



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“El derecho a la sindicación y su repercusión en la autonomía sindical en los trabajadores del proyecto especial Chinecas en el año 2015”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Huaccha Rodríguez, Víctor Ronal (ORCID: 0000-0001-8469-844X)

ASESOR:

Dr. Alba Callacna, Rafael Arturo (ORCID: 0000-0003-4086-0796)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho laboral

CHIMBOTE – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi padre, por ser mi ejemplo de constancia y dedicación.

A mi madre, por ser mi fortaleza e inspiración diaria.

AGRADECIMIENTO

A mis padres y hermanos, porque fueron, son y serán la razón de mi vida.

A mis tíos, Segundo Huaccha y Manuel Cépeda y primos, Francisco, Luis, Isaac, Nancy y Beatriz, por su apoyo desinteresado.

A mi señorita enamorada Janet Pajuelo Oroya, por confiar en mí y estar conmigo en los buenos y malos momentos.

A la Dra. Zulmira A. Chero Llontop, por ser la persona quien me oriento y me guio por este camino del derecho laboral y me insto cada día a ser una mejor persona y un gran profesional.

A Kethy Valdivieso, Andrea Lujan, Luis Cabanillas y Wilbert Mejía, por su amistad y apoyo incondicional.

Huaccha Rodríguez, Víctor Ronal

índice de contenidos

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	V
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	35
3.1. Tipo y diseño de investigación	35
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	36
3.3. Población	37
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.5. PROCEDIMIENTOS	39
3.6. Métodos de análisis de datos.....	39
3.7. Aspectos éticos.....	40
IV. RESULTADOS.....	42
VI. CONCLUSIONES	58
REFERENCIAS	61

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Conocimientos y reconocimiento del Derecho a la Sindicación de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.	42
Tabla 2	Importancia del Derecho a la Sindicación de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.	43
Tabla 3	Causas que limitan el Derecho a la Sindicación de los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en el año 2015.	44
Tabla 4	Medidas y acciones del derecho sindical de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.	45
Tabla 5	Principios democráticos: Elegibilidad de los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en el año 2015.	46
Tabla 6	Organización sindical de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.	47
Tabla 7	Relaciones sindicales de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.	48

Índice de gráficos y figuras

		Pág.
Figura 1	Conocimientos y reconocimiento del Derecho a la Sindicación de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.	42
Figura 2	Importancia del Derecho a la Sindicación de los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en el año 2015.	43
Figura 3	Causas que limitan el Derecho a la Sindicación de los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en el año 2015.	44
Figura 4	Medidas y acciones del derecho sindical de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.	45
Figura 5	Principios democráticos: Elegibilidad de los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en el año 2015.	46
Figura 6	Organización sindical de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.	47
Figura 7	Relaciones sindicales de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.	48

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar el derecho a la sindicación y la autonomía sindical de los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en el año 2015. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, diseño no experimental y transversal, y nivel correlacional, con una muestra de 80 trabajadores.

Según los resultados obtenidos existe una percepción positiva de los conocimientos del derecho a la sindicación (70% de acuerdo), reconocimiento de este derecho por la constitución y leyes internacionales (44% de acuerdo), las causas limitantes de este derecho son la restricción en la participación de actividades sindicales (42% de acuerdo), casos de discriminación y/o marginación (44% de acuerdo), en cuanto a las medidas y acciones del derecho sindical: los líderes sindicales muestran interés en la capacitación de normas sindicales (66% de acuerdo), intervención en la resolución de conflictos (43% de acuerdo). Se respeta el derecho a la elegibilidad (34% de acuerdo), participación efectiva en las actividades sindicales (38% de acuerdo), percepción indiferente frente al derecho a organizar y redactar libremente su estatuto de funcionamiento (45% ni de acuerdo, ni en desacuerdo). Respecto a la organización sindical existe una percepción positiva de su estructura orgánica y de sus actividades (41 y 45% respectivamente) y una percepción indiferente frente al conocimiento de su Reglamento y a sus finalidades (42 y 35% ni de acuerdo ni en desacuerdo respectivamente). En las Relaciones sindicales existe una percepción positiva frente al derecho a formular sus programas de acción (41% de acuerdo) y una percepción indiferente de la práctica de la afiliación a otros sindicatos (52% ni de acuerdo ni en desacuerdo). Finalmente, se elaboró una propuesta de Reglamento Sindical fundamentado en el cumplimiento del derecho a la sindicación y la autonomía sindical en el Proyecto Especial Chinecas en el año 2015 tomando como referencias los reglamentos sindicales nacionales e internacionales.

