales deben implementar medidas para poder salvaguardar los derechos de los trabajadores. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, infiere que los Estados que reafirmen los convenios internacionales deben implementar medidas para poder salvaguardar el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector Público.

ANEXO 11

ESTUDIO DE CASO

Título: “ESTUDIO DE CASOS: propuesta de derogación del Decreto de Urgencia N° 014-2020 que regula la Negociación Colectiva en el Sector Público”

FICHA DE ESTUDIO DE CASO

Decreto de Urgencia N° 014-2020	
Proyecto de Ley que deroga el Decreto de Urgencia N° 014-2020	
Fuente	Proyecto de Ley N° 5468/2020-CR y 5473/2020-CR
Contenido	Refiere que los derechos de los trabajadores del sector público se encuentran sido vulnerados, de modo que establecen medidas a través de las cuales se busque mitigar el efecto económico causado por la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020.
Análisis	Comisión de Trabajo y Seguridad Social, al realizar un análisis del Decreto de Urgencia N° 014-2020, ha determinado que dicha norma atenta contra los derechos de los trabajadores del sector público, de modo que han presentado los presentes proyectos de ley a fin de Derogar de forma parcial o completa dicha norma.
Contexto Ubicación geográfica	Congreso de la Republica.

ANEXO 12

ESTUDIO DE CASO

Título: “ESTUDIO DE CASOS: propuesta de derogación del Decreto de Urgencia N° 014-2020 que regula la Negociación Colectiva en el Sector Público”

FICHA DE ESTUDIO DE CASO

Decreto de Urgencia N° 014-2020	
Proyecto de Ley que deroga el Decreto de Urgencia N° 014-2020	
Fuente	Proyecto de Ley N° 5617/2020-CR y 6002/2020-CR
Contenido	Refiere que los derechos de los trabajadores del sector público se encuentran sido vulnerados, de modo que establecen medidas a través de las cuales se busque mitigar el efecto económico causado por la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020.
Análisis	Comisión de Trabajo y Seguridad Social, al realizar un análisis del Decreto de Urgencia N° 014-2020, ha determinado que dicha norma atenta contra los derechos de los trabajadores del sector público, de modo que han presentado los presentes proyectos de ley a fin de Derogar de forma parcial o completa dicha norma.
Contexto Ubicación geográfica	Congreso de la Republica.

ANEXO 13

ESTUDIO DE CASO

Título: “ESTUDIO DE CASOS: propuesta de derogación del Decreto de Urgencia N° 014-2020 que regula la Negociación Colectiva en el Sector Público”

FICHA DE ESTUDIO DE CASO

Decreto de Urgencia N° 014-2020	
Proyecto de Ley que deroga el Decreto de Urgencia N° 014-2020	
Fuente	Proyecto de Ley N° 6109/2020-CR y 6238/2020-CR
Contenido	Refiere que los derechos de los trabajadores del sector público se encuentran sido vulnerados, de modo que establecen medidas a través de las cuales se busque mitigar el efecto económico causado por la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020.
Análisis	Comisión de Trabajo y Seguridad Social, al realizar un análisis del Decreto de Urgencia N° 014-2020, ha determinado que dicha norma atenta contra los derechos de los trabajadores del sector público, de modo que han presentado los presentes proyectos de ley a fin de Derogar de forma parcial o completa dicha norma.
Contexto Ubicación geográfica	Congreso de la Republica.

