



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito
de Jesús María – 2019

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

AUTORES:

Correa Correa, María Esperanza (ORCID: 0000-0001-7451-6171)

Chafloque García, Jorge Alberto (ORCID: 0000-0001-5916-1114)

ASESOR:

Dr. Carlos Alberto Urteaga Regal (ORCID0000-0002-4065-3079)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección en el Trabajo y Sistemas Previsionales.

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a Dios ya que me ha dado salud y sabiduría para seguir a paso firme en estos largos años de esta carrera profesional, en segundo lugar, a mi Madre ya que ella es el motor y motivo para la culminación con éxito de la meta trazada.

A mi amiga Patricia y a María del Carmen por ese aliento y el apoyo incondicional para no decaer ante las circunstancias difíciles durante el trayecto académico.

Agradecimiento

A nuestros amigos, a los Abogados entrevistados, amigos de trabajo, todas las personas que de una u otra manera han aportado sus valiosas sugerencias para poder realizar con total seguridad el desarrollo de la tesis que hemos planteado.

Asimismo, agradecer al Asesor de tesis Dr. Urteaga Reagal Carlos Alberto por enseñarnos su valiosa experiencia científica para que así nuestra tesis tenga una validación legal.

A todos los antes mencionados, gracias infinita.

Índice de contenidos

	Pag.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	17
3.3. Escenario de estudio	17
3.4. Participantes	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.6. Procedimiento	18
3.7. Rigor científico	19
3.8. Método de análisis de datos	19
3.9. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Nº1.	12
Nº2.	13

Resumen

Esté presente estudio contó con la realidad problemática sobre el régimen laboral público en el Perú, mediante esta investigación lograremos que se dé la aplicación de manera correcta de las normas en cuanto a la negociación colectiva, y los derechos sindicales del sector público, distrito de Jesús María; por ese motivo se planteó Analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

Para ello, se tuvo como base el enfoque cualitativo, tipo básico, nivel descriptivo y el diseño de teoría fundamentada; permitiendo obtener como hallazgos diversas fuentes de análisis documental, reforzadas con la aplicación de guías de entrevistas a expertos en la materia; lo que permitió tener como resultado y se concluyó que la negociación colectiva vulnera de manera perjudicial a los Derechos Sindicales en el Sector Publico, dado que no se respeta y no se interpreta bien la norma, asimismo se ve reflejado en el hecho de que se obliga a negociar determinados derechos en forma centralizada; es decir, lo que se acuerde después de la negociación será aplicable a todas las entidades comprendidas en esta modalidad de negociación.

Palabras clave: Negociación colectiva, convenio colectivo, libertad sindical

Abstract

This present study had the problematic reality about the public labor regime in Peru, through this investigation we will achieve the correct application of the norms regarding collective bargaining, and the union rights of the public sector, district of Jesús María; For this reason, it was proposed to analyze how Collective Bargaining violates Trade Union Rights in the Public Sector, Jesús María District, 2019.

To do this, the qualitative approach, basic type, descriptive level and grounded theory design were based; allowing different sources of documentary analysis to be obtained as findings, reinforced with the application of interview guides to experts in the field; which allowed to have as a result and it was concluded that collective bargaining violates in a detrimental way the Trade Union Rights in the Public Sector, since the norm is not respected and well interpreted, it is also reflected in the fact that it is obliged to negotiate certain rights centrally; In other words, what is agreed after the negotiation will be applicable to all the entities included in this type of negotiation.

Keywords: Collective bargaining, collective agreement, freedom of association

I. INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación, contó con una **la realidad problemática** sobre el régimen laboral público en el Perú, mediante esta investigación lograremos que se aplique de manera correcta las normas en cuanto a la negociación colectiva, y los derechos sindicales del sector público, distrito de Jesús María, 2019.

En tanto, en el ámbito internacional Hernández (2020) nos menciona que son innumerables los pronunciamientos ya sea del Comité de Libertad Sindical así también con la comisión de personas que son competentes en el manejo de los Convenios de recomendación de la Organización Internacional de Trabajo sobre dicha materia. Sin embargo, resulta de vital importancia que se cite algunos pronunciamientos puesto que, de acuerdo con el primer pronunciamiento este se relata en un suceso que se dio en Perú y el siguiente es de manera recordatoria en un documento de la Organización Internacional de Trabajo. No obstante, se refiere al primer caso, donde se tiene que resolver la acusación presentada contra el gobierno de Nacional del Perú este se encuentra establecido en el caso N° 2690.

De otra parte, según el estudio realizado por personas experimentadas con respecto a la utilización de los convenios colectivos y las sugerencias de la Organización Internacional de Trabajo en el año 2012, con respecto a los convenios colectivos que son de vital importancia y concerniente para derecho al trabajo, así como lo declaró la Organización Internacional de Trabajo con respecto a la equidad común de la mundialización honesta. (OIT,2013)

Sin embargo en ámbito nacional De La Cruz (2020) indica que ha existido varios intento de las reformas del servicio civil pues la finalidad es estabilizar el procedimiento de administrativo que aplica el área de Recursos humanos en una institución del estado, no obstante, con lo que respecta a la actual reforma que tiene el servicio civil que se establecido en el año 2008, que exista un carencia en política que aplica el área antes mencionado, y dichos actos trajeron como resultado que haya un servicio civil desconformado y sin ninguna organización fruto del desorden de la normatividad en la materia de recursos humanos en la entidad pública, asimismo con respecto a este contexto existe una gran variedad de normativas

sobre el tema de servicio civil así como escalas remunerativas en la entidades del poder ejecutivo, también como las diferentes reglas que se encargada de realizar la regulación del pago de los trabajadores públicos, así como las diferentes formas de pago entre ellos se encuentran los que están en planilla y los que no.

De acuerdo al ámbito local Silva (2021) sobre el tema de la negociación colectiva existe gran cantidad de doctrina y jurisprudencia donde se ha establecido que la finalidad de este contexto es que no se debe extralimitar con relación a las fuerzas sindicales, esto quiere decir que se tiene que vitalidad negociar, Asimismo se tiene que tomar en cuenta respecto a la forma de cómo se tiene que llevar a cabo la regulación de las normas las mismas que se van aplicar en la actualidad con la Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019.

En atención a las disconformidades que existe en las empresas pues esos son clasificados como el instrumento afecta a los trabajadores, por lo que de acuerdo con la situación que se da estas se convierten en situaciones poco agradables y perjudica tanto a las instituciones como a los trabajadores y a raíz de ello puede surgir los despidos arbitrarios, la hostilidad laboral y algunos intercambios de ideas que no son agradables

Por consiguiente, se planteó **objetivo general** y se formula de la siguiente manera: ¿De qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María? Así mismo, como **primer problema específico**: ¿de qué manera la ley 30057 del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María-2019? y como **segundo problema específico**: ¿de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María-2019?.

Por lo tanto, **la justificación práctica** es importante por lo que repercutirá esta investigación como aporte sobre la negociación Colectiva en los derechos de los sindicatos del Sector Público en el Perú, actualmente las Normas y Leyes ya establecidas sobre los derechos laborales de los trabajadores no demuestran una

igualdad sobre los Derechos sindicales de los trabajadores quienes exigen los beneficios laborales a las Instituciones Públicas, por desconocimiento y por no tener una adecuada regulación estándar para todos los Sindicatos del régimen Laboral Público. Por lo tanto, aportará para los siguientes trabajos de investigaciones en relación con la negociación colectiva y los derechos sindicales para los diferentes investigadores. (abogados, jueces y expertos en la materia, etc.).

En tanto, a la **justificación teórica** dado a que se examinó y desarrollo de manera ideal ciertos aspectos afines a la investigación que tiene la pretensión fundamental de poder brindar los aportes especulativos, como también los antecedentes nacionales, internacionales, regionales, locales y asimismo, los latinoamericanos del tema que se va a investigar, dado que existen vacíos legales sobre la negociación colectiva; es por ello, que esta investigación busca tener nuevos conocimientos de forma teórica para así poder contribuir con un nuevo desarrollo o análisis de las doctrinas jurídicas que se implementaran para tener una discusión uniforme de lo es que la negociación colectiva y el derecho que tiene el empleado.

En relación de la **justificación metodológica** este trabajo de investigación posee de relevancia metodológica, por lo que para llegar a realizarlo se ha tenido que seguir de manera minuciosa todos los pasos a seguir del método científico, ya que estos servirán como precedentes para posteriores investigaciones de manera científica de acuerdo al problema que se ha realizado el estudio, no obstante, toda la información que se ha plasmado la cual forma parte de esta investigación, esta pertenece a fuentes fidedignas y verídicas, por lo tanto, este trabajo se redactó de acuerdo a la norma APA, la cual nos proporciona nuestro centro estudiantil, ya que se tiene que llegar a obtener un conocimiento se plasmó técnicas de evaluación las mismas que han sido analizadas de manera meticulosa.

Asimismo, como objetivo **general**: Analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019. En tanto como **objetivo específico 01**: Establecer de qué manera la ley 30057 del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de

Jesús María. Por ello como **objetivo específico 02**: determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

Asimismo, **supuesto general**: La negociación colectiva vulnera de manera perjudicial a los Derechos Sindicales del Sector Público, debido a la mala interpretación de las normas jurídicas y los convenios colectivos en el distrito de Jesús María, 2019; y como **supuesto específico 1**: La ley 30057 del servicio civil afecta de manera negativa a la libertad sindical, ya que en las instituciones del Estado no se aplican adecuadamente las normas de derecho colectivo a favor de trabajador, en el distrito Jesús María, 2019; a su vez el **supuesto específico 2**: El convenio colectivo influye en las soluciones de los conflictos de intereses que se dan de manera cómo se desarrolla la negociación colectiva en la institución pública.

II. MARCO TEÓRICO

Como fuentes de información relacionados a la argumentación de la investigación. De acuerdo con los **antecedentes nacionales** De acuerdo, con Ore (2017), en su investigación titulada la negociación colectiva agrupada en el empleo público como alternativo para el cumplimiento del convenio 151 de la OIT este autor proceso como conclusión relevante que en nuestra base jurídica la negociación colectiva se plasma de manera diferente a causa de los distintos regímenes laborales existentes: el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, el régimen laboral público regulado por el Decreto Legislativo N° 276, y el régimen especial de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.

De acuerdo a lo establecido por Silva (2021) en su tesis respecto a la Influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la Municipalidad Distrital de la Victoria, establece que de acuerdo a la convención colectiva del trabajo es derecho de vital importancia tanto para colaboradores como de los jefes porque ellos son los que los celebran y ambos tienen que llegar a un solo acuerdo en todos los requerimientos que se realice ya sea en asunto económico, condición laboral, y otros que se encuentren establecidos, teniendo como propósito principal alcanzar el convenio de negociación colectiva y así poder tener la armonía entre ambas

partes. No obstante, de acuerdo con las celebraciones de los convenios colectivos ello conlleva a que exista voluntad de ambas partes, en todo caso están referidos a los cuestionamientos de trabajos, pues esto se puede dar según sea hecho de la disposición de manera supletoria de acuerdo al Texto Único Ordenado de la Ley Relaciones Colectivas de Trabajo que, según la fase del arbitraje, ya que de acuerdo con el Tribunal Arbitral este tiene que adoptar las medidas propuestas legales a ambas partes de acuerdo con convención colectiva del Trabajo.

Como expresa, Chacalla (2015). En su tesis titulada el fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba, dicho autor llega a la conclusión que concurre en un alto nivel de desconocimiento de la ley que administran los sindicatos desconfianza de las autoridades que resuelven problemas por convenios colectivos también, se pudo comprobar que el municipio de la victoria toma represalias 99 en contra de los dirigentes sindicales por reclamar sus derechos colectivos, defendiendo sus puestos, siendo sancionados, demorando en sus pagos recortando sus sueldos etc.

Por otra parte, Fernández (2017) en la presente investigación para el Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social denominada Negociación Colectiva de los Servidores Públicos: alcances para una nueva propuesta normativa. En esta investigación el aporte relevante es si resulta conveniente hacer una norma que modifique la Ley N° 30057 sobre el Servicio Civil, en relación con la negociación colectiva; o, establecer una norma autónoma que disponga la derogación de toda norma que entre en conflicto, incluyendo la Ley del Servicio Civil.

Por otra parte, de acuerdo con los **antecedentes internacionales**. Según la tesis presentada por Cadena (2013) sobre Libertad sindical de los servidores públicos caso colombiano. se aprecia que existe un abismal trecho con respecto a los derechos de asociaciones sindicales, de la negociación colectiva y de la huelga para que estos se puedan desarrollar de forma airosa y conforme a las normas internacionales respecto a los trabajadores del estado y todas las categorías

Según plantea Mauri (2018) en su tesis titulada la Negociación Colectiva en el Sistema de Función Pública Local, el autor concluye que las normas y los actos de organización orientados a la creación de forma de integración, dependencia jerárquica y delimitación de sus tareas como funciones del trabajador no son es objeto de negociación.

Por lo consiguiente es necesario mencionar **las teorías y enfoques conceptuales** relacionadas al tema sobre nuestras categorías, pues esto, nos llevará a contribuir con el desarrollo del presente estudio que se encuentran compuestos de conceptos claros precisos los mismos están establecidos en nuestra legislación.

En este sentido, tenemos como **primera categoría la Negociación Colectiva** para Abanto & Paitan (2020) nos indica que es un mecanismo para discutir las condiciones de trabajo o de empleo en el contexto de una relación laboral, teniendo en consideración los principios establecidos por el D.U N° 014-2020 donde indica que las entidades del Sector Público participan de manera directa o en arbitraje, pero se tiene que realizar en el estricto cumplimiento de los siguientes principios que son la legalidad, independencia o autonomía colectiva, buena fe negocial , equidad, respecto de funciones como también competencia y previsión y provisión presupuestaria. En tanto, de acuerdo con el Reglamento General de la Ley N° 30057, ley del servicio civil, Decreto Supremo N° 040-2014 –PCM sobre su aplicación, en su Artículo 65 nos indica que “toda negociación colectiva en la que intervenga un sindicato que pueda estar integrado total o parcialmente”.

Según Campos y Gianibelli (2013) nos menciona que el sistema de negociación colectiva en Argentina es el derecho de negociar convenios colectivos de trabajo es un derecho que la Constitución Nacional le reconoce a los gremios en el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurará al trabajador. No obstante, en dicho país se goza de condiciones dignas y equitativas de trabajo donde tienen una jornada reducida; por ende el descanso y el goce vacacional son remuneradas ; y es una retribución justa; salario mínimo vital móvil; la remuneración es de manera igualitaria sea cual sea el trabajo que realice , por lo tanto su contribución en los logros de las empresas, con control de la producción y

colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; permanencia del empleado público; organización sindical libre y democrática, registrada por la simple leyenda en una búsqueda especial.

En tanto, en la **subcategoría el convenio colectivo de trabajo** para Tavella (2007) nos menciona que constituyen un mecanismo específico entre el trabajador y el empleador donde se tiene que especificar los requerimientos de los trabajadores. Por ello se lleva a cabo por acuerdo de ambas partes, tanto el empleador como el trabajador, he aquí es donde se tiene que defender los intereses de cada uno. Por tanto, tienen que llegar a un consenso y tiene que ser mutuo, parcial, de lo contrario al no llegar a ningún acuerdo es donde existe las discrepancias y se tiene como consecuencia la huelga o un arbitraje, no obstante, el empleador siempre tiene que hacer que sus trabajadores tienen que gozar de sus beneficios a cabalidad para que así la producción sea óptima.

Asimismo, de acuerdo con las partes del convenio colectivo en el trabajo para Tavella (2007) nos manifiesta que "las convenciones colectivas de trabajo se celebran con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la ley" (p .301)

En tanto, con relación al convenio 154 de la OIT Villavicencio (2015) nos dice que se ha establecido para que se pueda realizar una distinción de lo que es el convenio colectivo de trabajo que en el transcurso de la celebración no se encuentren de manera individualizadas las personas que conforman la comisión la cual es obligatoria para la convención.

Respecto a la **subcategoría de la conciliación** para Valderrama & Tarazona (2018) sobre acuerdo conciliatorio es donde ambas partes tienen que informar a la Autoridad de Trabajo de la terminación que se va a tomar de acuerdo a la negociación colectiva, pudiendo así de manera simultáneamente de acuerdo con la Naturaleza jurídica se tiene que solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación y por ende se tiene que caracterizar por la flexibilidad y la simplicidad del desarrollo, debiendo oportunamente le conciliador tiene que desempeñarse de manera activa para que se del avenimiento entre ambas partes, al respecto se puede realizar las conciliaciones que sean necesarias siempre y cuando exista la voluntad de ambas partes de que se lleve a cabo el proceso de conciliación.