Palabras clave: derecho a la sindicación, autonomía sindical.

Abstract

The objective of this research work was to analyze the right to organize and the union autonomy of the workers of the Chincas Special Project in 2015. The research was of a quantitative approach, applied type, non-experimental and cross-sectional design, and correlational level , with a sample of 80 workers.

According to the results obtained, there is a positive perception of the knowledge of the right to organize (70% agree), recognition of this right by the constitution and international laws (44% agree), the limiting causes of this right are the restriction in participation in union activities (42% agree), cases of discrimination and / or marginalization (44% agree), regarding measures and actions of union law: union leaders show interest in training union standards (66 % agree), intervention in conflict resolution (43% agree). The right to eligibility is respected (34% agree), effective participation in union activities (38% agree), indifferent perception regarding the right to freely organize and draft its operating statutes (45% neither agree, nor in disagreement). Regarding the union organization, there is a positive perception of its organizational structure and its activities (41 and 45% respectively) and an indifferent perception regarding knowledge of its Regulations and its purposes (42 and 35% neither agree nor disagree respectively) . In trade union relations there is a positive perception regarding the right to formulate their action programs (41% agree) and an indifferent perception of the practice of joining other unions (52% neither agree nor disagree). Finally, a proposal for a Union Regulation was prepared based on the fulfillment of the right to organize and union autonomy in the Chincas Special Project in 2015, taking as references the national and international union regulations.

Keywords: right to organize, union autonomy.

I. INTRODUCCIÓN

La Declaración de los Derechos Humanos, señala, el Derecho a ser parte de un Sindicato y el de Sindicarse para la defensa de sus propios intereses, es un derecho perteneciente a toda persona. (Art. 23.4 Declaración universal de derechos Humanos (1948).

En donde, la Declaración de los derechos humanos nos faculta y establece que todo trabajador en forma general sin distinción ni discriminación tiene la protestad y la facultad de formar sindicato o a sindicarse de manera voluntaria para así proteger sus intereses económicos. (Javier Arévalo Vela).

Como es, en el país de España, su actual sistema es las relacionales laborales, siendo esta uno de sus principios fundamentales (art.28.1 de la Constitución de España), en tanto, en dicha constitución llega a reconocer y establecer el Derecho a la Libertad Sindical como aquel derecho fundamental para poder sindicarse de forma libre.

Para dicho país, la libertad sindical, genéricamente expresado, encontramos en su aspecto positivo como es el del derecho a sindicarse, y en su aspecto negativo, derecho a la no sindicación, esta ley, nos da entender que pretende unificar sistemáticamente un desarrollo que resulte progresivo en su contenido esencial del derecho a sindicarse libremente

Es así que, en marco jurídico de España, en su norma suprema llega a establecer de forma amplia lo referente al principio de la sindicalización libre como aquella figura característica dentro de un sistema democrático dentro de sus relaciones laborales.

Por tanto, se llega a constituir un sindicato como aquel ente de relevancia constitucional que actúa de forma inmediata que se encuentra protegida por la constitución de España, con el fin de brindar el bienestar de cada trabajador sin la existencia de discriminación o distinción alguna.

Entre los derechos más afectados, llega a comprender la acertada descripción de un importante pacto internacional, en la cual se dirige que la potestad de toda personas de dar origen a sindicatos y el de poder afiliarse a su libre decisión, teniendo en cuenta y respetando los estatutos pre-establecidos de dicha organización correspondientes, con el objeto de incentivar y dar protección a sus intereses ya sean sociales o económicos. La potestad de organizarse resulta ser un derecho humano básico, en la cual significa el no ser perjudicado por razones como de afiliación y actividad sindical.