ANEXO 14

Tabla 10: Matriz de Entrevista E1

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
DAVID LUIS LUNA REYES	1. ¿Qué regula el Decreto de Urgencia N° 014-2020?	Las negociaciones colectivas de trabajo en el sector público.			E1
	2. El presente decreto establece tres niveles de negociación: centralizado, centralizado especial y descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Sí, considero que al establecer niveles de negociación se puede llevar un mejor control y desarrollo de las negociaciones entre la entidad y el sindicato, es más hablando en el caso concreto el SAT, podría presupuestar el cumplimiento de los laudos arbitrales o acuerdos a los que se lleguen.			E1
	3. El presente decreto establece un periodo de vigencia de dos años, con carácter no acumulativo de todo convenio colectivo o laudo arbitral suscrito. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Sí, considero que los convenios colectivos deben tener un plazo razonable en el cual la entidad pueda presupuestar el cumplimiento de los beneficios obtenidos por parte del sindicato; asimismo el carácter no acumulativo está inmerso al tema del plazo.			E1
	4. El presente decreto establece que el MEF elaborará un informe económico financiero, en el cual contendrá límites mínimos y máximos sobre incrementos salariales. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Sí, es necesario establecer un monto máximo para el cumplimiento de lo establecido por el convenio colectivo o laudo arbitral, puesto muchas veces el SAT no puede cumplir con los beneficios obtenidos en medida a que superar el presupuesto establecido para ese tipo de obligaciones.			E1
	5. El presente decreto permite que las partes recurran al arbitraje sólo a nivel descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Sí, en nuestro caso, somos una OPD y por lo tanto somos parte de la Municipalidad de Lima, pero gozamos de autonomía; por lo tanto, las negociaciones colectivas celebradas por nosotros se encuentran dentro del grupo de descentralizados.			E1
	6. El presente decreto otorga potestades a SERVIR, en la designación de los árbitros y del presente del tribunal arbitral. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Hay que aclarar que la potestad la tiene las partes; siendo de carácter residual la potestad de SERVIR de designar a un árbitro que se encuentre dentro de la lista de árbitros inscritos			E1
	7. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Constitución Política del Perú? ¿Por qué?	Sí, porque respeta la libertad de negociar de los sindicatos.			E1
	8. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en los tratados internacionales en materia de trabajo ratificados por el Perú? ¿Por qué?	Sí, porque los tratados son directrices que el Estado toma como propias.			E1
	9. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional? ¿Por qué?	El tribunal Constitucional ordeno la emisión de una Ley que regule la negociación colectiva de trabajo, y el Ejecutivo cumplió con emitir dicha norma que regula.			E1
	10. ¿Cuál es su apreciación general sobre el DU N° 014-2020?	Que es una norma nueva e innovadora, pues es la primera vez que se regula la negociación colectiva en el sector público, por lo tanto, es sujeta a mejoras.			E1

ANEXO 15

Tabla 11: Matriz de Entrevista E2

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
KATHERINE MARYO BARRIOS MARISCAL	1. ¿Qué regula el Decreto de Urgencia N° 014-2020?	Las negociaciones colectivas en el sector publico			E2
	2. El presente decreto establece tres niveles de negociación: centralizado, centralizado especial y descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Estoy de acuerdo; en razón que se podrá realizar las negociaciones por sectores específicos.			E2
	3. El presente decreto establece un periodo de vigencia de dos años, con carácter no acumulativo de todo convenio colectivo o laudo arbitral suscrito. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Es necesario establecer periodos de cumplimiento de beneficios obtenidos, por lo cual es necesario establecer periodos de vigencia de convenios colectivos.			E2
	4. El presente decreto establece que el MEF elaborará un informe económico financiero, en el cual contendrá límites mínimos y máximos sobre incrementos salariales. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Sí, porque no se existen arbitrios que otorgar montos sobrevalores como beneficios a los sindicatos, los mismos que luego no pueden ser cumplidos por la entidad.			E2
	5. El presente decreto permite que las partes recurran al arbitraje sólo a nivel descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Como se refirió líneas arriba, esto se da para la realización de convenios por sectores específicos.			E2
	6. El presente decreto otorga potestades a SERVIR, en la designación de los arbitro y del presente del tribunal arbitral. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Es una potestad de carácter residual, recordemos que los arbitrios los designan las partes y al presidente lo designan en mutuo acuerdo los dos arbitrios. siempre a sido de esa manera.			E2
	7. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Constitución Política del del Perú? ¿Por qué?	Sí, porque se respeta los derechos de los sindicatos.			E2
	8. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en los tratados intencionales en materia de trabajo ratificados por el Perú? ¿Por qué?	Eso se tendrá que ver en la práctica.			E2
	9. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional? ¿Por qué?	La sentencia del 2015-2016, señalo que se cree una ley y eso es lo que se plasma a través del decreto de urgencia.			E2
	10. ¿Cuál es su apreciación general sobre el DU N° 014-2020?	Que es una norma que beneficiara tanto a las entidades del Estado como a los sindicatos.			E2