Asimismo, sobre **la subcategoría del arbitraje** según Acevedo (2014) es un mecanismo de solución de conflicto en tema laboral entre una empresa y sus trabajadores para satisfacer para y resolver adecuadamente a lo estipulado a lo que se quedó acorde a la negociación colectiva o convenio colectivo.

En relación a **la otra categoría sobre el Derecho sindical** según Hernández (2020) nos afirma que se debe relacionar a clasificaciones precisas que les otorgan una identidad semejante, y que tienen por objetivos la defensa del trabajador, siendo **agremiación voluntariamente por la libertad sindical** es informar en tales organizaciones como personas jurídicas, sin ninguna afectación del Estado; y como también crear y puntualizar los requisitos para su admisión, estatutos, permanencia, retiros, manejo de recursos y en general todos los aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la asociación siempre con sujeción a los principios democráticos.

Asimismo, según Quispe (2020) nos menciona que la ley SERVIR en su perspectiva sobre la gestión de compensaciones que ofrece el Servicio Civil, no son muy claras o establecidas para los servidores públicos, por lo que aún desconocen de manera objetiva los beneficios que ofrece SERVIR; esto debido a que las entidades del estado no dan la información adecuada a cada uno de los servidores públicos. Asimismo, referente a los derechos colectivos, aun es un punto de controversia y rechazo por parte de los servidores públicos, puesto que lo considera arbitrario y muy coercitivo a los derechos colectivos sobre su libertad sindical.

En el contexto de **la subcategoría de la libertad sindical** según Valderrama & Tarazona (2018) nos dice que es la facultad de asociarse en una organización sindical y de practicar los actos inherentes a ella, asimismo, el Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación sin autorización previa para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus integrantes.

No obstante, Abanto & Pitan (2020), nos dice que con relación a la **Libertad Sindical** se encuentra establecida por el artículo 151 del Reglamento General el mismo que guarda relación con el artículo 2,3 del Convenio N° 87 de la OIT, donde se establece que la libertad sindical comprende los derechos de los servidores

civiles que se están constituyendo, afiliarse, y desafiliarse a las organizaciones sindicales el ámbito que están de acuerdo sus representantes, por otro lado todas las representaciones sindicales tienen el derecho de elegir a sus propios representantes, para ello se tiene que redactar el estatuto, asimismo cabe señalar que la libertad sindical tiene doble esfera, una esfera individual y la esfera colectiva, por ello se tiene el desarrollo libre de las actividades sindicales.

Finalmente, sobre **la subcategoría de la huelga** para Goldstein (2014) constituye que es un mecanismo de autoprotección, que puede precisarse como la acción de los propios trabajadores tendiente a la protección de sus derechos e intereses, sea para garantizar el cumplimiento de normas vigentes, sea para obtener un progreso en el nivel de protección actual.

III.- METODOLOGÍA.

3.1. Tipos y diseño de investigación

Esta investigación está basada en el marco del **enfoque cualitativo**, ya que tiene como fin la descripción de la realidad problemática, y este se realiza mediante el uso de la observación. (Espinoza, 2020)

Al respecto a ello Hernández (2014) nos dice que: "[...] se enfoca en comprender los fenómenos explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto" (p. 20)

Con relación al **diseño de Investigación** en este modelo de investigación científica contó con la **teoría fundamentada** que Según Hernández (2014) tiene como propósito identificar las categorías del presente trabajo de investigación, para así poder determinar cómo estas se otorgan en el campo de estudio, asimismo, identificar cuáles son las causas o las consecuencias del problema en que se ha realizado el planteamiento, por otra parte, se responderá las preguntas que serán formuladas en la presente investigación.

3.2. categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Con relación a esta investigación se va a estudiar dos (2) categorías y cuatro (4) subcategorías, conforme se pasa a detallar.

Tabla 1.*Descripción de categorías y subcategorías*

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
CATEGORÍA 01 Negociación Colectiva.	SUBCATEGORÍA 1: Convenio colectivo SUBCATEGORÍA 2: Conciliación y arbitraje
CATEGORÍA 02 Derechos Sindicales.	SUBCATEGORÍA 1: Huelga SUBCATEGORÍA 02: Libertad sindical

Nota: información obtenida de la investigación.

3.3 Escenario de Estudio

La presente investigación tiene como escenario respecto a La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María - 2019

3.4. Participantes

Con respecto, a la presente investigación se selecciona a profesionales en derecho y especialistas en el tema con respecto a la Negociación Colectiva y el Derecho sindical, donde se obtendrán opiniones tanto en contra como a favor de ambas partes. Por ello a continuación se detallará en la siguiente tabla:

Tabla 2.*Descripción de participantes*

APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	AÑOS DE EXPERIENCIA	INSTITUCIÓN
Aponte Lauriano María Elena	Abogada Especialista	15 años	Zona Registral N° IX-Sede Lima SUNARP
Acosta Córdova Francisco Raúl	Abogado Especialista	14 años	Zona Registral N° IX-Sede Lima SUNARP
Santisteban Oyardo	Abogado	18 años	Socio de Salinas &

Roger Alan	Especialista		Asociados
Rojas Ayala Pedro Antonio	Abogado Especialista	25 años	Zona Registral N° IX-Sede Lima SUNARP
Alvitez Morales Otton Melchor	Abogado Especialista	15 años	Zona Registral N° IX-Sede Lima SUNARP
Flores López Gastón Manuel	Abogado Especialista	09 años	Abogado conciliador Laboralista
Tirado Salazar Camilo	Fiscal Adjunto	10 años	Ministerio Público Cajamarca
Guzmán Coveñas María	Abogada Especialista	10 años	Abogada Especialista en Laboral
De los Santos Gómez Desiré	Abogada Especialista	12 años	Abogada docente de la Universidad Nacional del Callao

Nota: información obtenida de la investigación.

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En relación con las técnicas de recolección de información para este estudio cualitativo según Escudero y Cortez (2018) son **la entrevista y análisis documental**. Asimismo, **la entrevista** consiste en un mecanismo con preguntas específicas para obtener información pertinente de los especialistas en la materia sobre el tema laboral para poder dilucidar nuestra problemática de esta investigación. En tanto en **el análisis documental** constituye una información relevante de conceptos, teorías o enfoques de autores plasmado dentro de documentos (leyes, jurisprudencia, libros, artículos y revistas). En tanto según Hernández (2014) nos indica que los instrumentos son **la guía de entrevista y la ficha de análisis documental** para esta investigación cualitativa.

3.6. Procedimiento

En tanto sobre este ítem según Espinoza (2020) consiste describir el proceso de realización del trabajo. Por tanto, esta investigación contó con la identificación de las problemáticas como también la determinación de los objetivos de esta investigación, la justificación del estudio y sobre todo los supuestos de la investigación como también lo primordial para no afectar tema de investigación la metodología, los resultados, discusión, conclusiones y sobre todo las recomendaciones para que se pueda aplicar en la realidad social.

3.7 Rigor Científico

Para realizar esta investigación según Espinoza (2020) se tuvo que realizar un proceso de validez y de total confiabilidad, de ello se tiene que aplicar el instrumento que es una guía de entrevista esta ha sido corroborada por abogados los cuales son expertos en el tema. Asimismo, la validez y la confiabilidad aplicada esta tiene que basarse en la valoración de los expertos en la materia, asimismo se tiene que realizar la explicación de cada punto de la investigación y se tiene que cumplir a cabalidad.

3.8 Método de análisis de la información

Para realizar esta investigación contó con los métodos de análisis de datos cualitativos entre ellos tenemos el método interpretativo según Escudero y Cortez (2018) consiste en comprender el significado del objeto mediante puntos de vista de la fenomenología, su sistema estructural y el enlace desarrollado con el entorno social. En tanto se aplicó el método descriptivo según Díaz (2016) nos indica que consiste descubrir una nueva característica del objeto o fenómeno estudiado. El “error” que acá se puede cometer, desde el punto de vista de la productividad científica, es mezclar ambas acciones en una misma investigación. El investigador debe ser capaz de separar estos dos momentos.

3.9. Aspectos éticos

Según Escudero y Cortez (2018) consiste en valores éticos sobre la realización del problema de la investigación cualitativa como también es un mecanismo pedagógico académico para respetar los Derecho de autor de los trabajos anteriores realizados. Por ello en esta investigación por valores éticos como investigador nos basaremos en la guía APA de la 7^o edición para poder notar nuestra autoridad de esta investigación sin faltar a ningún reglamento internacional de investigación y no realizar ningún tipo de plagio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para comenzar los resultados del **objetivo general** que es analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019. En tanto indicaremos sobre los resultados de las siguientes preguntas que se realizó a los expertos. En la primera pregunta se les dijo a los expertos **¿De qué manera la Negociación Colectiva vulnera los derechos sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María 2019?**

Los especialistas Aponte, Acosta, Santisteban, Rojas y Alvitez (2021) coincidieron que si hay una vulneración a los derechos sindicales. Ello se ve reflejado en el hecho de que se obliga a negociar determinados derechos en forma centralizada; es decir, lo que se acuerde después de la negociación será aplicable a todas las entidades comprendidas en esta modalidad de negociación. No está demás puntualizar que las realidades de cada entidad son distintas y en tal sentido lo que significa un buen logro para algunos, resultará insuficiente para otros. En este aspecto se encuentra el incremento remunerativo. Por ello lo ideal es que la negociación colectiva se efectúe en cada entidad, porque vuelvo a repetir, cada una de ellas tiene sus particularidades en cuanto a remuneraciones, trabajadores involucrados, necesidades y otros.

Por otro lado, los expertos Flores, Tirado , Guzmán y De los Santos (2021) indicaron que La negociación colectiva no vulnera los derechos sindicales, la negociación colectiva es el diálogo entre el empleador y los trabajadores para lograr un acuerdo que se llama convenio colectivo o laudo arbitral que contiene los beneficios a favor de los trabajadores; lo que ocurre es que en los últimos años el incumplimiento del otorgamiento de los beneficios de la negociación colectiva ha vulnerado los derechos sindicales; porque existen casos en que las entidades públicas no cumplen con el otorgar los beneficios de la negociación colectiva o laudo arbitral a los trabajadores y ese incumplimiento si es una vulneración de los derechos sindicales y de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, en la recolección de resultados de la segunda pregunta qué es **¿Cómo el beneficio económico otorgado en una Negociación Colectiva o Laudo**

Arbitral impacta económicamente en el Sector Público del Distrito de Jesús María – 2019?

Los expertos Aponte, Acosta, Santisteban, Rojas y Alvitez (2021) coincidieron que el otorgamiento de beneficios económicos siempre trae consigo impactos. En cuanto al sector público, seguramente hay entidades como Registros Públicos, por ejemplo, que se verán beneficiados con una mayor afluencia de usuarios que al haber sido beneficiados en una negociación colectiva mejorarán sus ingresos, lo que les permitirá regularizar sus propiedades y utilizar los servicios que tal entidad ofrece relacionados con el registro y publicidad de actos y contratos. Asimismo, igual en la municipalidad igual se verá beneficiada seguramente con el requerimiento de trámites propios que le significarán mayores ingresos; y como no, la entidad recaudadora SAT, también se beneficiará con la recaudación de impuestos y arbitrios que los favorecidos con los incrementos obtenidos en la negociación colectiva estarán en mejores posibilidades de asumir.

Por otro lado, los participantes Flores, Tirado, Guzmán y De los Santos (2021) afirmaron que impacta de manera negativa, teniendo en cuenta lo señalado en la sentencia recaída en el Expediente N° 02566-2012- PA/TC, por la cual el Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre el derecho a la negociación colectiva y la prohibición de realizar cualquier tipo de aumentos al personal de la administración pública, inclusive si el mismo proviene de arbitrajes en materia laboral, ello en razón de lo establecido por el artículo 6° de la Ley de Presupuesto del año 2012, Ley N° 29289. Asimismo, se tiene lo establecido por la Corte Suprema de la Justicia de la República en la Casación N° 4169-2008-Lambayeque, publicada en el diario oficial El Peruano el 2 de mayo de 2012. Finalmente, lo expuesto queda ratificado que los derechos fundamentales de libertad sindical y, concretamente, de negociación colectiva no son absolutos, sino que deben delimitarse a la luz de otros derechos fundamentales y normas imperativas establecidas por el Estado.

Finalmente, en la recolección resultados de la tercera pregunta qué es **¿Qué considera usted que se debería ampliar o modificar a la Normativa Vigente para una adecuada relación laboral entre la entidad y los trabajadores del Sector Público del distrito de Jesús María 2019?**

Los especialistas Aponte, Acosta, Santisteban, Rojas, Alvitez, Flores, Tirado , Guzmán y De los Santos (2021) mencionaron que Lo que se debe modificar es la ley del Presupuesto Público, en donde se pueda establecer como derechos absolutos e irrestrictos aquellos que en la actualidad no están así establecidos, pues la negociación colectiva en el sector público tiene una naturaleza especial, no solo debe observar rígidamente las normas imperativas de carácter laboral, el orden público y las buenas costumbres; además, debe observar las normas presupuestales y otras normas especiales acordes con la especial naturaleza de negociación colectiva en el sector público. Y esto último resulta legítimo, pues tanto nuestra Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por nuestro país van en esa línea. Así, por ejemplo, si bien es cierto que nuestra Constitución reconoce el derecho de negociación colectiva, no es menos cierto que el propio Tribunal Constitucional se ha encargado de precisar que ningún derecho fundamental es ilimitado, señalando que estos límites se encuentran establecidos expresamente por la Constitución, mientras que en otros derechos el límite deriva de manera mediata o indirecta de tal norma, justificándose en la necesidad de proteger o preservar no solo otros derechos fundamentales, sino también otros bienes constitucionales protegidos, como el presupuesto estatal.

Por otro lado, los resultados del **objetivo específico 1** que es establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019. En tanto indicaremos que en los resultados se planteó las siguientes preguntas para los expertos. En la primera pregunta se les dijo a los expertos **¿De qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?**

Los especialistas Aponte, Acosta, Santisteban, Rojas y Alvitez (2021) coincidieron que en la Ley N°30057 hay una visible afectación a la libertad sindical. Recordemos que la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales y por tanto aplicables a todos los trabajadores sin distinción alguna; sin embargo, esta ley prohíbe la sindicalización de los llamados trabajadores de confianza a quienes “confunde” con los trabajadores de dirección, asignándoles competencias que no les corresponden.

Sin embargo, los especialistas Flores, Tirado , Guzmán y De los Santos (2021) señalaron que La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos; sin embargo, podemos señalar que con relación a este punto, se debe expresar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, no afecta a la libertad sindical directamente, lo que ha hecho dicha entidad es ir debilitando la negociación colectiva, con normas que impedian la negociación de beneficios económicos o condiciones de trabajo con incidencia económica, estas medidas han afectado no solo a la negociación colectiva sino también se ha visto afectada la libertad sindical, porque ambos derechos colectivos están íntimamente relacionadas, e incluso se ha afectado también el derecho a la sindicación.

Asimismo, en la recolección de resultados de la segunda pregunta que es **¿A qué se debe que las políticas del Sector Público en la cual se labora inciden en la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?**

Los especialistas Flores, Aponte, Acosta, Santisteban, Rojas y Alvitez (2021) coincidieron que, en relación al derecho sindical, el artículo 45.2 de la Ley del Servicio Civil permite a la entidad pública la contratación temporal del personal necesario para garantizar la prestación de servicios mínimos de los servicios esenciales con lo que en la práctica se elimina el derecho a la sindicalización y de huelga en el sector público. El problema consiste en que la ley no detalla qué actividades serán consideradas como servicios esenciales, lo cual implica que las limitaciones a los derechos de sindicalización y huelga podrían extenderse más allá de los supuestos admitidos por los órganos de control de la OIT para la calificación de un servicio como “esencial”. Actos arbitrarios de la administración podrían hacer que el derecho a la sindicalización y de huelga, reconocido en la Constitución se vuelva inoperante en la práctica, tal como puede ocurrir, con el vacío legal que tiene esta norma, que no se puede corregir con disposiciones reglamentarias de inferior jerarquía que pueden fácilmente cambiarse al gusto del gobernante de turno; tampoco se detalla cómo será el proceso de determinación de los servicios mínimos y del número de trabajadores que los garanticen. Ello genera inseguridad jurídica que puede prestarse a conductas arbitrarias de las autoridades públicas.