Aquellos obstáculos que se pueden presentar para crear y poder desarrollar un sindicato autónomo resultan ser diversos, como en la mayoría de casos los empleadores realizan acciones orientadas a evitar que se llegue a una constitución formal o el de perturbar su crecimiento de dicho sindicato autónomo como, por ejemplo, en el descredito a los dirigentes, incluso el despido de los futuros dirigentes de dichos sindicatos autónomos de quienes les respaldan usando la vía legal que nos referimos es la vía de las necesidades de la empresa.

En el Estado Chileno, se ha llegado a comprometer internacionalmente en el de garantizar en toda persona el derecho a sindicarse, resulta ser una obligación de los órganos del Estado la protección del ejercicio de esta facultad. (19º El derecho a poder sindicarse dentro de la forma y casos que señale la ley. Esta siempre será x voluntaria).

El convenio de la OIT, en referencia sobre la aplicación del principio sobre el derecho a sindicarse y a una negociación colectiva, asimismo resulta de carácter obligatorio también para el estado chileno. Aduce además, que este tipo de protección se debe de ejercer en especial contra todos los actos que cuenten por objeto: el de tener que sujetar a a un trabajador con su trabajo, bajo la condición de que si este no se llega a afiliarse a un sindicato en especial o aparte del que ya pertenece, condicionarlo con el despedirlo o tratar de

perjudicarlo de cualquiera manera a razón de su incorporación a un sindicato o en su defecto, en ser participes en las actividades sindicales.

Es así como el estado chileno reconoce, que es ilegal toda aquella discriminación, preferencia o exclusión, que esté orientada a razón de la sindicación, por consecuente, ninguna sindicato o empleador, debe condicionar la contratación de los trabajadores con la filiación, como también, al momento de desafiliarse de una. También se encuentra prohibido, el realizar actos que lleguen a dificultar su ingreso, despedirlo o el de realizar perjuicios de cualquier índole a razón de su afiliación a un sindicato o de realizar participaciones en actividades sindicales.

La libertad sindical llega revestir una importante singularidad entre los derechos fundamentales y las libertades que es de competencia de la OIT, esto se llega a constituir como aquel fundamento de la sociedad democrática, esta llega permitir a aquellos trabajadores el poder de manifestar sus ambiciones, los posiciona con unas buenas condiciones dentro de la negociaciones colectivas al llegar a establecer un equilibrio entre las fuerzas de las partes, esta llegar hacer un soporte muy necesario para el poder que ostenta el estado, para poder brindar a estos trabajadores una mayor probabilidad de ser participes en la elaboración y ejecución de la política social y económica.

En el ámbito nacional, iniciamos reiterando que nuestra CPP, en su art.28° donde nos establece. El estado llega a reconocer a los derechos de huelga, negociación colectiva y sindicación, protege el ejercicio democrático. La libertad sindical llega a hacer una de las garantías constitucionales, en la que el peruano, en donde debe servirnos como respaldo legal para poder contrarrestar cualquier tipo de situación que posicione en tela de juicio el derecho de sindicación. (Dr. Wilder Ramírez Vela.)

La moderna doctrina, nos deja como enseñanza que no resulta preciso poder conceptualizar con precisión a la libertad sindical, por cuanto se llega a tratar de una conceptualización en proceso de evolución, cualquier definición solo

llegará a recoger aspectos parciales de rico contenido. Cuando hacemos referencia al trabajador, en particular la ley contempla primordialmente, el derecho individual de organización, esto quiere decir el derecho de poder ser participes en la constitución de sindicatos o el de poder llegar a practicar aquellos actos que lleguen a resultar inherentes a ella (El Dr. Jorge Rendón Vásquez)

Las organizaciones sindicales llegan alcanzar un rol necesario en todo Estado Social y democrático de Derecho, en tanto resulta ser la expresión del ejercicio de un principio y de un derecho fundamental y también derecho humano, como también a la libertad sindical, que se llega a fortalecer el sistema democrático, se llega a consolidar el desarrollo económico de una Nación y también llega a procurar la Paz Social a través del medio de la obtención del trabajo decente.