ANEXO 16

Tabla 12: Matriz de Entrevista E3

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
ANDREA ALVAREZ GONZALEZ	1. ¿Qué regula el Decreto de Urgencia N° 014-2020?	El decreto de Urgencia N° 014-2020, regula las negociaciones colectivas de trabajo para el sector público, estableciendo principios y directrices a través del cual se rijan las mismas.			E3
	2. El presente decreto establece tres niveles de negociación: centralizado, centralizado especial y descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Considero que la negociación por niveles es adecuada; en razón que, mientras la negociación centralizada se encarga de establecer parámetros generales para todo tipo de negociación; la negociación descentralizada establece características específicas para sindicado de cada entidad.			E3
	3. El presente decreto establece un periodo de vigencia de dos años, con carácter no acumulativo de todo convenio colectivo o laudo arbitral suscrito. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	El periodo de vigencia de cada convenio colectivo o laudo arbitrar en la actualidad son ejecutadas cada dos años; motivo por el cual, considero que era una práctica existente que ahora simplemente se encuentran normado.			E3
	4. El presente decreto establece que el MEF elaborará un informe económico financiero, en el cual contendrá límites mínimos y máximos sobre incrementos salariales. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Es razonable establecer parámetros mínimos y máximos, de modo que se pueda proteger tanto los derechos de los sindicatos a no obtener beneficios absurdos, como los derechos de la entidad a no exceder en su presupuesto anual.			E3
	5. El presente decreto permite que las partes recurran al arbitraje sólo a nivel descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Es necesario comprender que la negociación a nivel centralizada, sólo está dirigida a establecer parámetros o principios rectores, que deberán respetar los sindicatos y las entidades al momento de ser partícipes de unas negociaciones colectivas a nivel descentralizada: motivo por el cual, sólo en el presente nivel se tendría q recurrir a un arbitraje, siempre y cuando no existiese un convenio colectivo entre las partes.			E3
	6. El presente decreto otorga potestades a SERVIR, en la designación de los arbitro y del presente del tribunal arbitral. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Debemos entender que se ha otorgado la potestad a SERVIR de crear un Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas para entidades y empresas del Sector Público, la misma anterior a la entrada en vigencia del presente Decreto estaba a cargo del Ministerio de Trabajo, en consecuencia, la potestad de designar a los arbitrios sigue siendo de las partes; siendo la intervención de SERVIR sólo en el caso que no lleguen a mutuo acuerdo en la elección del presidente del tribunal arbitral.			E3
	7. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Constitución Política del Perú? ¿Por qué?	Sí.			E3
	8. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en los tratados intencionales en materia de trabajo ratificados por el Perú? ¿Por qué?	Considero que el Decreto de Urgencia busca cumplir con lo ordenado por el Tribunal Constitucional; y que en el camino puede sufrir modificaciones que se acoplen a la realidad nacional.			E3
	9. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional? ¿Por qué?	La sentencia del 2015-2016, señalo que se cree una ley y eso es lo que se plasma a través del decreto de urgencia.			E3
	10. ¿Cuál es su apreciación general sobre el DU N° 014-2020?	Es una norma sujeta a modificaciones; asimismo a través de su reglamento puede incorporarse o aclararse diversos aspectos de la norma.			E3