Los expertos Tirado, Guzmán y De los Santos (2021) indicaron que el derecho a la libertad sindical consiste en la libertad de afiliarse o desafiarse de una organización sindical, tienen derecho a realizar sus actividades con toda libertad y sin injerencia; la libertad sindical y de asociación, es un derecho humano fundamental reconocido por la Constitución Política y normas internacionales. En tanto a la libertad sindical se ve afectada en algunos casos por prácticas antisindicales, cuyas conductas del empleador o del gobierno están orientadas a menoscabar, restringir o coartar el derecho al libre ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores y sus dirigentes, buscan evitar que los afiliados a las organizaciones sindicales puedan ejercer los derechos fundamentales reconocidos por la ley y los convenios internacionales.

Finalmente, en la recolección de resultados de la tercera pregunta qué es **¿Qué considera usted que se debería ampliar o modificar a la Normativa Vigente para una adecuada relación laboral entre la entidad y los trabajadores del Sector Público del distrito de Jesús María 2019?**

Los especialistas Flores, Aponte, Acosta, Santisteban, Rojas y Alvitez (2021) coincidieron que la norma que debe desarrollarse sobre sindicación y huelga es la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; estos derechos colectivos deben desarrollarse ampliamente, donde se establezca el derecho a la sindicación y la defensa de los derechos de los trabajadores, sino también se establezca sanciones para combatir toda práctica antisindical y desleal que impida o restrinja el ejercicio de la libertad sindical; teniendo en cuenta que los citados derechos están garantizados por la Constitución Política que en su artículo 28 reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

En tanto, los expertos Tirado, Guzmán y De los Santos (2021) indicaron que es necesario implementar normas, pero sí creo que SERVIR está en la capacidad de autorregularse y por tanto ceñir sus disposiciones a lo que se encuentra establecido por normas generales. La libertad sindical es un derecho fundamental y como tal inherente a todas las personas sin distinción alguna; entonces no se puede limitar el derecho a la sindicalización a tal o cual grupo.

Respecto a los resultados del **objetivo específico 2** que es determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019. En tanto indicaremos que se planteó en los resultados las siguientes preguntas para los expertos. En la primera pregunta se les dijo a los expertos **¿de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?**

Los especialistas Los especialistas Flores, Aponte, Acosta, Santisteban, Rojas y Alvitez (2021) indicaron El convenio colectivo se convierte en el documento final en el que se consignan o se deja constancia de todos los acuerdos a los que han arribado los representantes de los trabajadores y del empleador. Y esto es producto de un petitorio o pliego de reclamos que contiene los requerimientos de los trabajadores, sean estas condiciones de trabajo, incremento de remuneraciones u otras condiciones de carácter económico. Entonces, se supone que, solucionado un pliego de reclamos, los trabajadores se sentirán satisfechos, habrá un mejor ánimo para trabajar, se mejorará el clima laboral, no habrá huelgas u otras situaciones que generen conflictos.

En tanto, los participantes Tirado, Guzmán y De los Santos (2021) mencionaron que la negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para establecer condiciones de trabajo y regular las relaciones entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, que conduce a la conclusión de un convenio colectivo. La negociación colectiva tiene la ventaja de que soluciona problemas a través del diálogo y del consenso en lugar de a través del conflicto y de la confrontación; por otro lado la libertad sindical y de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva brinda oportunidades para entablar un diálogo constructivo y no de confrontación y esto permite aprovechar la energía para centrarse en soluciones que se traduzcan en beneficios para la empresa, sus partes interesadas y la sociedad en su conjunto.

Asimismo, en la recolección de los resultados de la segunda pregunta que es **¿de qué manera afectaría a los trabajadores públicos sindicalizados los resultados generados por el convenio colectivo en el Sector Público del Distrito de Jesús María, 2019?**

Los especialistas Aponte, Acosta, Santisteban, Rojas, Alvitez, Flores, Tirado, Guzmán y De los Santos (2021) coincidieron que el convenio colectivo tiene ventajas pues la negociación colectiva mejora el clima de las relaciones laborales al proporcionar una forma institucionalizada y acordada de gestionar el conflicto. Los convenios colectivos pueden contener cláusulas de paz durante todo el proceso de un convenio colectivo, y establecer procedimientos para la presentación de quejas con el fin de resolverlas. Esto puede fomentar unas relaciones de trabajo más estables y sólidas. Asimismo, contienen los beneficios económicos, mejores condiciones de trabajo, productividad y demás que se acuerdan en favor de los trabajadores en general. Cabe señalar, que el convenio colectivo o laudo arbitral, es de cumplimiento obligatorio para las partes que la adoptaron y tiene fuerza de ley. Lo que afecta a los trabajadores es que las entidades públicas no cumplen con los pagos de los beneficios logrados por convenios colectivos o laudos arbitrales a favor de los trabajadores.

Finalmente, en la recolección de los resultados de la tercera pregunta que es **¿qué recomendaría para que los convenios colectivos sean más convenientes para los trabajadores del Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?**

Los especialistas Aponte, Acosta, Santisteban, Rojas, Alvitez, Flores, Tirado, Guzmán y De los Santos (2021) recomendaron que los convenios deben ser equitativos, de esa manera evitan el arbitraje o los procesos judiciales. Asimismo, se considera el presupuesto público, como también se deben agregar cláusulas penales y arbitrales en el contrato a fin de que pueda multar al empleador por vulnerar esos derechos.

Respecto a **los resultados del análisis documental** del objetivo general que es analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

En tanto, Fernández (2017) indica que se debe una evaluación exhaustiva de cuanto era viable se realice la modificación de la Ley para sí garantizar los derechos de los trabajadores para que estos no sean vulnerados por las entidades que lo presiden ya que si bien es cierto se encuentran estipulados, pero no se logra su aplicación de manera eficaz. Para concluir, contando con datos establecidos en la

indagación, se debe estudiar dos supuestos: la conveniencia de elaborar una Ley que modifique la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordancia al convenio grupal; o, determinar una normativa independiente que establezca la abolición de toda normativa que ocasione disputas, incluida también la Ley del Servicio Civil.

Por otro lado, Hernández (2020) nos afirma que derecho sindical debe asociar a organismos precisas que les establezcan una identidad semejante, y que cuenten con objetivos la protección del trabajador, siendo agremiación voluntariamente por la libertad sindical es concurrir con los organismos como personas jurídicas, sin ninguna afectación del Estado; y como también crear y puntualizar las condiciones para su ingreso, estatutos, permanencia, retiros, manejo de recursos y en general todo aquello considerado imprescindible para el correcto desenvolvimiento de la empresa basados en la sujeción a los principios democráticos. De la misma manera, según la CATP, el Poder Ejecutivo no está tácitamente autorizado de disponer en cuanto al ejercicio de derechos fundamentales como los Derechos Sindicales.

Por tanto, Mauri (2018) indicó que las normas y los actos de organización orientados a la creación de forma de integración, dependencia jerárquica y delimitación de sus tareas como funciones del trabajador no son objeto de negociación.

Respecto a **los resultados del análisis documental** del objetivo específico 1 que es establecer de qué forma la ley 30057 de servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

En tanto Abanto & Pitan (2020) mencionan que la Ley del Servicio Civil reconoce el derecho de todos los servidores civiles para agremiarse con la finalidad de defender sus intereses, sin que la autoridad promueva acciones restrictivas a la constitución de Organismos Sindicales o el derecho de sindicación según el Art 42 de la LSC. Esto quiere decir que constituye el ejercicio del derecho a la libertad sindical la misma establecida por la doctrina laboral, la normatividad nacional e internacional (Convenio N° 87 de la OIT, así como lo establecido en la SCT N° 008-2015-PI/TC, donde se delimitaron aspectos y alcances y limitación del derecho a la libertad sindical.

Por otro lado, Valderrama & Tarazona (2018) nos dice que la libertad sindical es la capacidad de agremiarse a un sindicato y de ejercer las acciones propias de esta, el Estado admite a los trabajadores el derecho a formar parte de un sindicato sin solicitar previamente permiso para la indagación, progreso, resguardo y protección de sus derechos e intereses y la mejora social, económico y moral de en quienes lo conforman.

En tanto, según Quispe (2020) nos menciona que la ley SERVIR en su perspectiva sobre la gestión de compensaciones que ofrece el Servicio Civil, no son muy claras o establecidas para los servidores públicos, por lo que aún desconocen de manera objetiva los beneficios que ofrece SERVIR; esto debido a que las entidades del estado, no dan la información adecuada a cada uno de los servidores públicos. Asimismo, referente a los derechos colectivos, aún es un punto de controversia y rechazo por parte de los servidores públicos, puesto que lo considera arbitrario y muy coercitivo a los derechos colectivos sobre su libertad sindical.

Respecto a **los resultados del análisis documental** del objetivo específico 2 que es determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

En tanto Silva (2021) nos dice que de acuerdo con la convención colectiva del trabajo es un derecho fundamental tanto de los trabajadores como de los empleadores ya que ellos con los que los celebran y ambos tienen que llegar a un solo acuerdo en todos los requerimientos que se realice ya sea en temas remunerativos, situación laboral, etc., teniendo como objetivo principal alcanzar el convenio de la negociación colectiva y así alcanzar la armonía entre ambas partes. No obstante, de acuerdo con la realización del pacto grupal ello involucra que exista la voluntad de todos los involucrados, siempre y cuando estén referidos a los cuestionamientos de trabajos, pues esto se puede dar según el caso de una voluntad sustitutoria cuando sea el caso según el TUO de la LRCT que, según la etapa arbitral, ya que de acuerdo con el Tribunal Arbitral este tiene que adoptar las medidas propuestas legales a ambas partes de acuerdo con convención colectiva del Trabajo.

Asimismo, Campos y Gianibelli (2013) nos menciona que el sistema de negociación colectiva es el derecho de concertar acuerdos gremiales de trabajo lo cual resulta ser un derecho que la Constitución Nacional le considera a los “sindicatos” El trabajo en sus diferentes maneras poseerá del resguardo de normas, que garantizan al trabajador. No obstante, en dicho país se goza de posiciones apropiadas y razonables de trabajo donde tienen una jornada reducida; por ende el descanso y el goce vacacional son remuneradas ; y es una remuneración equitativa; acorde al pago básico para subsistencia; la remuneración es de manera igualitaria sea cual sea el trabajo que realice , por lo tanto si la colaboración en los frutos de las empresas, con inspección de la fabricación y cooperación en la jefatura; resguardo frente al cese injustificado; estabilidad del empleado público; constitución de sindicatos autónomo y democrática, otorgada con la sola inscripción en un registro especial.

Respecto a **la discusión sobre el objetivo general** que es analizar de qué manera la Negociación Colectiva transgrede los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019. Asimismo, en el **supuesto general, la** negociación colectiva vulnera de manera perjudicial a los Derechos Sindicales del Sector Público, dado la mala interpretación de las normas jurídicas y los convenios colectivos en el distrito de Jesús María, 2019. Los expertos Aponte, Acosta, Santisteban, Rojas, Alvitez, Flores, Tirado, Guzmán y De los Santos (2021) indicaron que la negociación colectiva vulnera de manera perjudicial a los Derechos Sindicales en el Sector Público, debido que se ve reflejado en el hecho de que se obliga a negociar determinados derechos en forma centralizada; es decir, lo que se acuerde después de la negociación será aplicable a todas las entidades comprendidas en esta modalidad de negociación. No está demás puntualizar que las realidades de cada entidad son distintas y en tal sentido lo que significa un buen logro para algunos, resultará insuficiente para otros. En este aspecto se encuentra el incremento remunerativo. De la misma forma según Fernández (2017) indica que se debe una evaluación exhaustiva de cuanto era viable se realice la modificación de la Ley para sí garantizar los derechos de los trabajadores para que estos no sean vulnerados por las entidades que lo presiden ya que si bien es cierto se encuentran estipulados, pero no se logra su aplicación de manera eficaz. Para concluir, contando con datos establecidos en la indagación, se debe estudiar dos supuestos: la conveniencia de elaborar una Ley que modifique la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordancia al convenio grupal; o, determinar una normativa independiente que establezca la abolición de toda normativa que ocasione disputas, incluida también la Ley del Servicio Civil. De igual importancia según Hernández (2020) nos afirma que derecho sindical debe asociar a organismos precisas que les establezcan una identidad semejante, y que cuenten con objetivos la protección del trabajador, siendo agremiación voluntariamente por la libertad sindical es concurrir con los organismos como personas jurídicas, sin ninguna afectación del Estado; y como también crear y puntualizar las condiciones para su ingreso, estatutos, permanencia, retiros, manejo de recursos y en general todo aquello considerado imprescindible para el correcto desenvolvimiento de la empresa basados en la sujeción a los principios democráticos. De la misma manera, según la CATP, el Poder Ejecutivo no está tácitamente autorizado de

disponer en cuanto al ejercicio de derechos fundamentales como los Derechos Sindicales.

Respecto a lo analizado y utilizando la teoría de la triangulación se determinó que la negociación colectiva vulnera de manera perjudicial a los Derechos Sindicales en el Sector Público, dado que no se respeta y no se interpreta bien la norma, asimismo se ve reflejado en el hecho de que se obliga a negociar determinados derechos en forma centralizada; es decir, lo que se acuerde después de la negociación será aplicable a todas las entidades comprendidas en esta modalidad de negociación. No está demás puntualizar que las realidades de cada entidad son distintas y en tal sentido lo que significa un buen logro para algunos, resultará insuficiente para otros. En tanto se debería evaluar exhaustiva la viabilidad de modificar la Ley, para sí certificar los derechos de los trabajadores para que los mismos no resulten transgredidos por las entidades que lo presiden ya que si bien es cierto se encuentran estipulados, pero no se logra su aplicación de manera eficaz. Por tanto, se confirma el supuesto general enlazado al objetivo general de esta investigación.

Respecto a **la discusión sobre el objetivo específico 1** que es establecer de qué forma la ley 30057 del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María. Asimismo, en el **supuesto específico 1** ley 30057 del servicio civil afecta de manera negativa a la libertad sindical, ya que en las instituciones del Estado no aplican adecuadamente las normas de derecho colectivo a favor de trabajador, en el distrito Jesús María, 2019. Los expertos Aponte, Acosta, Santisteban, Rojas, Alvitez, Flores, Tirado, Guzmán y De los Santos (2021) indicaron que en la Ley N°30057 hay una visible afectación a la libertad sindical. Recordemos que la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales y por tanto aplicables a todos los trabajadores sin distinción alguna; sin embargo, esta ley prohíbe la sindicalización de los llamados trabajadores de confianza a quienes “confunde” con los trabajadores de dirección, asignándoles competencias que no les corresponden. En tanto manifestaron que el artículo 45.2 de la Ley del Servicio Civil otorga a la organización pública el contrato provisional del personal indispensable para respaldar la asistencia de servicios básicos de los servicios primordiales ello en la práctica suprime el derecho a la

sindicalización y de huelga en el sector público. La problemática radica en la ley la cual no establece qué actividades son señaladas como servicios primordiales, ello acarrea que las restricciones a los derechos de sindicalización y huelga se extiendan fuera de los presupuestos incorporados por los organismos de control de la OIT para la señalización de un servicio como “primordial”. Por ello, las acciones injustas de la administración logran determinar que el derecho a la sindicalización y de huelga, señalados en la Constitución resulte ineficaz en la práctica. En tanto Abanto & Pitan (2020) mencionan que la Ley del Servicio Civil reconoce el derecho de todos los servidores civiles para agremiarse con la finalidad de defender sus intereses, sin que la autoridad promueva acciones restrictivas a la constitución de Organismos Sindicales o el derecho de sindicación según el Art 42 de la LSC. Esto quiere decir que constituye el ejercicio del derecho a la libertad sindical la misma establecida por la doctrina laboral, la normatividad nacional e internacional (Convenio N° 87 de la OIT, así como lo establecido en la SCT N° 008-2015-PI/TC, donde se delimitaron aspectos y alcances y limitación del derecho a la libertad sindical. Por ello Valderrama & Tarazona (2018) nos dice que la libertad sindical es la capacidad de agremiarse a un sindicato y de ejercer las acciones propias de esta, el Estado admite a los trabajadores el derecho a formar parte de un sindicato sin solicitar previamente permiso para la indagación, progreso, resguardo y protección de sus derechos e intereses y la mejora social, económico y moral de en quienes lo conforman. De igual importancia según Quispe (2020) nos menciona que la ley SERVIR en su perspectiva sobre la gestión de compensaciones que ofrece el Servicio Civil, no son muy claras o establecidas para los servidores públicos, por lo que aún desconocen de manera objetiva los beneficios que ofrece SERVIR; esto debido a que las entidades del estado, no dan la información adecuada a cada uno de los servidores públicos. Asimismo, referente a los derechos colectivos, aún es un punto de controversia y rechazo por parte de los servidores públicos, puesto que lo considera arbitrario y muy coercitivo a los derechos colectivos sobre su libertad sindical.