Los derechos sindicales en el Perú, se encuentra en una situación complicada, esto se debe a que su actual régimen laboral, como se ha mencionado anteriormente, hace que resulte tedioso el poder constituirse en una organización sindical, esto se debe a que son pocos los trabajadores que se encuentra bajo un contrato a plazo indeterminado. (Javier Arévalo Vela).

Ante lo mencionado, se puede comentar que un trabajador bajo un contrato temporal, en la figura que el trabajador se llegue a filiar a un sindicato, simplemente no le renuevan el contrato y por ende, se queda sin empleo. En el ámbito local en el año 2014, el secretario general del Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Chincas (Sitrapech), Marco Luis Rodríguez, llegó a denunciar públicamente que, un día anterior, un grupo de trabajadores llegaron a hacer despedidos arbitrariamente por el nuevo gerente del proyecto con el objetivo de ponerse de lado de algunos simpatizantes políticos.

En donde solicitaban lo siguiente: “Queremos que el gerente general, Artemio Pascual Ángulo Sánchez, reconsidere el despido arbitrario que nos ha hecho porque todos nosotros tenemos un derecho laboral ganado y él lo está infringiendo, además que la mayoría de despedidos integran el sindicato, dijo, Marco Luis.

Asimismo, agregó que a su parecer, el despido masivo de más de 70 trabajadores obedece a que representan una amenaza porque durante la gestión anterior denunciaron una serie de irregularidades como la pérdida de un teodolito, las camioneta de Chinecas sin logotipo, la falta de agua potable, entre otras cosas. Según, los ex trabajadores, cuando intentaron ingresar a iniciar sus labores del día en la puerta de ingreso les informaron que habían sido despedidos, mientras que con una lista en mano dejaban ingresar a un grupo de personas ajenas al Proyecto Chinecas.

Cabe mencionar, que efectivos policiales de la comisaría de Buenos Aires se presentaron en el lugar para conversar con el gerente de Chinecas y constatar el despido, pero no se les permitió el ingreso. El viernes, 3 octubre del año 2014, a las 7:14pm, una cantidad de ex trabajadores del Proyecto Especial Chinecas llegaron a protestar en contra del presidente del directorio, Juan Chuíz Villanueva por haber llegado a despedirlos arbitrariamente. Los quejosos, resultaron ser 42 ex trabajadores que llegaron a hacer retirados de sus puestos laborales y por la cual, llegaron a protestar en la Plaza de Armas.

Estos trabajadores cuestionaron la intervención del vicepresidente de la región, persona a la cual fue quién llegó a promover este tipo de acto que no resulta justificable, a excepción si se tratara de los intereses producidos a causa de la designación. El asesor sindical del Sindicato de Trabajadores de Chinecas (Sitrapech), Daniel Álvarez Saldaña señaló que con este tipo de actitud que presentó, atenta contra los derechos de los trabajadores, por lo que llegaron a responsabilizar a la alta dirección y, como también al directorio del proyecto irrigador directorio y al directorio del proyecto irrigador.

Señaló que ante la presente situación, denunciaron a Chuiz Villanueva y al que ostenta el cargo de gerente general de la entidad ejecutora del GRA, ante el Poder Judicial.

Por otro lado, uno de los trabajadores quejosos, Urbina L. señaló que, a pesar de contar con 5 años en el proyecto, llegó a hacer despedido de forma intempestiva, a pesar que fue un trabajador que en todo su periodo ha obtenido una serie de beneficios. Los ex trabajadores llegaron a manifestar que hasta la fecha se ha logrado a despedir a más de 100 trabajadores, con la excusa que la empresa no contaba con presupuesto.