ANEXO 17

Tabla 13: Matriz de Entrevista E4

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
JOSE MIGUEL APOLAYA MARTINEZ	1. ¿Qué regula el Decreto de Urgencia N° 014-2020?	La Negociación en el Sector Público.			E4
	2. El presente decreto establece tres niveles de negociación: centralizado, centralizado especial y descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Sí, porque permite a la entidad y al sindicato inmersos en las negociaciones a llegar a un acuerdo de forma más eficaz.			E4
	3. El presente decreto establece un periodo de vigencia de dos años, con carácter no acumulativo de todo convenio colectivo o laudo arbitral suscrito. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Sí, porque la entidad debe proyectar fondos para cumplir con los convenios colectivos.			E4
	4. El presente decreto establece que el MEF elaborará un informe económico financiero, en el cual contendrá límites mínimos y máximos sobre incrementos salariales. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Sí, porque la entidad no puede destinar fondos para cumplir convenios que sobrepasen a los fondos propios.			E4
	5. El presente decreto permite que las partes recurran al arbitraje sólo a nivel descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Sí			E4
	6. El presente decreto otorga potestades a SERVIR, en la designación de los arbitro y del presente del tribunal arbitral. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Sí, porque ante la falta de acuerdo entre los arbitrios elegidos por las partes, otorga la potestad a SERVIR que asigne al presidente del tribunal arbitral.			E4
	7. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Constitución Política del del Perú? ¿Por qué?	Sí.			E4
	8. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en los tratados intencionales en materia de trabajo ratificados por el Perú? ¿Por qué?	Sí.			E4
	9. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional? ¿Por qué?	Sí.			E4
	10. ¿Cuál es su apreciación general sobre el DU N° 014-2020?	Que es una norma innovadora que reconoce derechos a los trabajadores del sector público, que antes no eran reconocidos.			E4

ANEXO 18

Tabla 14: Matriz de Entrevista E5

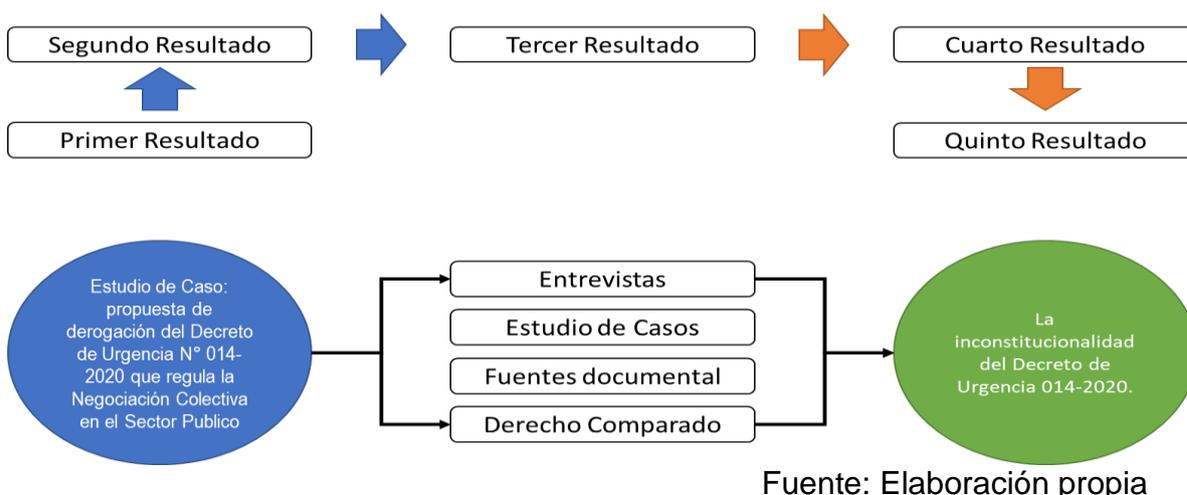
Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
JAQUELINE MANUELA WALTERS JULCA	1. ¿Qué regula el Decreto de Urgencia N° 014-2020?	La Negociación Colectiva de los Trabajadores del Sector Público.			E5
	2. El presente decreto establece tres niveles de negociación: centralizado, centralizado especial y descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	No, porque es una evidente violación a los derechos de los trabajadores del Estado, puesto esto vulnera el derecho a la libertad sindical que se encuentra reconocida en la Constitución y reconocida por el Tribunal Constitucional.			E5
	3. El presente decreto establece un periodo de vigencia de dos años, con carácter no acumulativo de todo convenio colectivo o laudo arbitral suscrito. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	No, porque esto vulnera los derechos de los sindicatos; debido a que, las necesidades del personal varía cada año. Asimismo, establece que es de carácter no acumulativo, lo cual es perjudicial para todo el personal sindicalizado.			E5
	4. El presente decreto establece que el MEF elaborará un informe económico financiero, en el cual contendrá límites mínimos y máximos sobre incrementos salariales. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	No, porque el Estado se vuelve juez y parte. Es evidentemente inconstitucional que el mismo Estado fije un tope máximo a las negociaciones siendo el mismo Estado parte de las negociaciones.			E5
	5. El presente decreto permite que las partes recurran al arbitraje sólo a nivel descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	No, porque, la libertad sindical engloba el derecho a que los sindicatos indistintamente al nivel en cual se desarrollan, puede acudir al arbitraje en cualquiera de los niveles, es inconstitucional.			E5
	6. El presente decreto otorga potestades a SERVIR, en la designación de los arbitros y del presente del tribunal arbitral. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	No, volvemos al mismo tema, el Estado no puede ser juez y parte en los procesos de negociación colectiva y siendo el caso concreto en los laudos arbitrales.			E5
	7. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Constitución Política del Perú? ¿Por qué?	No, porque la constitución promueve la negociación colectiva en todos sus niveles y protege la libertad sindical; lo cual evidente no respeta el derecho de urgencia.			E5
	8. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en los tratados internacionales en materia de trabajo ratificados por el Perú? ¿Por qué?	No, respeta lo señalado por los organismos internacionales en materia laboral; más aún no cumple con lo señalado en los tratados internacionales en materia laboral, los cuales son los convenios laborales.			E5
	9. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional? ¿Por qué?	No, porque el Tribunal Constitucional ordeno al Poder Legislativo emitir una norma como organismo facultado para ello, pero como hemos sido testigos el Poder Ejecutivo aprovechando un Estado de Emergencia emitió una norma altamente inconstitucional.			E5
	10. ¿Cuál es su apreciación general sobre el DU N° 014-2020?	Es una norma que debe ser Derogada lo más antes posible.			E5