Respecto a lo analizado y utilizando la teoría de la triangulación se determinó que la ley 30057 del servicio civil afecta de manera negativa a la libertad sindical, debido a que ley prohíbe la sindicalización de los llamados trabajadores de confianza a quienes “confunde” con los trabajadores de dirección, asignándoles competencias

que no les corresponden. En tanto manifestaron que el artículo 45.2 de la Ley del Servicio Civil garantiza al organismo público el poder contratar provisionalmente a personal indispensable para respaldar la prestación de servicios ínfimos de los servicios básicos por ello en la práctica se extingue el derecho a la sindicalización y de huelga en el sector público. Por ello la ley SERVIR en su perspectiva sobre la gestión de compensaciones que ofrece el Servicio Civil, no son muy claras o establecidas para los servidores públicos, por lo que aún desconocen de manera objetiva los beneficios que ofrece SERVIR; esto debido a que las entidades del estado no dan la información adecuada a cada uno de los servidores públicos. Asimismo, referente a los derechos colectivos, aún es un punto de controversia y rechazo por parte de los servidores públicos, puesto que lo considera arbitrario y muy coercitivo a los derechos colectivos sobre su libertad sindical. Por tanto, se confirma el supuesto específico 1 enlazado al objetivo específico 1 de esta investigación.

Respecto a **la discusión sobre el objetivo específico 2** que es determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019. Asimismo, en el **supuesto específico 2** convenio colectivo influye en la solución del conflicto de intereses que se dan en el desarrollo de la negociación colectiva en la institución pública. Los especialistas Aponte, Acosta, Santisteban, Rojas, Alvitez, Flores, Tirado, Guzmán y De los Santos (2021) nos mencionaron que el convenio colectivo se convierte en el documento final en el que se consignan o se deja constancia de todos los acuerdos a los que han arribado los representantes de los trabajadores y del empleador. Y esto es producto de un petitorio o pliego de reclamos que contiene los requerimientos de los trabajadores, sean estas condiciones de trabajo, incremento de remuneraciones u otras condiciones de carácter económico. Entonces, se supone que, solucionado un pliego de reclamos, los trabajadores se sentirán satisfechos, habrá un mejor ánimo para trabajar, se mejorará el clima laboral, no habrá huelgas u otras situaciones que generen conflictos. Asimismo, los pactos grupales poseen en su contenido cláusulas de paz en el periodo de un convenio colectivo, e instauran técnicas para la interposición de quejas con la finalidad de dar solución. Lo cual acarrea mejores concomitancias de trabajo permanente y seguro. Asimismo,

contienen los beneficios económicos, mejores condiciones de trabajo, productividad y demás que se acuerdan en favor de los trabajadores en general. Cabe señalar, que el convenio colectivo o laudo arbitral, es de realización imperativa para los involucrados que la adoptaron y tiene fuerza de ley. En tanto Silva (2021) nos dice que de acuerdo a la convención colectiva del trabajo es un derecho fundamental tanto de los trabajadores como de los empleadores ya que ellos con los que los celebran y ambos tienen que llegar a un solo acuerdo en todos los requerimientos que se realice ya sea en temas remunerativos, situación laboral, etc., teniendo como objetivo principal alcanzar el convenio de la negociación colectiva y así alcanzar la armonía entre ambas partes. No obstante, de acuerdo con la realización del pacto grupal ello involucra que exista la voluntad de todos los involucrados, siempre y cuando estén referidos a los cuestionamientos de trabajos, pues esto se puede dar según el caso de una voluntad sustitutoria cuando sea el caso según el TUO de la LRCT que, según la etapa arbitral, ya que de acuerdo con el Tribunal Arbitral este tiene que adoptar las medidas propuestas legales a ambas partes de acuerdo con convención colectiva del Trabajo. Asimismo, Campos y Gianibelli (2013) nos menciona que el sistema de negociación colectiva es el derecho de concertar acuerdos gremiales de trabajo lo cual resulta ser un derecho que la Constitución Nacional le considera a los “sindicatos” El trabajo en sus diferentes maneras poseerá del resguardo de normas, que garantizan al trabajador. No obstante, en dicho país se goza de posiciones apropiadas y razonables de trabajo donde tienen una jornada reducida; por ende el descanso y el goce vacacional son remuneradas ; y es una remuneración equitativa; acorde al pago básico para subsistencia; la remuneración es de manera igualitaria sea cual sea el trabajo que realice , por lo tanto si la colaboración en los frutos de las empresas, con inspección de la fabricación y cooperación en la jefatura; resguardo frente al cese injustificado; estabilidad del empleado público; constitución de sindicatos autónomo y democrática, otorgada con la sola inscripción en un registro especial.

Respecto a lo analizado y utilizando la teoría de la triangulación se determinó que el convenio colectivo influye de forma beneficiosa en la solución del conflicto de intereses de los trabajadores, debido a que se convierte en el documento final en el que se consignan o se deja constancia de todos los acuerdos a los que han

arribado los representantes de los trabajadores y del empleador. Y esto es producto de un petitorio o pliego de reclamos que contiene los requerimientos de los trabajadores, sean estas condiciones de trabajo, incremento de remuneraciones u otras condiciones de carácter económico. Entonces, se supone que, solucionado un pliego de reclamos, los trabajadores se sentirán satisfechos, habrá un mejor ánimo para trabajar, se mejorará el clima laboral, no habrá huelgas u otras situaciones que generen conflictos. Por tanto, se confirma el supuesto específico 2 enlazado al objetivo específico 2 de esta investigación.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha analizado que la negociación colectiva vulnera de manera perjudicial a los Derechos Sindicales en el Sector Público, dado que no se respeta y se interpreta bien la norma, asimismo se ve reflejado en el hecho de que se obliga a negociar determinados derechos en forma centralizada; es decir, lo que se acuerde después de la negociación será aplicable a todas las entidades comprendidas en esta modalidad de negociación. No está demás puntualizar que las realidades de cada entidad son distintas y en tal sentido lo que significará un buen logro para algunos, resultará insuficiente para otros. Si se confirma el supuesto general vinculado al objetivo general.

2. Se ha establecido que la ley 30057 del servicio civil afecta de manera negativa a la libertad sindical, debido a que la ley prohíbe la sindicalización de los llamados trabajadores de confianza a quienes “confunde” con los trabajadores de dirección, asignándoles competencias que no les corresponden. En tanto manifestaron que el artículo 45.2 de la Ley del Servicio Civil establece que dicho ente público realice contratos no permanentes de trabajadores que son indispensables para asegurar las prestaciones mínimas de servicios básicos y en la práctica se excluye el derecho a la sindicalización y de huelga en el sector público. Por ello la ley del Servicio Civil en su perspectiva sobre la gestión de compensaciones que ofrece el Servicio Civil, no son muy claras o establecidas para los servidores públicos. Si se confirma el supuesto específico uno vinculado al objetivo específico uno.

3. Se ha determinado que el convenio colectivo influye de forma beneficiosa en la solución del conflicto de intereses de los trabajadores, debido a que se convierte en el documento final en el que se consignan o se deja constancia de todos los pactos arribados por los representantes de los trabajadores y del empleador. Y esto es producto de un petitorio o pliego de reclamos que contiene los requerimientos de los trabajadores, sean estas condiciones de trabajo, incremento de remuneraciones u otras condiciones de carácter económico. Entonces, se supone que, solucionado un pliego de reclamos, los trabajadores se sentirán satisfechos, habrá un mejor ánimo para trabajar, se mejorará el clima laboral, no habrá huelgas u otras situaciones que generen conflictos. Si se confirma el supuesto específico dos vinculado al objetivo específico dos.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** El Estado debería evaluar exhaustivamente la viabilidad de modificar la Ley, para sí garantizar los derechos de los trabajadores para que estos no sean vulnerados por las entidades que lo presiden ya que si bien es cierto se encuentran estipulados, pero no se logra su aplicación de manera eficaz.
- 2.** El Estado debe implementar o modificar normas como la ley del Servicio Civil que debe autorregularse y por tanto ceñir sus disposiciones a lo que se encuentra establecido por normas generales.
- 3.** Los convenios deben ser equitativos, de esa manera evitan el arbitraje o los procesos judiciales. Asimismo, se considera el presupuesto público, como también se deben agregar cláusulas penales y arbitrales en el contrato a fin de que pueda multar al empleador por vulnerar esos derechos.

REFERENCIAS

1. Acevedo Mercado, J. L. (2014). Las diferencias entre el arbitraje laboral jurídico y el arbitraje laboral económico, y su incidencia en el control difuso. THEMIS Revista De Derecho, (65), 145-159. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10861>
2. Abanto, C. & Paitan. J. (2020). Instituciones del Régimen Laboral Público. (1.a ed.). Lima. Gaceta Jurídica.
3. Campos, L. y Gianibelli, G. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARGENTINA. <http://www.relats.org/documentos/DERECHOCamposGianibelli.pdf>
4. Cadena. D. (2013). Libertad sindical de los servidores públicos. caso colombiano. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/19947/6699819.2013.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Caamaño, E. (2016). Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma. Revista de derecho (Valparaíso), (46), 381-406. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512016000100012>
6. Chacalla. w. (2015). El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/606/1/CHACALLA_WENDY_FUERO_SINDICAL_LABOR
7. De La Cruz, O. (2020). REGÍMENES LABORALES Y LA LEY SERVIR. REVISTA DE DERECHO, 5(2), 20-26. <https://doi.org/10.47712/rd.2020.v5i2.90>
8. Delgado , F. (2018). *Las tercerizaciones desde la óptica de los consejos de salarios y la negociación colectiva*. Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales, 61(271), 535–546. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1529>
9. Durán, B., & Gandini Baute, A. L. (2017). Formación profesional en la negociación colectiva: Avances en la industria de la construcción y en el sector público. Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia e

- Informaciones Sociales, 60(266), 249–261.
<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1599>
10. Escudero, C y Cortés, L. (2018). Técnicas y Métodos cualitativos para la investigación científica. Recuperado de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
 11. Espinoza Freire, E. E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Revista Conrado*, 16(75), 103-110.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1392>
 12. Fernández, M. (2021). La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (44). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22053>
 13. Fernández, L. (2014). CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 8(8), 59-65.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2014000200005&lng=es&tlng=es.
 14. Fernández, P. (2017). Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa. (Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social).
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8385/P_AUL_FERNANDEZ_DIANA_CAROLINA_NEGOCIACION_COLECTIVA_1.pdf?sequence=5&isAllowed=y
 15. Ferrizo, A., & Pita, F. (2020). Deber de paz y prevención de conflictos en la negociación colectiva actual. *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, 63(277), 245–269. Recuperado a partir de <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1331>
 16. Goldstein, E. (2014). La huelga política. Análisis de su viabilidad en el ordenamiento jurídico en la República Oriental del Uruguay. *Revista de la Facultad de Derecho*, (36), 81-99.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=568160372005>

17. Gamonal, S. & Arellano, P. (2019). Negociación colectiva ramal y los mecanismos de extensión: los casos de España y Francia. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (53), 37-66. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512019005000505>
18. Gernigon. B. Odero. A. Guido, H. (2000). *La Negociación Colectiva*. (1.a ed.). Ginebra. Organización Internacional del Trabajo.
19. Gómez, M. C. (2020). Elementos del poder sindical y sus efectos en la desigualdad salarial argentina: afiliación, negociación colectiva y conflictos laborales. *Revista CIFE: Lecturas De Economía Social*, 22(36), 21-46. <https://doi.org/10.15332/22484914/5436>
20. Gunther, L. E., & Villatore, M. A. C. (2021). Importancia de la negociación colectiva en la pandemia Covid-19. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 2(5), 284–296. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/101>
21. Hernández, A. (2020). El Derecho de la Libertad Sindical en América Latina “El Caso Colombia”. *Revista De Derecho De La UNED (RDUNED)*, (26), 265–303. <https://doi.org/10.5944/rduned.26.2020.29173>
22. Luyo, M. E. (2020). La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (53), 171-182. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21799>
23. Mauri. J (2018). *La Negociación Colectiva en el Sistema de Función Pública Local*”
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/130984/1/JJMM_TESIS.pdf
24. Nieto, P. (2016). *Revista Boliviana de Derecho* N° 21, enero 2016, ISSN: 2070-8157, pp. 306-315 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA POR REPRESENTANTES DE BASE UNITARIA. EL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA COMO LÍMITE JURISPRUDENCIAL. COMENTARIO A LA SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL DE 9 DE MARZO DE 2015 (PROC.2/2015). *Revista Boliviana de Derecho*, (21),306-315. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427543196015>
25. Orellana, D. y Sánchez, M. (2006). *TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN ENTORNOS VIRTUALES MÁS USADAS EN LA INVESTIGACIÓN*

- CUALITATIVA <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/45434/1/Tecnicas%20de%20recoleccion%20de%20datos%20en%20entornos%20virtuales%20mas%20usadas%20en%20la%20investigacion%20cualitativa.pdf>
26. Ore, D. (2017). La negociación colectiva centralizada en el empleo público como presupuesto para el cumplimiento del Convenio 151 de la OIT https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10129/ORE_SARAVIA_LA_NEGOCIACION_COLECTIVA_CENTRALIZADA_EN_EL_EMPLEO_PUBLICO.pdf?sequence=1&isAllowed=yb
 27. Panizza, C. (2016). La negociación colectiva en el sector público (Ronda 2015-2016). *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, 59(264), 731–752. Recuperado a partir de <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1454>
 28. Pérez, P, & Solanas, F. (2015). Instrumentalización de la acción pública en educación superior en Argentina. Políticas sobre trabajo académico y negociación colectiva. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, (53), 67-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=50941149004>
 29. Pontoni, A. (2016). Collective bargaining capability in Argentina, 1991-2011: teamsters' recent experience. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(39), 131-154. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382016000200008&lng=es&tlng=en.
 30. Quispe, D. (2020). Percepción de la ley n° 30057 – ley del servicio civil en la municipalidad distrital de Cabana – 2019. Universidad Nacional del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15476/Quispe_Colca_Donaldo_Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y Reglamento General de la Ley N° 30057, ley del servicio civil, Decreto Supremo N° 040-2014 -PCM recuperado de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf>
 31. Ruy-López, J. (2016). Algunos apuntes sobre los límites de la negociación colectiva: Comentario a Sentencia N° 63/2015 de la Suprema Corte de Justicia. *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, 59(262), 402–417. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1418>

32. Schettini, P. y Cortazzo, I. (2015) Análisis de datos cualitativos en la investigación social. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/49017/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Silva. J. (2021). La influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7809/Silva%20Latorre%20Jonny%20Jose.pdf?sequence=1>
34. Tavella C. (2007). Derecho colectivo del trabajo (2.a ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editora Astrea.
35. Valderrama. L, Tarazona. M. (2018). Régimen Laboral Explicado 2019. (1.a.ed.). Lima. Gaceta Jurídica.
36. Villavicencio A. (2013). LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PERU. <http://www.relats.org/documentos/DERECHOVillavicencio2.pdf>
37. Sanchez D, Vergara H. (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=524e41c1-557f-4f80-b40f-991bce89a091%40redis>.
38. Ackers P. (2007). Collective Bargaining as Industrial Democracy: Hugh Clegg and the Political Foundations of British Industrial Relations Pluralism. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-33847144566&origin=reflist&sort=plf-f&src=s&st1=NEGOCIACION+COLECTIVA&sid=55de9948f22b5a8676418779ac33d394&sot=b&sdt=b&sl=36&s=TITLE-ABS-KEY%28NEGOCIACION+COLECTIVA%29>.
39. Aidt T, Tzannatos Z. (2002). Sindicatos y negociación colectiva: efectos económicos en un entorno global Washington, DC, Banco Mundial. <https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&zone=relatedDocuments&eid=2-s2.0-85085357885&citeCnt=0&noHighlight=false&sort=plf-f&src=s&st1=NEGOCIACION+COLECTIVA&sid=a3a5343df137450b5c9be7512ded0fbe&sot=b&sdt=b&sl=36&s=TITLE-ABS-KEY%28NEGOCIACION+COLECTIVA%29&relpos=0>.

40. Sanchez, A. (2005). Las tendencias de la negociación colectiva.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-8597200500020000.