El viernes último una carta notarial firmada por el nuevo gerente general del proyecto irrigador, Artemio Angulo Sánchez, establecía dar por terminado el vínculo laboral entre los más de 20 trabajadores y la institución, bajo el argumento de que no hay presupuesto para el pago de sus salarios.

“Solo han sacado a gente de mi sindicato porque dicen que somos puros comandos, esto está manejado por el grupo de los ‘waldistas’ y no es justo porque la mayoría tiene más de dos años laborando en Chincas y nuestros contratos están desnaturalizados, merecemos seguir trabajando”, indicó.

El secretario general del Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Chincas SITRAPECH, Marco Luis Rodríguez, aseguró que no recibieron ninguna notificación y asistieron a trabajar normalmente, siendo impedidos de ingresar ya que existía una orden de despido. Asimismo, los extra trabajadores denunciaron que hoy vieron ingresar a laborar al proyecto especial nuevo personal, los que aducen son militantes del movimiento Puro Áncash.

Es así que el derecho del trabajador es perturbado por diferentes motivos como vemos líneas arriba, en la cual, por cambio del nuevo presidente regional, se viene violando derechos constitucionales contemplados en

nuestra constitución, como es que todo trabajador tiene derecho que se respete dicho derecho.

Todo miembro del sindicato o que esté realizando actividades sindicales, también se respete su derecho a no ser despedidos por solo el hecho de afiliarse a un sindicato o realizar actividades sindicales, porque si el empleador como en este caso es el proyecto especial Chinecas, despide de manera arbitraria a dichos trabajadores por tan solo pertenecer a un sindicato o realizar actos sindicales y como también lo establece la OIT, en la cual dice que el derecho de la libertad sindical, resulta ser un derecho humano y fundamental para cada trabajador a no ser despedido. Por otro lado la nueva Administración del Proyecto Especial Chinecas, viene realizando cosas que a mi punto de vista, es contra la ley. Como nos enfocaremos solo a nuestro punto o tema de investigación.

Como el Sindicato ya formado por la mayoría de la nueva Administración, dicho sindicato viene limitando a dichos trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en la cual, les piden a dichos trabajadores permanecer por lo menos unos cinco o un año laborando para el Proyecto Especial Chinecas, en la cual como sabemos, nuestra misma constitución nos dice que todo trabajador tiene derecho a sindicarse y a desafiliarse.

Como ya mencionada nuestra constitución, donde nos establece que todo trabajador tiene derecho a sindicarse, mas no da el plazo, como si lo da el sindicato del Proyecto Especial Chinecas, en la cual, lo que está haciendo es limitar sus derechos constitucionales y humanos de los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas. Ello está contradiciendo a la norma máxima que es nuestra Constitución Política del Perú.

En función de esta problemática identificada es necesario investigar: ¿Cómo es el derecho a la sindicación en la autonomía sindical de los trabajadores del proyecto especial Chinecas - 2015?

La presente investigación resulta ser muy importante y trascendental a nivel social, porque busca justificar que el derecho sindical es un derecho constitucional y un derecho humano, en la cual debe de ser amparado por nuestro Estado Peruano y respetado por cada persona, lo cual en la realidad no es así, y vemos, como empleadores y dirigentes del mismo sindicato limitan a los trabajadores a afiliarse a dicho sindicato a pesar que dicho derecho es amparado por nuestra norma constitucional y normas internacionales.

En relación a la justificación jurídica esta investigación busca establecer su fundamento normativo a partir de sus argumentos y aquellas condiciones que hagan posible su adecuada regulación y por ende su correcta interpretación.

El tema de investigación está orientado a establecer mayor protección de los derechos fundamentales y humanos, como es el derecho a la sindicación que se establece en nuestra constitución actual de nuestro sistema peruano en su artículo 28. (Dr. Wilder Ramírez Vela).