ANEXO 19

Tabla 15: Matriz de Entrevista E6

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
JHON ANTONY RONCEROS GARCIA	1. ¿Qué regula el Decreto de Urgencia N° 014-2020?	Las negociaciones en el sector público			E6
	2. El presente decreto establece tres niveles de negociación: centralizado, centralizado especial y descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Considero que es inadecuada la negociación por niveles, debido a que los sindicatos gozamos de las potestades otorgadas por la norma y reconocidas por las diversas sentencias del tribunal constitucional; en las cuales se reconoce la libertad de recurrir al nivel que el sindicato considere mejor.			E6
	3. El presente decreto establece un periodo de vigencia de dos años, con carácter no acumulativo de todo convenio colectivo o laudo arbitral suscrito. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Es inconstitucional, nadie puede impedir que los sindicatos emitan sus pliegos de reclamos anuales.			E6
	4. El presente decreto establece que el MEF elaborará un informe económico financiero, en el cual contendrá límites mínimos y máximos sobre incrementos salariales. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Es inconstitucional, aceptar un informe que señala los máximos es otorgar al estado la capacidad de que nos brinde lo que ellos quieran.			E6
	5. El presente decreto permite que las partes recurran al arbitraje sólo a nivel descentralizado. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Es inconstitucional, el arbitraje es un derecho de los sindicatos y ninguna normal puede suprimir ese derecho.			E6
	6. El presente decreto otorga potestades a SERVIR, en la designación de los árbitros y del presente del tribunal arbitral. ¿Está de acuerdo con ello? ¿Por qué?	Es inconstitucional, permitir que el estado designe a los árbitros, es permitir que el estado emita laudos arbitrales que sean perjudiciales para los sindicatos.			E6
	7. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Constitución Política del Perú? ¿Por qué?	No, porque la Constitución del Perú reconoce el derecho a la negociación colectiva sin ningún tipo de restricciones y el derecho de urgencia 014-2020 es inconstitucional			E6
	8. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en los tratados internacionales en materia de trabajo ratificados por el Perú? ¿Por qué?	No, porque no respeta las recomendaciones otorgadas por los organismos internacionales			E6
	9. ¿Considera usted que, el presente decreto cumple con los parámetros establecidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional? ¿Por qué?	No, porque el tribunal constitucional ordeno emitir una ley que regule la negociación colectiva en el sector público y lo que hizo el poder ejecutivo es emitir una normal altamente inconstitucional que no protege a los sindicatos sino al mismo estado.			E6
	10. ¿Cuál es su apreciación general sobre el DU N° 014-2020?	Es evidente la inconstitucionalidad del decreto de urgencia y el congreso debe derogarla y cumplir con lo ordenado por el tribunal constitucional			E6