ANEXO 2

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORISTICA			
TÍTULO: La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María - 2019			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María?	OBJETIVO GENERAL: Analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019	CATEGORÍA 01: Negociación Colectiva	SUBCATEGORÍA 01: Sindicatos
PROBLEMA ESPECÍFICO 01: ¿De qué manera la ley 30057 de servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María?	OBJETIVO ESPECÍFICO 01: Establecer de qué manera la ley 30057 de servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María?		SUBCATEGORÍA 02: Convenios
PROBLEMA ESPECÍFICO 02: ¿De qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, ¿2019?	OBJETIVO ESPECÍFICO 02: Determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019	CATEGORÍA 02: Derechos Sindicales	SUBCATEGORÍA 01: Huelga SUBCATEGORÍA 02: Conciliación y Arbitraje

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Urteaga Regal Carlos Alberto
 I.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad César Vallejo- Lima Norte
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 I.4. Autor(a) de Instrumento: Ccoica Saravia, Milagritos L.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

%

Lima, del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 09803484 - TELF.: 997059885

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

V.1. Apellidos y Nombres: ... Felipa Elvira Muñoz Ccuro

V.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad César Vallejo- Lima Norte

V.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

V.4. Autor(a) de Instrumento: Ccoica Saravia, Milagritos L.

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima, del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 09353880 TELF.: 968724003

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IX. DATOS GENERALES

- IX.1. Apellidos y Nombres: Luca Aceto.
 IX.2. Cargo e institución donde labora: Profesor de la Universidad César Vallejo- Lima Norte
 IX.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 IX.4. Autor(a) de Instrumento: Ccoica Saravia, Milagritos L.

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

	%
--	---

Lima, del 2021

Luca Aceto

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 48974953 Telf.: 910190409

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019.

Entrevistado:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

Preguntas:

1. En su opinión ¿De qué manera la Negociación Colectiva vulnera los derechos sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María 2019?.

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Cómo el beneficio económico otorgado en una Negociación Colectiva o Laudo Arbitral impacta económicamente en el Sector Público del Distrito de Jesús María – 2019? Fundamente su respuesta:

.....

.....

.....

.....

.....

3. De acuerdo con su conocimiento y experiencia ¿Que considera usted que se debería ampliar o modificar a la Normativa Vigente para una adecuada relación laboral entre la entidad y los trabajadores del Sector Publico del distrito de Jesús María 2019? Fundamente su respuesta:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

Establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

Preguntas:

4. En su opinión: ¿De qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?.

5. En su opinión ¿A qué se debe que las políticas del Sector Público en la cual se labora inciden en la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:

6. Desde su conocimiento ¿Qué mejoras normativas recomendaría para que la aplicación de Ley N° 30057, Ley del servicio civil salvaguarde la libertad sindical, en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

7. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia de que forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, ¿2019? Fundamente su respuesta:

8. ¿de qué manera afectaría a los trabajadores públicos sindicalizados los resultados generados por el convenio colectivo en el Sector Publico del Distrito de Jesús María, 2019?

9. en su experiencia ¿qué recomendaría para que los convenios colectivos sean más convenientes para los trabajadores del Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

Firma	Nombre y cargo

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019.

Entrevistado: PEDRO ANTONIO ROJAS AYALA

Cargo/profesión/grado académico: COORDINADOR RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS. Relacionador Industrial/Abogado. Master en Gerencia Pública

Institución: Zona Registral N°IX – Sede Lima.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

Preguntas:

1. En su opinión ¿De qué manera la Negociación Colectiva vulnera los derechos sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María 2019?.

Para empezar, pongamos en contexto de qué se trata la pregunta. Tal como está formulada parece que se refiere a la negociación colectiva establecida por Ley 31188.

En tal caso, debo decir que si hay una vulneración a los derechos sindicales. Ello se ve reflejado en el hecho de que se obliga a negociar determinados derechos en forma centralizada; es decir, lo que se acuerde después de la negociación será aplicable a todas las entidades comprendidas en esta modalidad de negociación. No está demás puntualizar que las realidades de cada entidad son distintas y en tal sentido lo que significa un buen logro para algunos, resultará insuficiente para otros. En este aspecto se encuentra el incremento remunerativo.

Lo ideal es que la negociación colectiva se efectúe en cada entidad, porque vuelvo a repetir, cada una de ellas tiene sus particularidades en cuanto a remuneraciones, trabajadores involucrados, necesidades y otros.

2. ¿Cómo el beneficio económico otorgado en una Negociación Colectiva o Laudo Arbitral impacta económicamente en el Sector Público del Distrito de Jesús María – 2019? Fundamente su respuesta:

El otorgamiento de beneficios económicos siempre trae consigo impactos. En cuanto al sector público, seguramente hay entidades como Registros Públicos, por ejemplo, que se verán beneficiados con una mayor afluencia de usuarios que al haber sido beneficiados en una negociación colectiva mejorarán sus ingresos, lo que les permitirá regularizar sus propiedades y utilizar los servicios que tal entidad ofrece relacionados con el registro y publicidad de actos y contratos.

La municipalidad igual se verá beneficiada seguramente con el requerimiento de trámites propios que le significarán mayores ingresos; y como no, la entidad recaudadora SAT, también se beneficiará con la recaudación de impuestos y arbitrios que los favorecidos con los incrementos obtenidos en la negociación colectiva estarán en mejores posibilidades de asumir.

3. De acuerdo con su conocimiento y experiencia ¿Que considera usted que se debería ampliar o modificar a la Normativa Vigente para una adecuada relación laboral entre la entidad y los trabajadores del Sector Público del distrito de Jesús María 2019? Fundamente su respuesta:

Lo que no debería hacerse es restringir los beneficios económicos a las normas presupuestales. Recordemos que el presupuesto se aprueba anualmente en el Congreso; esto optimizaría las negociaciones colectivas o los resultados de ella.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

Establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

Preguntas:

4. En su opinión: ¿De qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?.

Por supuesto, en la Ley N°30057 hay una visible afectación a la libertad sindical. Recordemos que la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales y por tanto aplicables a todos los trabajadores sin distinción alguna; sin embargo, esta ley prohíbe la sindicalización de los llamados trabajadores de

confianza a quienes “confunde” con los trabajadores de dirección, asignándoles competencias que no les corresponden.

En este sentido, creo pertinente enfatizar que ninguna norma u organismo internacional, la OIT por ejemplo, restringe este derecho a la sindicalización a este tipo llamémosle así, de trabajadores.

5. En su opinión ¿A qué se debe que las políticas del Sector Público en la cual se labora inciden en la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:

Es que tenemos a SERVIR, que se ha convertido en el ente rector que diseña y aplica las políticas relacionadas con la gestión de los recursos humanos en las entidades públicas. Ya lo dije en una pregunta anterior, para Servir los trabajadores con cargos de confianza están prohibidos de afiliarse a un sindicato.

En este contexto, resulta difícil, por no decir imposible, abstraerse a las disposiciones de esta entidad.

6. Desde su conocimiento ¿Qué mejoras normativas recomendaría para que la aplicación de Ley N° 30057, Ley del servicio civil salvaguarde la libertad sindical, en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

No se si la propuesta es implementar normas, pero si creo que SERVIR está en la capacidad de autoregularse y por tanto ceñir sus disposiciones a lo que se encuentra establecido por normas generales. La libertad sindical es un derecho fundamental y como tal inherente a todas las personas sin distinción alguna; entonces no se puede limitar el derecho a la sindicalización a tal o cual grupo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

7. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia de que forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:

Es obvio que influye. El convenio colectivo se convierte en el documento final en el que se consignan o se deja constancia de todos los acuerdos a los que han arribado los representantes de los trabajadores y del empleador. Y esto es producto de un petitorio o pliego de reclamos que contiene los requerimientos de los trabajadores, sean estas condiciones de trabajo, incremento de remuneraciones u otras condiciones de carácter económico

Entonces, se supone que solucionado un pliego de reclamos, los trabajadores se sentirán satisfechos, habrá un mejor ánimo para trabajar, se mejorará el clima laboral, no habrá huelgas u otras situaciones que generen conflictos.

8. ¿de qué manera afectaría a los trabajadores públicos sindicalizados los resultados generados por el convenio colectivo en el Sector Público del Distrito de Jesús María, 2019?

Esta es una pregunta que me parece similar a la anterior y la respuesta por tanto tiene que ser similar. Sin embargo, debo agregar que los resultados los afectará de manera positiva en la medida que en el convenio colectivo se refleje la atención de todos sus requerimientos contenidos en el pliego de reclamos o al menos la atención de un gran porcentaje de reclamos.


Lo contrario, los afectará negativamente cuando el convenio colectivo no contenga la solución o atención a los requerimientos que ellos consideran justos.

9. en su experiencia ¿qué recomendaría para que los convenios colectivos sean más convenientes para los trabajadores del Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

Hay un gran problema en la atención de los pliegos de reclamos en este sector, la prohibición que tienen las entidades para negociar incrementos remunerativos, que es la parte más álgida en toda negociación; prohibición que se extiende también a los arbitrajes, donde no se puede laudar condiciones económicas. Esta

prohibición se relaciona con el Presupuesto Público, el cuál como todos sabemos se aprueba anualmente.

En todo caso podría flexibilizarse esta prohibición asignándole a cada sector un determinado monto incluido en el presupuesto, para la atención de contingencias relacionadas con los trabajadores, entre estas los incrementos salariales.

Firma	Nombre y cargo
	<p>PEDRO ANTONIO ROJAS AYALA COORDINADOR RESPONSBEL DE LA UNIDAD DE RECUROS HUMANOS C.A.L. 60412</p>

EL ENTREVISTADO PEDRO ANTONIO ROJAS AYALA AUTORIZO LA PRESENTE ENTREVISTA PARA LA TESIS TITULADA "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS DERECHOS SINDICALES EN EL SECTOR PÚBLICO, DISTRITO DE JESÚS MARÍA -2019", QUE SE PUBLICARA EN EL REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019.

Entrevistado: CAMILO TIRADO SALAZAR

Cargo/profesión/grado académico: Fiscal Adjunto Provincial Civil y Familia/ Abogado/Maestro en Derecho, con Mención en Derecho Penal y Criminología.

Institución: Ministerio Público – Fiscalía Provincial Civil y Familia de Hualgayoc – Cajamarca.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 20reguntas:

1. En su opinión ¿De qué manera la Negociación Colectiva vulnera los derechos sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María 2019?.

Considero que con la negociación colectiva NO se vulnera los derechos sindicales del sector público ya que esta figura jurídica busca una ponderación de derechos y en esa medida es importante recurrir a los criterios de los órganos jurisdiccionales nacionales y a los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo. Así, como del Tribunal Constitucional, la Corte Suprema de Justicia de la República como la propia Organización Internacional del Trabajo que han sido enfáticos en señalar que el derecho de libertad sindical no es irresoluto sino que encuentra sus límites en la aplicación de otros derechos. Y ese entendimiento aplicado al sector público conlleva a colegir que las limitaciones o restricciones presupuestales son legítimas y, por lo tanto, deben ser observadas por quienes administran justicia.

Además, para la aplicación de la negociación colectiva se debe tener en cuenta la existencia de otros derechos constitucionales que deben ser tutelados, tales como el presupuesto público, que rige a la administración económica y financiera del Estado, y que debe responder a criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización, es decir, debe ser asignado de manera equilibrada,

equilibrio que no puede soslayarse, pues ello tendería a la desprotección de otras necesidades e intereses.

2. ¿Cómo el beneficio económico otorgado en una Negociación Colectiva o Laudo Arbitral impacta económicamente en el Sector Público del Distrito de Jesús María – 2019? Fundamente su respuesta:

Impacta de manera negativa, teniendo en cuenta lo señalado en la sentencia recaída en el Expediente N° 02566-2012- PA/TC, por la cual el Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre el derecho a la negociación colectiva y la prohibición de realizar cualquier tipo de aumentos al personal de la administración pública, inclusive si el mismo proviene de arbitrajes en materia laboral, ello en razón de lo establecido por el artículo 6° de la Ley de Presupuesto del año 2012, Ley N° 29289. Asimismo, se tiene lo establecido por la Corte Suprema de la Justicia de la República en la Casación N° 4169-2008-Lambayeque, publicada en el diario oficial El Peruano el 2 de mayo de 2012. Finalmente, lo expuesto queda ratificado que los derechos fundamentales de libertad sindical y, concretamente, de negociación colectiva no son absolutos 24, sino que deben delimitarse a la luz de otros derechos fundamentales y normas imperativas establecidas por el Estado

3. De acuerdo con su conocimiento y experiencia ¿Que considera usted que se debería ampliar o modificar a la Normativa Vigente para una adecuada relación laboral entre la entidad y los trabajadores del Sector Público del distrito de Jesús María 2019? Fundamente su respuesta:

Lo que se debe modificar es la ley del Presupuesto Público, en donde se pueda establecer como derechos absolutos e irrestrictos aquellos que en la actualidad no están así establecidos, pues la negociación colectiva en el sector público tiene una naturaleza especial, no solo debe observar rígidamente las normas imperativas de carácter laboral, el orden público y las buenas costumbres; además, debe observar las normas presupuestales y otras normas especiales acordes con la especial naturaleza de negociación colectiva en el sector público. Y esto último resulta legítimo, pues tanto nuestra Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por nuestro país van en esa línea. Así, por ejemplo, si bien es cierto que nuestra

Constitución reconoce el derecho de negociación colectiva, no es menos cierto que el propio Tribunal Constitucional se ha encargado de precisar que ningún derecho fundamental es ilimitado, señalando que estos límites se encuentran establecidos expresamente por la Constitución, mientras que en otros derechos el límite deriva de manera mediata o indirecta de tal norma, justificándose en la necesidad de proteger o preservar no solo otros derechos fundamentales, sino también otros bienes constitucionales protegidos, como el presupuesto estatal. El Tribunal Constitucional mediante Sentencia recaída en el Expediente N° 03816-2009-PA/TC reconoce esto cuando señala que: “en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, estas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, ya que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación. Una negociación colectiva en el ámbito laboral implica contraponer posiciones, negociar y llegar a un acuerdo real que ambas partes puedan cumplir. En tal sentido, no porque la ley disponga que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado se vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical. En efecto, precisamente después de los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva, conforme a la legislación vigente para los servidores públicos, los que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

Establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

Preguntas:

4. En su opinión: ¿De qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?.

Diversos artículos de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, son inconstitucionales por ser incompatibles con nuestra norma fundamental y por ser violatoria de diversos tratados internacionales ratificados por Perú. La inconstitucionalidad de esta norma afecta al derecho de negociación colectiva, al derecho de huelga, al derecho de igualdad y no discriminación, y a la garantía de carrera administrativa. Además, es inconstitucional por no haber sido aprobada como ley orgánica.

De esta forma, mientras la Constitución reconoce el derecho de negociación colectiva en forma completa e integral, la ley 30057 sólo reconoce una parte de la negociación colectiva (para condiciones de trabajo), mientras que prohíbe la otra parte sustancial de la negociación colectiva (las condiciones económicas). Con ello, se restringe, limita y vacía de contenido a este importante derecho fundamental en el trabajo.

5. En su opinión ¿A qué se debe que las políticas del Sector Público en la cual se labora inciden en la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:

En relación al derecho sindical, el artículo 45.2 de la Ley del Servicio Civil permite a la entidad pública la contratación temporal del personal necesario para garantizar la prestación de servicios mínimos de los servicios esenciales con lo que en la práctica se elimina el derecho a la sindicalización y de huelga en el sector público. El problema consiste en que la ley no detalla qué actividades serán consideradas como servicios esenciales, lo cual implica que las limitaciones a los derechos de sindicalización y huelga podrían extenderse más allá de los supuestos admitidos por los órganos de control de la OIT para la calificación de un servicio como “esencial”. Actos arbitrarios de la administración podrían hacer que el derecho a la sindicalización y de huelga, reconocido en la Constitución se vuelva inoperante en la práctica, tal como puede ocurrir, con el vacío legal que tiene esta norma, que no se puede corregir con disposiciones reglamentarias de inferior jerarquía que pueden fácilmente cambiarse al gusto del gobernante de turno; tampoco se detalla cómo será el proceso de determinación de los servicios mínimos y del número de trabajadores que los garanticen. Ello genera inseguridad jurídica que puede prestarse a conductas arbitrarias de las autoridades públicas.

De otra parte, también se pone en peligro la efectividad del derecho de incluirse la noción de “servicios indispensables para el funcionamiento de la entidad” porque no señala qué actividades serán consideradas como tales, con lo que a través de ese concepto se podría extender injustificadamente las restricciones de este derecho.

Por lo que concluyendo este artículo 45.2 viola el derecho de sindicalización y huelga garantizado por los arts. 28º y 42º de la Constitución. El derecho de sindicalización y huelga forman parte indisoluble del derecho de libertad sindical, pues es uno de sus medios de acción.