Hernández et all (2014) señalan que no resultan todas las investigaciones que son cuantitativas llegan a plantear hipótesis. El que lleguemos a formular o no hipótesis va a depender de un factor esencial: el alcance que llega a dar inicio el estudio. Por tal razón en la presente investigación no llega a corresponder hipótesis.

Por otra parte se planteó como objetivo general se busca analizar el derecho a la sindicación y la autonomía sindical de los trabajadores del proyecto especial Chincas en el año 2015 y como Objetivos específicos; Identificar las características del derecho de sindicación en el Proyecto Especial Chincas, año 2015, analizar las características de la autonomía sindical en el Proyecto Especial Chincas, año 2015 y proponer un Reglamento Sindical fundamentado en el cumplimiento del derecho a la sindicación y la autonomía sindical en el Proyecto Especial Chincas en el año 2015.

II. MARCO TEÓRICO

Chacalla. (2015) en su tesis de investigación básica y descriptiva; concluye:

Las razones en la que se funda la no efectividad en la protección que recae en la estabilidad laboral que ostenta todo trabajador que se llegue a afiliarse a un sindicato, durante el periodo de prueba (art.12 LRCT), esto a causa de que durante el período de prueba no se le garantiza al trabajador afiliado su estabilidad, si bien es cierto, se da el reconocimiento del derecho de pertenecer a un sindicato ya sea que su situación laboral sea bajo contrato indeterminado o plazo fijo; por otro lado la ley se llega a contradecir al momento de otorgar la facultad al empleador del poder cesar la relación laboral en un periodo de prueba. Es así, que lo que se recomienda, es el de mantener la lista de afiliados, como también los nuevos integrantes de la organización, hasta el momento de tener una seguridad de que los trabajadores no pierdan su puesto de trabajo, en líneas generales, que superen los 3 primeros meses y de esa forma brindarles la protección adecuada a asociarse y a una estabilidad laboral de cada trabajador al momento de sindicarse.

- Se ha considerado en nuestra regulación marco, se halla de acuerdo a la tendencia del derecho comparado y que la OIT se encuentra regulado a nivel internacional; pese a ello, en el derecho comparado se encuentran en ciertos países que llegan a respetar con mayores potestades los derechos que ostentan los trabajadores y el sindicato, y en referencia al periodo de prueba, en un intervalo de tiempo (2meses) y que, desde su inicio se debería garantizar el derecho a una estabilidad laboral.

Se presenta una falta para una adecuada protección en la estabilidad laboral en el trabajador, a razón de que se presente una inexistencia de estabilidad laboral, no se llegaría a respetar lo concerniente al fuero sindical, como tampoco el principio de primacía a la realidad, dando pie a

que los trabajadores presenten temor de poder ser parte de un sindicato cuando se encuentren en periodo de prueba.

Presentamos como propuesta la modificación normativa, en el que se busque poder establecer la debida protección al trabajador que se encuentre afiliado dentro del lapso de los primeros meses, en la cual se pueda garantizar su estabilidad y que esta misma no resulte ser un factor para no contratarlo posterior al haber superado los 3 meses por concepto de periodo de prueba, de la misma manera se debe contemplar sobre encima de las obligaciones que ostentan y por cual se debe dar cumplimiento los sindicatos para que se garantice un trato no diferenciado y sin discriminación de por medio en todas sus formas a los trabajadores, así se encuentren dentro o fuera de cierto periodo de prueba o si se encuentran bajo el contrato a plazo fijo o en el determinado, bajo un mejor control y la fiscalización debida de parte de la entidad administrativa.

Cadena (2013) señala que: llega a evidenciar una gran dificultad a razón de que el derecho huelga, sindicación y de negociación colectiva, se llegan a desarrollar de forma exitosa y que la misma se encuentra de acuerdo a la normativa internacional en lo que respecta a los servidores públicos. Siendo así, se presenta como primer obstáculo, el modelo neoliberalismo que es un modelo actual globalizado, que se da a presentar como reinado absoluto de la libertad de mercado apremiante en la mano de obra y también, con aquellos elementos que influyen en la tasa de cambio, que lleguen a resultar ser escuálidos. La legislación colombiana, pese a lo anterior, han logrado consagrar fundamentalmente el modelo del Estado Social de Derecho, en la que han constitucionalizado la protección del obrero bajo la misma expresión de negociación colectiva.