Figura 1: Mapeamiento de procesos de triangulación de datos



Corolario: El informe de investigación correspondió al estudio bajo el enfoque cualitativo, de tipo fenomenológico descriptivo en el contexto al Decreto de Urgencia N° 014-2020 y la determinación de la inconstitucionalidad de su articulado.

Figura 2: Triangulación de entrevistas de expertos



Corolario: En el presente informe de investigación, se entrevistó a tres grupos de personas; el primero conformado por los entrevistados (E1, E2 y E3) los mismos que se encargan en la defensa del Estado; el segundo grupo conformado por el entrevistado (E4), el cual es un Asesor Legal de entidades públicas; y finalmente el tercer grupo conformado por líderes sindicales (E5 y E6).

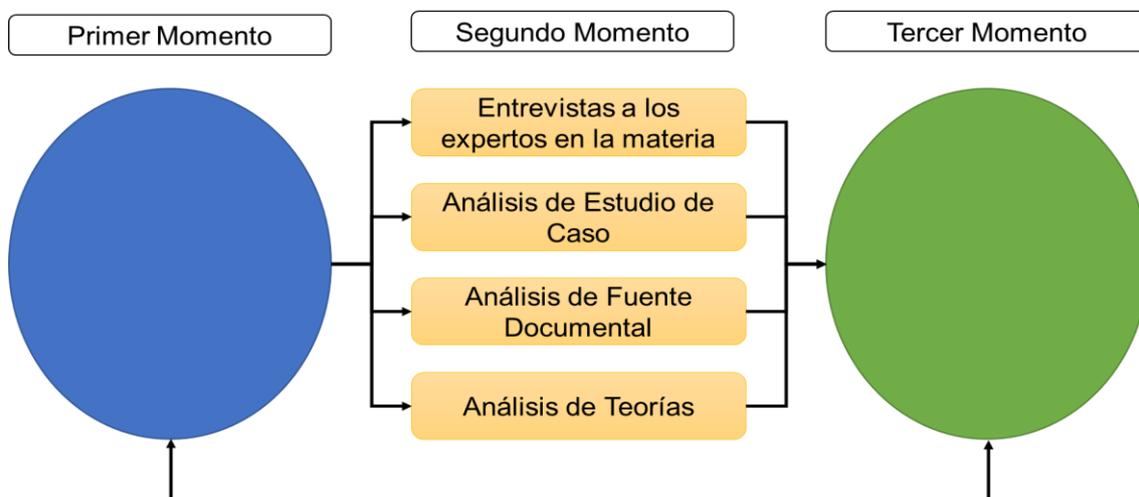
Figura 3: Triangulación de análisis documental



Fuente: Elaboración Propia

Corolario: En el presente informe de investigación, se analizó diversas fuentes documentales; las mismas que son; primero grupo conformado por los casos estudiados (F1, F2 y F3): el segundo grupo conformado por los análisis de fuente documental (F4, F5 y F6): y finalmente el tercer grupo conformado por teorías relacionadas de libros del tipo (F7 y F8)

Figura 4: Triangulación de momentos



Fuente: Elaboración Propia

Corolario: En el presente informe de investigación, se ha dividido en tres momentos; el primero relacionado al inicio de la investigación; el segundo momento relacionado al análisis de las fuentes documentales; y finalmente el tercer momento relacionado a la emisión de las conclusiones.