6. Desde su conocimiento ¿Qué mejoras normativas recomendaría para que la aplicación de Ley N° 30057, ¿Ley del servicio civil salvaguarde la libertad sindical, en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

Como ya se mencionó anteriormente esta ley es inconstitucional en varios artículos por lo tanto debe haber una modificatoria que incluyan el derecho de sindicalización y huelga por ser derechos reconocidos en nuestra constitución

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

7. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia de que forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:

La negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para establecer condiciones de trabajo y regular las relaciones entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, que conduce a la conclusión de un convenio colectivo. La negociación colectiva tiene la ventaja de que soluciona problemas a través del diálogo y del consenso en lugar de a través del conflicto y de la

confrontación; por otro lado la libertad sindical y de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva brinda oportunidades para entablar un diálogo constructivo y no de confrontación y esto permite aprovechar la energía para centrarse en soluciones que se traduzcan en beneficios para la empresa, sus partes interesadas y la sociedad en su conjunto.

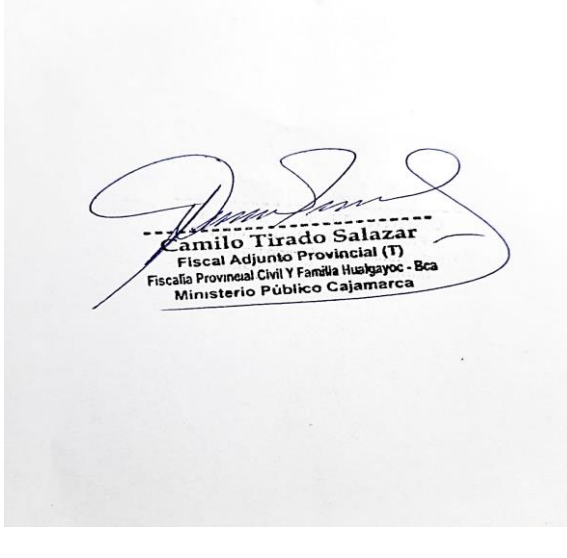

8. ¿de qué manera afectaría a los trabajadores públicos sindicalizados los resultados generados por el convenio colectivo en el Sector Público del Distrito de Jesús María, 2019?

De acuerdo a lo ya mencionado, el convenio colectivo tiene ventajas pues la negociación colectiva mejora el clima de las relaciones laborales al proporcionar una forma institucionalizada y acordada de gestionar el conflicto. Los convenios colectivos pueden contener cláusulas de paz durante todo el proceso de un convenio colectivo, y establecer procedimientos para la presentación de quejas con el fin de resolverlas. Esto puede fomentar unas relaciones de trabajo más estables y sólidas.

9. en su experiencia ¿qué recomendaría para que los convenios colectivos sean más convenientes para los trabajadores del Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

En la actualidad encontramos que las organizaciones sindicales y las entidades públicas han venido negociando y acordando diversas materias, siendo las más recurrentes “asignaciones y/o bonificaciones por uniforme”, “asignaciones y/o bonificaciones por escolaridad”, “bonificación por cierre de pliego de reclamos”, “asignaciones y/o bonificaciones por refrigerio”, “aumento remunerativo general al obrero”, “aumento remunerativo general al empleado”, “asignaciones o bonificaciones por el fallecimiento del trabajador”; por lo que se han venido acordando mejoras remunerativas vía negociación colectiva a pesar de la prohibición de la negociación de incrementos remunerativos de cualquier naturaleza en las entidades públicas, establecida en las correspondientes leyes anuales de presupuesto del sector público; entonces considero que para llegar a estos datos el pliego de reclamos abarca las necesidades de los trabajadores y

producto de esas necesidades es que se llegó a una negociación y por tanto al convenio.

Firma	Nombre y cargo
 <p>Handwritten signature of Camilo Tirado Salazar over a printed nameplate that reads: Camilo Tirado Salazar, Fiscal Adjunto Provincial (T), Fiscalía Provincial Civil y Familia Hualgayoc - Bca, Ministerio Público Cajamarca.</p>	<p>Camilo Tirado Salazar Fiscal Adjunto Provincial Civil y Familia Hualgayoc- Cajamarca</p>  <p>A screenshot of a WhatsApp message from 'Primo Camilo Tirado Fiscal Provincial'. The message contains a small image of the signature and nameplate, and a text message in Spanish: 'Solo así está la firma después la demora recién cuando en celular ... como estoy de vacaciones ...'.</p>

EL ENTREVISTADO CAMILO TIRADO SALAZAR AUTORIZO LA PRESENTE ENTREVISTA PARA LA TESIS TITULADA "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS DERECHOS SINDICALES EN EL SECTOR PÚBLICO, DISTRITO DE JESÚS MARÍA -2019", QUE SE PUBLICARA EN EL REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019.

Entrevistado:...Otton Alvitez Morales

.....

Cargo/profesión/grado

académico:...Abogado.....

Institución:...Zona Registral N°IX – Sede Lima.

.....

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

Preguntas:

1. En su opinión ¿De qué manera la Negociación Colectiva vulnera los derechos sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María 2019?.

La negociación colectiva no vulnera los derechos sindicales, la negociación colectiva es el diálogo entre el empleador y los trabajadores para lograr un acuerdo que se llama convenio colectivo o laudo arbitral que contiene los beneficios a favor de los trabajadores; lo que ocurre es que en los últimos años el incumplimiento del otorgamiento de los beneficios de la negociación colectiva ha vulnerado los derechos sindicales; por que existen casos en que las entidades públicas no cumplen con el otorgar los beneficios de la negociación colectiva o laudo arbitral a los trabajadores y ese incumplí

miento si es una vulneración de los derechos sindicales y de los derechos de los trabajadores.

El derecho a la negociación colectiva es un derecho de orden fundamental que debe ser fomentado como un mecanismo de solución pacífica de los conflictos laborales.

Se debe tener en cuenta que son derechos colectivos:
La Negociación Colectiva, la Sindicación y la Huelga.

2. ¿Cómo el beneficio económico otorgado en una Negociación Colectiva o Laudo Arbitral impacta económicamente en el Sector Público del Distrito de Jesús María – 2019? Fundamente su respuesta:

Se debe señalar que Los beneficios de la negociación colectiva tienen un impacto positivo para los trabajadores, en la medida que dicho beneficio les permite recuperar el poder adquisitivo de las remuneraciones.

Es importante establecer que las negociaciones colectivas fructíferas en el ámbito laboral contribuye a lograr mejores resultados y relaciones laborales duraderas, lo que a su vez fortalece la paz laboral, y permite volver a negociar con éxito y esto es sumamente importante para los intereses de los trabajadores y la entidad pública.

Los beneficios de la negociación colectiva pueden obtenerse mediante el Convenio Colectivo de Trabajo o un Laudo Arbitral, en cuyo acuerdo se otorgan beneficios económicos, mejores condiciones de trabajo, condiciones laborales con incidencia económica, y otros, a favor de los trabajadores; lo cual tiene un impacto positivo en el desarrollo económico del distrito y del país.

3. De acuerdo con su conocimiento y experiencia ¿Que considera usted que se debería ampliar o modificar a la Normativa Vigente para una adecuada relación laboral entre la entidad y los trabajadores del Sector Público del distrito de Jesús María 2019? Fundamente su respuesta:

En ese aspecto, se debe señalar que para que exista una buena relación laboral entre trabajadores y el empleador (la entidad), es que la administración debe respetar los derechos de los trabajadores, sin embargo los gobiernos de los últimos años han emitidos diversas normas restringiendo la negociación colectiva, así tenemos la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civiles, el Decreto de Urgencia N° 014-2020, que a través de estas y otras modificaciones normativas se han ido implementando medidas restrictivas que impedían otorgar beneficios económicos en la negociación colectiva, lo cual evidentemente afectaba a los intereses de los trabajadores.

El congreso de la República conocedor de la problemática laboral, mediante La Ley N° 31114 , publicada el 23 de enero de 2021 ha derogado el Decreto de Urgencia N° 014-2020; y asimismo, ha emitido la nueva Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal - Ley N° 31188, entra en vigencia desde el 03 de mayo de 2021, y

ha derogado los artículos 40, 41,42, 43,44 y 45 de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, que afectan la negociación colectiva.

Esta nueva Ley ha restablecido que la negociación colectiva tiene vigencia de un (01) año y podemos señalar que la negociación colectiva es el conjunto de facultades a través de las cuales los servidores pueden regular conjuntamente con la entidad sus intereses en el marco de una relación laboral, en dicho proceso de diálogo permite lograr un convenio colectivo con mejores condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La nueva Ley ha omitido normar los derechos de Sindicación y Huelga que tiene anclaje constitucional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

Preguntas:

4. En su opinión: ¿De qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?.

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos; sin embargo, podemos señalar que con relación a este punto, se debe expresar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, no afecta a la libertad sindical directamente, lo que ha hecho dicha entidad es ir debilitando la negociación colectiva, con normas que impedían la negociación de beneficios económicos o condiciones de trabajo con incidencia económica, estas medidas han afectado no solo a la negociación colectiva sino también se ha visto afectada la libertad sindical, por que ambos derechos colectivos están íntimamente relacionadas, e incluso se ha afectado también el derecho a la sindicación.

En ese sentido, se debe señalar que la libertad sindical es conocida como la libertad de asociación donde cada persona tiene derecho a negociar en forma colectiva sus condiciones de trabajo, respetar la libertad sindical es respetar todos los derechos de los trabajadores.

5. En su opinión ¿A qué se debe que las políticas del Sector Público en la cual se labora inciden en la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:

En este aspecto, se debe señalar que el derecho a la libertad sindical consiste en la libertad de afiliarse o desafiliarse de una organización sindical, tienen derecho a realizar sus actividades con toda libertad y sin injerencia; la libertad sindical y de asociación, es un derecho humano fundamental reconocido por la Constitución Política y normas internacionales.

La libertad sindical se ve afectada en algunos casos por prácticas antisindicales, cuyas conductas del empleador o del gobierno están orientadas a menoscabar, restringir o coartar el derecho al libre ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores y sus dirigentes, buscan evitar que los afiliados a las organizaciones sindicales puedan ejercer los derechos fundamentales reconocidos por la ley y los convenios internacionales.

Entre otras formas antisindicales o antidesleales contra la libertad sindical que incentivan la desafiliación sindical, son aquellas orientadas a discriminar indebidamente a los trabajadores sindicalizados, otorgar beneficios a los trabajadores no sindicalizados, cambiar sin justificación de establecimiento o turno a trabajadores sindicalizados, el despido injustificado por el reclamo de los beneficios de los trabajadores, entre otros.

6. Desde su conocimiento ¿Qué mejoras normativas recomendaría para que la aplicación de Ley N° 30057, Ley del servicio civil salvaguarde la libertad sindical, en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

Cabe señalar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece de manera mínima el derecho de sindicación y libertad sindical a través del artículo 41 que señala que “Los servidores civiles tienen derecho a organizarse con fines de defensa de sus intereses, (...). La autoridad no debe promover actos que limiten la constitución de organismos sindicales o el ejercicio del derecho de sindicación.

Sin embargo, consideramos que la norma que debe desarrollarse sobre sindicación y huelga es la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector

Estatal; estos derechos colectivos deben desarrollarse ampliamente, donde se establezca el derecho a la sindicación y la defensa de los derechos de los trabajadores, sino también se establezca sanciones para combatir toda práctica antisindical y desleal que impida o restrinja el ejercicio de la libertad sindical; teniendo en cuenta que los citados derechos están garantizados por la Constitución Política que en su artículo 28 reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Con la libertad sindical se debe de garantizar: i) El derecho a la libre constitución de organizaciones sindicales, ii) el derecho a la libre afiliación y iii) El derecho al desarrollo de la actividad sindical.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

7. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia de que forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:

Conforme a lo señalado, el Convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva, es el acuerdo celebrado entre los representantes de la entidad pública y los representantes de los trabajadores, a este acuerdo se llama convenio colectivo.

Si en el proceso de la negociación colectiva los representante de la entidad y de los trabajadores no llegar a ningún acuerdo, sobre todo en materia económica o condiciones de trabajo con incidencia económica, entonces el sindicato podrá solicitar un Arbitraje Potestativo a la entidad, quien está obligada a participar en este proceso (arbitraje).

El arbitraje potestativo funciona como un medio para promover **la solución pacífica de los conflictos laborales colectivos**, donde “las partes se encuentran facultadas para someter la solución del conflicto a la decisión de un tercero (Tribunal Arbitral), ajeno a ellas, con competencia para resolverlo a través de un laudo o fallo arbitral; quedando obligada la otra parte a dicho sometimiento y decisión”

En ese sentido, debemos precisar que el **Convenio Colectivo** como el **Laudo Arbitral** son el producto final del procedimiento de negociación colectiva, tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron, rigen desde el día

en que las partes lo determinen, con excepción de las disposiciones con incidencia presupuestaria rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción.

8. ¿de qué manera afectaría a los trabajadores públicos sindicalizados los resultados generados por el convenio colectivo en el Sector Público del Distrito de Jesús María, 2019?

El Convenio Colectivo es un acuerdo escrito que no afecta a los trabajadores públicos sindicalizados, más bien por el contrario, beneficia a los trabajadores, teniendo en cuenta que el Convenio Colectivo o del Laudo Arbitral contienen los beneficios económicos, mejores condiciones de trabajo, productividad y demás que se acuerdan en favor de los trabajadores en general.

Cabe señalar, que el convenio colectivo o laudo arbitral, es de cumplimiento obligatorio para las partes que la adoptaron y tiene fuerza de ley.

Lo que afecta a los trabajadores es que las entidades públicas no cumplen con los pagos de los beneficios logrados por convenios colectivos o laudos arbitrales a favor de los trabajadores.


9. En su experiencia ¿qué recomendaría para que los convenios colectivos sean más convenientes para los trabajadores del Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

El convenio colectivo o laudo arbitral son los productos finales de la negociación colectiva o del arbitraje entre el empleador (entidad) y los trabajadores (sindicato); sin embargo, se debe tener presente que este proceso se inicia con la presentación de los pliegos de reclamos por parte del sindicato a la entidad; en el pliego de reclamos es el documento donde debe constar todos las propuestas como beneficios laborales y económicos a favor de los trabajadores, y debe ser aprobado en una asamblea general de trabajadores integrantes del sindicato donde se evalúan y aprueban las mejores propuestas que aspiran lograr los trabajadores.

Entonces podemos decir que el sindicato presente propuestas acordes a las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, van a lograr mejores resultados lo cual se plasma en el convenio colectivo, y en el supuesto que no se haya alcanzado a ningún acuerdo entre las partes, el sindicato podría solicitar un arbitraje (arbitraje potestativo) como una forma pacífica de solucionar el conflicto laboral.

Se debe precisar que los beneficiarios del convenio colectivo o laudo arbitral son los trabajadores con excepción de los puestos de dirección, funcionarios con poder

de decisión, quienes ocupan cargos de confianza, los miembros de la Policía Nacional y los miembros de las Fuerzas Armadas.

Firma	Nombre y cargo
	<p>Otton Alvitez Morales</p> <p>Abogado Especialista</p> <p>C.A.L. 29773</p>

EL ENTREVISTADO ATTON ALVITEZ MORALES AUTORIZO LA PRESENTE ENTREVISTA PARA LA TESIS TITULADA "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS DERECHOS SINDICALES EN EL SECTOR PÚBLICO, DISTRITO DE JESÚS MARÍA -2019", QUE SE PUBLICARA EN EL REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019.

Entrevistado: Dra. MARIA GUZMAN COBEÑAS

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADA

Institución:.....

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

Preguntas:

1. En su opinión ¿De qué manera la Negociación Colectiva vulnera los derechos sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María 2019?.

La negociación colectiva es muy importante para los trabajadores, en muchos casos se vulnera los derechos sindicales en el sector público, puesto que las organizaciones sindicales se forman con la finalidad de establecer acuerdos y negociaciones que favorezcan a los trabajadores, es por ello la importancia mediante los sindicatos del sector público, que el estado reconozca los derechos y beneficios que les corresponden a los trabajadores, ahí la importancia de la negociación colectiva con los sindicatos para que se establezca con justicia los reclamos o propuestas sindicales en favor de sus empleados públicos.

2. ¿Cómo el beneficio económico otorgado en una Negociación Colectiva o Laudo Arbitral impacta económicamente en el Sector Público del Distrito de Jesús María – 2019? Fundamente su respuesta:

Los beneficios económicos de la Negociación Colectiva si tienen impacto económico en el sector público, porque al darse una negociación se tiene que pagar

impuestos e indemnizaciones a los trabajadores que participaron de la negociación con la empresa o institución, de esta manera muchas negociaciones son realizadas por el no cumplimiento de los beneficios laborales de los trabajadores.