Como segundo obstáculo, se llega a presentar una evidencia insuperable y cruel, en donde contamos con una intransigencia en el ejercicio del derecho de los sindicatos en todas sus formas. Vidal C. señala, pese a los esfuerzos de trabajo realizados en los últimos tiempos, la impunidad de

aquellos delitos que van en contra de sindicatos y sindicalistas sigue superando el 96%. Ya, desde el año 2003, se ha llegado a presentar una disminución notoria e irrelevante en el número de asesinatos de sindicalistas; pese a ello, otro tipo de impunidad se han hecho notar en contra de los derechos humanos de los sindicalistas, tales como amenazas y desplazamientos que permanecen en el mismo nivel.

En el tercer obstáculo identificado, se presenta la necesidad de una normativa homogénea y que se encuentre referente con la Constitución de 1991 y concordante con las cláusulas de apertura que presenta. Por otro lado, la legislación peruana presenta desinterés a los innumerables llamamientos realizados por los internacionales organismos, sobre todo de parte de la OIT; al extremo que tales decisiones jurisdiccionales se han llegado a constituir como el impulso del proceso que busca armonizar y aplicar de la normativa internacional.

Como cuarto obstáculo lo llega a constituir la escasa transformación de aquellos compromisos internacionales y también, de aquellas decisiones jurisdiccionales, como en las políticas del estado, que llegan a entender la importancia y la trascendencia del sindicalismo, para los trabajadores que ostenten un vínculo laboral con el estado.

Como quinto obstáculo, se puede llegar a evidenciar un limitado conjunto de mecanismos de acción con la que llega a contar un sindicato, con el fin de llegar a buen ejercicio de sus labores, y que de cierta forma para presentar oposición, esta llegaría a contar con una gama de restricciones legales que se lleguen a encontrar presentes en el ordenamiento jurídico. En diversos países del mundo, el convencimiento y la fuerza de un sindicato efectivo, competitivo, lo llega a constituir el aporte del capital y aquellas estrategias de inversión, y no tan solo con prebendas pasajeras, los sindicatos se beneficiarían con un mayor fortalecimiento, y por tanto presentaría una faceta mas atractiva.

Como sexto obstáculo, tenemos que se llega a presentar en referencia a la relación que se da en el colectivo negativo, frente a un sindicalismo y a su accionar. Y eso, se debe a que la desmitificación como aquel generador de conflictos, para que posteriormente se convierta en un solucionador de controversias; es así que esta se llega a presentar como escucho colectivo para que se pueda obtener mejores condiciones de trabajo.

El séptimo obstáculo, se tiene como aquel fenómeno que ha logrado golpear notablemente el derecho de todo trabajador. La no regulación de las relaciones laborales, la desfiguración sistemática del trabajo que resulta ser dependiente, como una principal forma de contratación de la mano de obra, ha podido alcanzar una afectación germinada y estructurada del sindicalismo, dentro del entorno amenazado del trabajador dependiente.

El octavo obstáculo se ha podido llegar a identificar la inperancia absoluta de la Comisión Constitucional de las Concertaciones Políticas Salariales; esto trae como consecuencia ser un punto frágil para la legislación Colombiana, esto se debe a que llegan a contar con un proceso participativo y colectivo, que a grandes rasgos llega a permitir realizar un diálogo efectivo y eficiente, y por otra parte, esta se ha llegado a convertir en una concertación de reunión previa para una legitimación en relación a una decisión estatal con característica unilateral que se ha acogido desde un principio.