3. De acuerdo con su conocimiento y experiencia ¿Que considera usted que se debería ampliar o modificar a la Normativa Vigente para una adecuada relación laboral entre la entidad y los trabajadores del Sector Público del distrito de Jesús María 2019? Fundamente su respuesta:

Se debe realizar una modificatoria en la ley laboral, con la finalidad de proponer la sanción efectiva de la empresa, cuando vulnere los derechos laborales de los trabajadores, y en casos de despidos arbitrarios, la reposición inmediata del trabajador realizando la compensación o indemnización correspondiente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

Establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

Preguntas:

4. En su opinión: ¿De qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?.

Como sabemos desde su promulgación la Ley Servir norma las diferentes modalidades del trabajo en el sector público y privado, con la finalidad de establecer la responsabilidad de las instituciones, con el respeto de los derechos laborales de los trabajadores. Pero mucho se dice que esta ley no permite que las agrupaciones sindicales puedan tener la libertad de poder presentar sus reclamos sindicales y ser considerados como beneficio del trabajador.

5. En su opinión ¿A qué se debe que las políticas del Sector Público en la cual se labora inciden en la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:

Mi opinión es que todas las políticas establecidas para que los sindicatos puedan actuar y tener participación directa en los conflictos y reclamos de los trabajadores de una Institución.

6. Desde su conocimiento ¿Qué mejoras normativas recomendaría para que la aplicación de Ley N° 30057, Ley del servicio civil salvaguarde la libertad sindical, en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

La Ley debe seguir fortaleciendo la correcta aplicación de los derechos de los trabajadores, mediante los sindicatos, con la finalidad de dar solución a los problemas que pueden haber generado las partes en este caso los trabajadores y las Instituciones del sector público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

7. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia de que forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, ¿2019? Fundamente su respuesta:


El convenio colectivo entre los sindicatos de trabajadores y la empresa interviene de forma positiva, en los diversos conflictos laborales que se puedan presentar

8. ¿de qué manera afectaría a los trabajadores públicos sindicalizados los resultados generados por el convenio colectivo en el Sector Publico del Distrito de Jesús María, 2019?

A los trabajadores sindicalizados les afectaría los resultados de los convenios colectivos, de forma principal u positiva, puesto que estos convenio, les brinda solución de manera justa a los trabajadores.

9. en su experiencia ¿qué recomendaría para que los convenios colectivos sean más convenientes para los trabajadores del Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

Mi recomendación es simple, deseo que se cumplan las normas establecidas en el ámbito Penal y acuerdos, con la finalidad de que estos reclamos puedan ser atendidos por la Institución u empresa, contratista. Con respecto a los beneficios laborales que tienen los trabajadores.

Firma	Nombre y cargo
	<p>ABOGADA – ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL</p> <p>C.A.L. 10251</p>

EL ENTREVISTADO MARÍA DEL PILAR GUZMAN COBEÑAS AUTORIZO LA PRESENTE ENTREVISTA PARA LA TESIS TITULADA “LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS DERECHOS SINDICALES EN EL SECTOR PÚBLICO, DISTRITO DE JESÚS MARÍA –2019”, QUE SE PUBLICARA EN EL REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019.

Entrevistado: Gastón Manuel Flores López

Cargo/profesión/grado académico: Abogado conciliador Laboralista

Institución:.....

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

Preguntas:

1. En su opinión ¿De qué manera la Negociación Colectiva vulnera los derechos sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María 2019?.

Considero que vulnera el Derecho a su libertad recofloresnocida en la Constitución, por ser del estado es como si fuera parte y a la vez solución, no existiría una distinción entre el sector público y privado .

2. ¿Cómo el beneficio económico otorgado en una Negociación Colectiva o Laudo Arbitral impacta económicamente en el Sector Público del Distrito de Jesús María – 2019? Fundamente su respuesta:

El laudo arbitral permite solucionar de manera rápida y efectiva, en un corto plazo , pero no existe la cláusula arbitral en los contratos laborales, para que estos puedan solucionarse en esa vía. De someterse el sector público a un laudo, al ser un mecanismo alternativo no regulado por el sector público sino privado, sería como desnaturalizar el objetivo del laudo.

3. De acuerdo con su conocimiento y experiencia ¿Que considera usted que se debería ampliar o modificar a la Normativa Vigente para una adecuada relación laboral entre la entidad y los trabajadores del Sector Público del distrito de Jesús María 2019? Fundamente su respuesta:

Por supuesto que sí, una legislación real y acorde con las necesidades de este sector frente a sus negociaciones, pero como he señalado párrafos anteriores, es del sector privado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

Establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

Preguntas:

4. En su opinión: ¿De qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?.

Porque la ley SERVIR no garantiza el Derecho a la libertad sindical como sucede en el sector privado. Ya que dependen del propio estado.

5. En su opinión ¿A qué se debe que las políticas del Sector Público en la cual se labora inciden en la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:

La ley Servir es para regular el tratamiento de los empleados del sector público, no para servir de una instancia administrativa.

6. Desde su conocimiento ¿Qué mejoras normativas recomendaría para que la aplicación de Ley N° 30057, Ley del servicio civil salvaguarde la libertad sindical, en el Sector Público, Distrito de Jesús María, ¿2019?

Que la Ley Servir garantice un adecuado procedimiento administrativo a los empleados del sector público. Quizá en un foro distinto pero que cumpla el objetivo de regular y garantizar el debido proceso, contemplado en la Constitución Política del Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

7. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia de que forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:


Casi es inexistente el convenio colectivo porque son los representantes del Sindicato quienes deciden por el resto de empleados. Las negociaciones que realizan lo hacen en beneficio del propio SECTOR , siendo imprescindible que sea de manera libre.

8. ¿de qué manera afectaría a los trabajadores públicos sindicalizados los resultados generados por el convenio colectivo en el Sector Público del Distrito de Jesús María, 2019?

Afectará siempre y cuando no se realicen cumpliendo los principios de la libertad sindical.

9. en su experiencia ¿qué recomendaría para que los convenios colectivos sean más convenientes para los trabajadores del Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

Qué cuenten con cláusula arbitral. Que se solucionen en arbitraje. Que la ley SERVIR garantice un proceso adecuado.

Firma	Nombre y cargo
	Gastón Manuel Flores López Abogado conciliador Laboralista. CAL N° 15241

EL ENTREVISTADO GASTÓN MANUEL FLORES LÓPEZ AUTORIZO LA PRESENTE ENTREVISTA PARA LA TESIS TITULADA “LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS DERECHOS SINDICALES EN EL SECTOR PÚBLICO, DISTRITO DE JESÚS MARÍA –2019”, QUE SE PUBLICARA EN EL REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019.

Entrevistado: Desire de los Santos

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución: Universidad Nacional del Callao

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

Preguntas:

1. En su opinión ¿De qué manera la Negociación Colectiva vulnera los derechos sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María 2019?.

SI BIEN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ES UN DERECHO DE TODO TRABAJADOR AL SER REPRESENTADO EN UN SINDICATO. EN EL CASO DEL SECTOR PÚBLICO TIENE UN DOBLE PAPEL PORQUE EL SINDICATO ES DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y DEBE NEGOCIAR CON EL PROPIO ESTADO. POR LO QUE MUCHAS VECES NO SE HACEN COMO DEBERÍAN PORQUE NO SE SIENTEN LIBRES DE NEGOCIAR. O SE UTILIZA PRESIÓN PARA ELLO.

2. ¿Cómo el beneficio económico otorgado en una Negociación Colectiva o Laudo Arbitral impacta económicamente en el Sector Público del Distrito de Jesús María – 2019? Fundamente su respuesta:

IMPACTA ECONÓMICAMENTE POR QUE SON ALTAS LAS TASAS PARA PODER REALIZAR LOS ARBITRAJES. QUE DEBEN PAGARSE ASÍ COMO LAS INDEMNIZACIONES.

3. De acuerdo con su conocimiento y experiencia ¿Que considera usted que se debería ampliar o modificar a la Normativa Vigente para una adecuada relación laboral entre la entidad y los trabajadores del Sector Público del distrito de Jesús María 2019? Fundamente su respuesta:

ASI COMO INDECOPI TIENE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL A TRAVÉS DE SUS TRIBUNALES. EL SECTOR PÚBLICO TAMBIÉN DEBERÍAN TENER UNO A FIN DE SER TRANSPARENTE.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

Establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

Preguntas:

4. En su opinión: ¿De qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?.

LA LEY SERVIR ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR ASÍ COMO LAS NORMAS CON QUE SE REGULA LA CARRERA DEL SERVIDOR PÚBLICO PERO NO ES UN TRIBUNAL PARA PODER PONER FIN A UN CONFLICTO. ESTA NEGOCIACION RESTRINGE ASÍ LA LIBERTAD SINDICAL.

5. En su opinión ¿A qué se debe que las políticas del Sector Público en la cual se labora inciden en la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:

PORQUE ESAS POLÍTICAS ESTÁN ELABORADAS PARA BENEFICIO DEL SECTOR PÚBLICO.

6. Desde su conocimiento ¿Qué mejoras normativas recomendaría para que la aplicación de Ley N° 30057, Ley del servicio civil salvaguarde la libertad sindical, en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

LA LIBERTAD SINDICAL DEBE GARANTIZARSE DE MANERA TRANSPARENTE CON NORMAS QUE FAVOREZCA EL DERECHO A SINDICALIZARSE Y A PODER EXPRESARSE SIN MIEDOS Y QUE BUSQUE LA SOLUCIÓN A LOS CONFLICTOS GENERADOS EN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

7. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia de que forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:


INFLUYE DE MANERA POSITIVA PERMITIENDO PONER FIN A LA PROBLEMÁTICA PRESENTADA.

8. ¿de qué manera afectaría a los trabajadores públicos sindicalizados los resultados generados por el convenio colectivo en el Sector Público del Distrito de Jesús María, 2019?

AFECTA DE MANERA POSITIVA PORQUE LE PERMITE LLEGAR A UN BUEN TÉRMINO SOBRE SUS DEMANDAS LABORALES.

9. en su experiencia ¿qué recomendaría para que los convenios colectivos sean más convenientes para los trabajadores del Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

QUE SE CUMPLA LO OFRECIDO SINO SE DEBEN AGREGAR CLÁUSULAS PENALES Y ARBITRALES EN EL CONTRATO A FIN DE QUE PUEDA MULTARSE AL EMPLEADOR POR VULNERAR ESOS DERECHOS.

Firma	Nombre y cargo
 <p>Desiree De los Santos G. CAC 1032</p>	<p>ABOGADA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO</p>

EL ENTREVISTADO DESIRE DE LOS SANTOS GUZMAN AUTORIZO LA PRESENTE ENTREVISTA PARA LA TESIS TITULADA "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS DERECHOS SINDICALES EN EL SECTOR PÚBLICO, DISTRITO DE JESÚS MARÍA -2019", QUE SE PUBLICARA EN EL REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019.

Entrevistado: Acosta Córdova Francisco Raúl

Cargo/profesión/grado académico: Abogado **Zona Registral N° IX-Sede**
Lima SUNARP

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

Preguntas:

1. En su opinión ¿De qué manera la Negociación Colectiva vulnera los derechos sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María 2019?.

Quando no se respetan acordados por parte del empleador

2. ¿Cómo el beneficio económico otorgado en una Negociación Colectiva o Laudo Arbitral impacta económicamente en el Sector Público del Distrito de Jesús María – 2019? Fundamente su respuesta:

Quando no se respetan acordados por parte del empleador

3. De acuerdo con su conocimiento y experiencia ¿Que considera usted que se debería ampliar o modificar a la Normativa Vigente para una adecuada relación laboral entre la entidad y los trabajadores del Sector Público del distrito de Jesús María 2019? Fundamente su respuesta:

Ampliar

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

Establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

Preguntas:

4. En su opinión: ¿De qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

La ley del servicio civil por el momento está siendo considerada por SUNARP en el. Ámbito administrativo - pad

5. En su opinión ¿A qué se debe que las políticas del Sector Público en la cual se labora inciden en la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:

La libertad sindical es un derecho reconocido

6. Desde su conocimiento ¿Qué mejoras normativas recomendaría para que la aplicación de Ley N° 30057, Ley del servicio civil salvaguarde la libertad sindical, en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

Referente a los PAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

7. De acuerdo con su conocimiento y experiencia de que forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, ¿2019? Fundamente su respuesta:


Evitan que los trabajadores vayan huelga

8. ¿De qué manera afectaría a los trabajadores públicos sindicalizados los resultados generados por el convenio colectivo en el Sector Público del Distrito de Jesús María, 2019?

Beneficioso

9. en su experiencia ¿qué recomendaría para que los convenios colectivos sean más convenientes para los trabajadores del Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

RESPUESTA REALIZADA POR Los convenios deben ser equitativos, de esa manera evitan el arbitraje o los procesos judiciales

Firma	Nombre y cargo
	<p>Acosta Córdova Francisco Raúl Abogado. C.A.L 43250</p>

EL ENTREVISTADO ACOSTA CORDOVA FRANCISCO RAUL AUTORIZO LA PRESENTE ENTREVISTA PARA LA TESIS TITULADA "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS DERECHOS SINDICALES EN EL SECTOR PÚBLICO, DISTRITO DE JESÚS MARÍA -2019", QUE SE PUBLICARA EN EL REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019.

Entrevistado: Santisteban Oyardo Roger Alan

Cargo/profesión/grado académico: Abogado de Estudio Salinas & Asociados

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

Preguntas:

1. En su opinión ¿De qué manera la Negociación Colectiva vulnera los derechos sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María 2019?.

En especial lo lesionado es el interés jurídico estatal, en particular respecto derecho laboral público individual; el artículo 14 de la norma de NC refiere sobre información requerida -en referencia a las estructuras salariales- ; El sindicato tendrá acceso a toda información de remuneraciones, esto significa una vulneración al trabajador individual, siendo inmaterial e inconstitucional.

2. ¿Cómo el beneficio económico otorgado en una Negociación Colectiva o Laudo Arbitral impacta económicamente en el Sector Público del Distrito de Jesús María – 2019? Fundamente su respuesta:

No impacta económicamente; Sino impacta al titular de la decisión: Un funcionario no puede dar más dinero que le permita el presupuesto, en contrario acarrearía responsabilidades de distinta índole por la utilización de fondos indebidos contra el Estado.

3. De acuerdo con su conocimiento y experiencia ¿Que considera usted que se debería ampliar o modificar a la Normativa Vigente para una adecuada relación laboral entre la entidad y los trabajadores del Sector Público del distrito de Jesús María 2019? Fundamente su respuesta:

Principalmente: Que se considere el presupuesto público.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

Establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

Preguntas:

4. En su opinión: ¿De qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

La Ley Servir prohíbe la negociación de índole económico;

5. En su opinión ¿A qué se debe que las políticas del Sector Público en la cual se labora inciden en la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:

Son temas de presupuesto sectorial, y el abuso que algunos sindicatos, sumado a la injerencia que pueden tener.

6. Desde su conocimiento ¿Qué mejoras normativas recomendaría para que la aplicación de Ley N° 30057, Ley del servicio civil salvaguarde la libertad sindical, en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

1. Negociación sobre el monto económico cada dos años - sujetas bajo el razonamiento del Test de Proporcionalidad- ; y situaciones socioeconómicas actuales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

7. De acuerdo con su conocimiento y experiencia de que forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, ¿2019? Fundamente su respuesta:


Si influye en la solución de los conflictos

8. ¿de qué manera afectaría a los trabajadores públicos sindicalizados los resultados generados por el convenio colectivo en el Sector Público del Distrito de Jesús María, 2019?

Remuneraciones estáticas, incluso por inflación

9. en su experiencia ¿qué recomendaría para que los convenios colectivos sean más convenientes para los trabajadores del Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

RESPUESTA REALIZADA POR GOOGLE Que se considere el presupuesto público

Firma	Nombre y cargo
	<p>Roger Alan Santisteban Oyardo</p> <p>Abogado</p> <p>de Estudio Salinas & Asociados</p> <p>C.A.L. 80380</p>

EL ENTREVISTADO ROGER ALAN SANTISTEBAN OYARDO AUTORIZO LA PRESENTE ENTREVISTA PARA LA TESIS TITULADA “LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS DERECHOS SINDICALES EN EL SECTOR PÚBLICO, DISTRITO DE JESÚS MARÍA –2019”, QUE SE PUBLICARA EN EL REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

cumplir los afiliados en beneficio o mejora de la entidad o del servicio que brinda esta, a manera de reciprocidad, ya que no solo se trata de recibir un beneficio en calidad de trabajador, sino también aportar.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

Establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

Preguntas:

4. En su opinión: ¿De qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

En el escenario actual, con la aprobación de la Ley de Negociación Colectiva aprobada por el Congreso recientemente, las restricciones contenidas en la Ley 30057 quedaron derogadas.

5. En su opinión ¿A qué se debe que las políticas del Sector Público en la cual se labora inciden en la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019? Fundamente su respuesta:

En la entidad en que laboro, no hay restricciones a la libertad sindical, lo que existe es incumplimiento o cumplimiento tardío de los beneficios alcanzados.

6. Desde su conocimiento ¿Qué mejoras normativas recomendaría para que la aplicación de Ley N° 30057, Ley del servicio civil salvaguarde la libertad sindical, en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

A mi entender la Ley 30057, no restringe ni limita la libertad sindical.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

7. De acuerdo con su conocimiento y experiencia de que forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, ¿2019? Fundamente su respuesta:

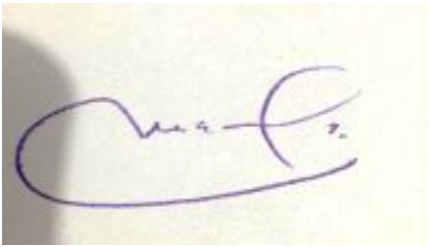
La negociación colectiva ostenta la ventaja de que soluciona problemas a través del diálogo y del consenso en lugar de la confrontación, permitiendo así un beneficio para las partes, que ciertamente, en la práctica el beneficio únicamente es para los trabajadores, debiendo alcanzar a la entidad y al público o usuario el cual es la razón de nuestro servicio.

8. ¿de qué manera afectaría a los trabajadores públicos sindicalizados los resultados generados por el convenio colectivo en el Sector Público del Distrito de Jesús María, 2019?

Siempre de manera positiva y beneficiosa

9. en su experiencia ¿qué recomendaría para que los convenios colectivos sean más convenientes para los trabajadores del Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019?

No comparto la opinión de que el beneficio solo sea para el trabajador, este debe comprender adicionalmente a la entidad, es negociación en la que intervienen dos partes

Firma	Nombre y cargo
	<p data-bbox="852 1146 1382 1357">Maria Elena Aponte Lauriano Abogado Especialista en Laboral . C.A.L. 27704</p>

EL ENTREVISTADO MARIA ELENA APONTE LAURIANO AUTORIZO LA PRESENTE ENTREVISTA PARA LA TESIS TITULADA "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS DERECHOS SINDICALES EN EL SECTOR PÚBLICO, DISTRITO DE JESÚS MARÍA -2019", QUE SE PUBLICARA EN EL REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ANEXO 4

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: "La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019"

Objetivo General: analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Procedimientos relativos a quejas referente a Casos sobre la Libertad Sindical publicados en la Organización Internacional de Trabajo.</p> <p>Caso: Queja N° 2690-Perú de fecha 11 de noviembre de 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El SINAUT interpuso ante la autoridad judicial, el Recurso de Amparo para que la SUNAT suscriba el acta de compromiso arbitral. - La organización querellante objeta el Decreto Legislativo N° 1022, que declara a los servicios públicos esenciales a lo referente a los servicios portuarios. Por cuanto ante un proceso de negociación colectiva la SUNAT se niega a 	<ul style="list-style-type: none"> - El Recurso de Amparo fue rechazado por la autoridad judicial y ordenó revocar la sentencia de 1° instancia, ordenando el archivo. - El Sindicato interpuso Recurso de agravio constitucional, dicho recurso fue concedido y remitido al Tribunal Constitucional. - Mediante Decreto Legislativo 1022 del 30 de julio de 2008, en la trigésima disposición se declara servicio 	<ul style="list-style-type: none"> - El comité solicita al Gobierno que someta cuestiones al diálogo tripartitas para una solución, contando con la participación de la OIT. Además de ello invita a promover mecanismos idóneos o incluso de carácter legislativo que permitan concluir en un adecuado convenio colectivo. - En cuanto a los servicios esenciales, el comité señala que los

	<p>someter la controversia ante un proceso arbitral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El SINAUT presentó su pliego de peticiones en el año 2008-2009 donde incluyen temas de aspectos remunerativos y administrativos el cual la SUNAT, indica que está imposibilitado en negociar aumentos salariales de manera permanente puesto que es contraria al principio de negociación libre y voluntaria. 	<p>público esencial a la administración, operación, equipamiento y mantenimiento de la infraestructura Portuaria de Titularidad y uso público.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Según la CATP, el Poder Ejecutivo no se encuentra expresamente la facultad de legislar sobre el ejercicio de derechos fundamentales . (Huelga) 	<p>puertos de carga y descarga no constituyen servicios esenciales y se puede proveer el mantenimiento o del servicio en caso de una huelga.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La negociación colectiva sobre aumentos salariales están condicionados al presupuesto estatal del sector público, por lo que sugiere que esta puede aplicarse de manera excepcional de acuerdo a determinados parámetros.
--	--	---	--

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: "La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019"

Objetivo General: analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Hernández Ortiz, A. A. (2020). El Derecho de la Libertad Sindical en América Latina “El Caso Colombia”. Revista De Derecho De La UNED (RDUNED), (26), 265–303. https://doi.org/10.5944/rduned.26.2020.29173</p>	<p>Derecho sindical debe vincularse a organizaciones precisas que les otorgan una identidad semejante, y que tienen por objetivos la defensa del trabajador, siendo agremiación voluntariamente por la libertad sindical es participar en tales organizaciones como personas jurídicas, sin ninguna afectación del Estado; y como también crear y puntualizar los requisitos para su admisión, estatutos, retiros, manejo de recursos y en general todos los aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la asociación siempre con sujeción a los principios democráticos.</p>	<p>Se analizó que tienen por objetivos la defensa del trabajador, siendo agremiación voluntariamente por la libertad sindical es participar en tales organizaciones como personas jurídicas, sin ninguna afectación del Estado; y como también crear y puntualizar los requisitos para su admisión, estatutos, permanencia, retiros, manejo de recursos y en general todos los aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la asociación siempre con sujeción a los principios democráticos.</p>	<p>Se determinó que la libertad sindical es participar en tales organizaciones como personas jurídicas, sin ninguna afectación del Estado; y como también crear y puntualizar los requisitos para su admisión, estatutos, permanencia, retiros, manejo de recursos y en general todos los aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento o de la asociación siempre con sujeción a los principios democráticos.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: "La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019"

Objetivo General: analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Fernández, P. (2017). Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa. (Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social).</p>	<p>se debe una evaluación exhaustiva de cuanto era viable se realice la modificación de la Ley para sí garantizar los derechos de los trabajadores para que estos no sean vulnerados por las entidades que lo presiden ya que si bien es cierto se encuentran estipulados, pero no se logra su aplicación de manera eficaz. Para concluir, contando con datos establecidos en la indagación, se debe estudiar dos supuestos: la conveniencia de elaborar una Ley que modifique la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordancia al convenio grupal; o, determinar una normativa independiente que establezca la abolición de toda normativa que ocasione disputas, incluida también la Ley del Servicio Civil.</p>	<p>Se analizó que la modificación de la Ley para sí garantizar los derechos de los trabajadores para que estos no sean vulnerados por las entidades que lo presiden ya que si bien es cierto se encuentran estipulados, pero no se logra su aplicación de manera eficaz.</p>	<p>Se determinó que los datos establecidos en la indagación, se debe estudiar dos supuestos: la conveniencia de elaborar una Ley que modifique la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordancia al convenio grupal; o, determinar una normativa independiente que establezca la abolición de toda normativa que ocasione disputas, incluida también la Ley del Servicio Civil.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: "La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019"

Objetivo específico 1: establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Abanto, C. & Paitan. J. (2020). Instituciones del Régimen Laboral Público. (1.a ed.). Lima. Gaceta Jurídica.</p>	<p>La Ley del Servicio Civil reconoce el derecho de todos los servidores civiles para agremiarse con la finalidad de defender sus intereses, sin que la autoridad promueva acciones restrictivas a la constitución de Organismos Sindicales o el derecho de sindicación según el Art 42 de la LSC. Esto quiere decir que constituye el ejercicio del derecho a la libertad sindical la misma establecida por la doctrina laboral, la normatividad nacional e internacional (Convenio N° 87 de la OIT, así como lo establecido en la SCT N° 008-2015-PI/TC, donde se delimitaron aspectos y alcances y limitación del derecho a la libertad sindical.</p>	<p>Se analizó el derecho de todos los servidores civiles para agremiarse con la finalidad de defender sus intereses, sin que la autoridad promueva acciones restrictivas a la constitución de Organismos Sindicales o el derecho de sindicación según el Art 42 de la LSC.</p>	<p>Se determinó que el ejercicio del derecho a la libertad sindical la misma establecida por la doctrina laboral, la normatividad nacional e internacional (Convenio N° 87 de la OIT, así como lo establecido en la SCT N° 008-2015-PI/TC, donde se delimitaron aspectos y alcances y limitación del derecho a la libertad sindical.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: "La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019"

Objetivo específico 1: establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Valderrama. L, Tarazona. M. (2018). Régimen Laboral Explicado 2019. (1.a.ed.). Lima. Gaceta Jurídica.</p>	<p>la libertad sindical es la capacidad de agremiarse a un sindicato y de ejercer las acciones propias de esta, el Estado admite a los trabajadores el derecho a formar parte de un sindicato sin solicitar previamente permiso para la indagación, progreso, resguardo y protección de sus derechos e intereses y la mejora social, económico y moral de en quienes lo conforman.</p>	<p>Se analizó que el Estado concede a los trabajadores el derecho a formar parte de un sindicato sin solicitar previamente permiso para la indagación, progreso, resguardo y protección de sus derechos e intereses y la mejora social, económico y moral de quienes lo conforman.</p>	<p>Se determinó que la libertad sindical es la capacidad de agremiarse a un sindicato y de ejercer las acciones propias de esta, el Estado admite a los trabajadores el derecho a formar parte de un sindicato sin solicitar previamente permiso para la indagación, progreso, resguardo y protección de sus derechos e intereses y la mejora social, económico y moral de en quienes lo conforman.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: "La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019"

Objetivo específico 1: establecer de qué manera la Ley N° 30057, Ley del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Quispe, D. (2020). Percepción de la ley n° 30057 – ley del servicio civil en la municipalidad distrital de Cabana – 2019. Universidad Nacional del Altiplano.</p>	<p>la ley SERVIR en su perspectiva sobre la gestión de compensaciones que ofrece el Servicio Civil, no son muy claras o establecidas para los servidores públicos, por lo que aún desconocen de manera objetiva los beneficios que ofrece SERVIR; esto debido a que las entidades del estado, no dan la información adecuada a cada uno de los servidores públicos. Asimismo, referente a los derechos colectivos, aun es un punto de controversia y rechazo por parte de los servidores públicos, puesto que lo considera arbitrario y muy coercitivo a los derechos colectivos sobre su libertad sindical.</p>	<p>Se analizó que los derechos colectivos, aun es un punto de controversia y rechazo por parte de los servidores públicos, puesto que lo considera arbitrario y muy coercitivo a los derechos colectivos sobre su libertad sindical.</p>	<p>Se determinó que la ley SERVIR en su perspectiva sobre la gestión de compensaciones que ofrece el Servicio Civil, no son muy claras o establecidas para los servidores públicos, por lo que aún desconocen de manera objetiva los beneficios que ofrece SERVIR; esto debido a que las entidades del estado, no dan la información adecuada a cada uno de los servidores públicos.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: "La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019"

Objetivo específico 2: determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Silva, J. (2021). La influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018.</p>	<p>la convención colectiva del trabajo es un derecho fundamental tanto de los trabajadores como de los empleadores ya que ellos con los que los celebran y ambos tienen que llegar a un solo acuerdo en todos los requerimientos que se realice ya sea en temas remunerativos, situación laboral, etc., teniendo como objetivo principal alcanzar el convenio de la negociación colectiva y así alcanzar la armonía entre ambas partes. No obstante, de acuerdo con la realización del pacto grupal ello involucra que exista la voluntad de todos los involucrados, siempre y cuando estén referidos a los cuestionamientos de trabajos, pues esto se puede dar según el caso de una voluntad sustitutoria cuando sea el caso según el TUO de la LRCT que, según la etapa arbitral, ya que de acuerdo con el Tribunal Arbitral este tiene que adoptar las medidas propuestas legales a ambas partes de acuerdo con convención colectiva del Trabajo.</p>	<p>Se analizó que la convención colectiva del trabajo es un derecho fundamental tanto de los trabajadores como de los empleadores ya que ellos con los que los celebran y ambos tienen que llegar a un solo acuerdo en todos los requerimientos que se realice ya sea en temas remunerativos, situación laboral, etc., teniendo como objetivo principal alcanzar el convenio de la negociación colectiva y así alcanzar la armonía entre ambas partes.</p>	<p>Se determinó que el convenio de la negociación colectiva y así alcanzar la armonía entre ambas partes. No obstante, de acuerdo con la realización del pacto grupal ello involucra que exista la voluntad de todos los involucrados, siempre y cuando estén referidos a los cuestionamientos de trabajos, pues esto se puede dar según el caso de una voluntad sustitutoria cuando sea el caso según el TUO de la LRCT que, según la etapa arbitral, ya que de acuerdo con el Tribunal Arbitral este tiene que adoptar las medidas propuestas legales a ambas partes de acuerdo con convención colectiva del Trabajo.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: "La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019"

Objetivo específico 2: determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Campos, L. y Gianibelli, G. (2013) la negociación colectiva en argentina.</p>	<p>El sistema de negociación colectiva es el derecho de concertar acuerdos gremiales de trabajo lo cual resulta ser un derecho que la Constitución Nacional le considera a los "sindicatos" El trabajo en sus diferentes maneras poseerá del resguardo de normas, que garantizan al trabajador. No obstante, en dicho país se goza de posiciones apropiadas y razonables de trabajo donde tienen una jornada reducida; por ende el descanso y el goce vacacional son remuneradas ; y es una remuneración equitativa; acorde al pago básico para subsistencia; la remuneración es de manera igualitaria sea cual sea el trabajo que realice , por lo tanto si la colaboración en los frutos de las empresas, con inspección de la fabricación y cooperación en la jefatura; resguardo frente al cese injustificado; estabilidad del empleado público; constitución de sindicatos autónomo y democrática, otorgada con la sola inscripción en un registro especial.</p>	<p>Se analizó que en dicho país se goza de posiciones apropiadas y razonables de trabajo donde tienen una jornada reducida; por ende el descanso y el goce vacacional son remuneradas ; y es una remuneración equitativa; acorde al pago básico para subsistencia; la remuneración es de manera igualitaria sea cual sea el trabajo que realice , por lo tanto si la colaboración en los frutos de las empresas, con inspección de la fabricación y cooperación en la jefatura; resguardo frente al cese injustificado; estabilidad del empleado público; constitución de sindicatos autónomo y democrática, otorgada con la sola inscripción en un registro especial.</p>	<p>Se determinó que el sistema de negociación colectiva es el derecho de concertar acuerdos gremiales de trabajo lo cual resulta ser un derecho que la Constitución Nacional le considera a los "sindicatos" El trabajo en sus diferentes maneras poseerá del resguardo de normas, que garantizan al trabajador.</p>

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María - 2019				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María-2019?	OBJETIVO GENERAL: Analizar de qué manera la Negociación Colectiva vulnera los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019	SUPUESTO GENERAL: La negociación colectiva vulnera de manera perjudicial a los Derechos Sindicales del Sector Público, dada la mala interpretación de las normas jurídicas y los convenios colectivos en el distrito de Jesús María, 2019	CATEGORÍA 01 Negociación Colectiva.	SUBCATEGORÍA 1: Conciliación y Arbitraje SUBCATEGORÍA 2: Convenios
PROBLEMA ESPECÍFICO 01: ¿De qué manera la ley 30057 del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María-2019?	OBJETIVO ESPECÍFICO 01: Establecer de qué manera la ley 30057 del servicio civil afecta la libertad sindical en el Sector Público, Distrito de Jesús María?	SUPUESTO ESPECÍFICO 01: La ley 30057 del servicio civil afecta de manera negativa a la libertad sindical, ya que en la instituciones del Estado no aplican adecuadamente las normas de derecho colectivo colectiva a favor de trabajador, en el distrito Jesús María, 2019	CATEGORÍA 02 Derechos Sindicales.	SUBCATEGORÍA 01: Huelga SUBCATEGORÍA 02: Libertad sindical
PROBLEMA ESPECÍFICO 02: ¿de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María-2019?	OBJETIVO ESPECÍFICO 02: determinar de qué forma el convenio colectivo influye en la solución de conflictos en el Sector Público, Distrito de Jesús María, 2019	SUPUESTO GENERAL 02: el convenio colectivo influye en la solución del conflicto de intereses que se dan en el desarrollo de la negociación colectiva en la institución pública.		