Núñez (2013) cuyo objeto de su tesis fue el evaluar el fortalecimiento, la promoción, el respeto y la inclusión del derecho de sindicación, y de esa forma en un futuro poder contar con un plan nacional para un trabajo decente, teniendo como precedente lo importante que es un diálogo social y también, la participación de los sindicatos en consecución propia, que esto llegó a lograr las siguientes conclusiones: Que las organizaciones al llegar con su meta de rol netamente necesario en todo el Estado democrático y social de derecho, llegan a hacer expresiones dentro del

ejercicio del derecho y principio fundamental como es el caso de la libertad en el sindicato, por la cual se llega a fortalecer el sistema democrático.

Es así como, las organizaciones que llegan a estar consolidadas llegan a contribuir con la reducción de las desigualdades, por lo que resulta necesario el fortalecer el derecho a la sindicación. Su importancia, protección y reconocimiento a nivel nacional e internacional, no resulta ser respecto en nuestro país.

Ledesma (2011) señala, que pese del avance al nivel nacional como internacional, encontramos la existencia de ciertos instrumentos legales que llegan a excluir al trabajador público del derecho del trabajo en la práctica, a este se llega a negar o limitar sus derechos concernientes al sindicalismo. Es por ello que, las organizaciones sindicales se deben informar de la forma correcta sobre la aplicación de que señalado en el sistema de la OIT, con el fin de dar exigencia mediante los tribunales nacionales, como internacionales, esto a razón del debido respeto de los derechos del sindicato en los trabajadores, correspondientes al sector público como privado.

Villavicencio (2010) aduce en su tesis: los trabajadores deberían contar con el poder de gozar de una debida protección contra todo aquel acto que sea discriminatorio y que pretenda minimizar el derecho fundamental que todo trabajador tiene, que no es mas que el derecho a la libertad del trabajador sindicalizado. En lo concerniente a su empleo, esta protección deberá ser ejercida en primer lugar contra todo aquel acto que llegue a contener como base el someter a un trabajador a sus labores bajo la premisa de que este no se llegue a afiliarse a un sindicato o también, a la de no ser parte de uno. El cesar a un trabajador o perjudicarlo, afectando su derecho, bajo cualquier manera, puede causar que el trabajador se llegue a hacer parte de un sindicato o ya sea participe en aquellas actividades sindicales que se realizar fuera de las horas de trabajo.

Referente a la teoría relacionada al tema del poder de toda sociedad se encuentra desigualmente distribuido (Khan-Freund, 1987, p. 48). En la mayoría de relaciones jurídicas se llega a suponer casos de subordinación que se atribuyen ciertas personas de la sociedad relacionados a otros. El derecho llegaba encubrir este tipo de realidad de subordinación en el mundo de los contratos, se llega a entender como celebrados y por tanto concluidos entre iguales (Ledesma, 2011,p.8).

Dentro del ámbito de las relaciones laborales se llegó a reconocer hace 200 años que se da la existencia de una relación en donde no se ve igualdad de poder entre el empleador y trabajador llega a permitir al primero poder imponer condiciones abusivas que pueden resultar miserables de trabajo.

Desde la constatación de este tipo de realidad se llegó a crear, a causa de la afectación en lo concerniente al derecho del trabajo con el objeto de originar una desigualdad jurídica en el contrato verificada en la realidad equipar de algún forma el nivel de poder que existe entre las partes de dicha relación (Neves, 2009,p.9)

El derecho del trabajo llega a actuar de dos maneras, con el fin de lograr este objetivo: en primer lugar tenemos que es la vía de la hetero-tutela, en donde el Estado a través de diversos mecanismos (judiciales, administrativos o legislativos) pretende dar protección a la parte mas débil de la relación laboral, donde se minimiza el poder; por segundo lugar, la tenemos la autotutela (principal), que es definida como auto-protección de los propios dentro de la acción colectiva (Ermida, 2009)

La autotutela llega a cumplir con dos funciones muy importantes para los intereses: i) como aquel instrumento que resulta muy eficiente para la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales emitidas por esta vía y, ii) esta llega a permitir a los trabajadores, lleguen a ser partícipes en la configuración de sus condiciones de trabajo mediante la negociación

colectiva. A esta última forma, se le ha llegado a denominar como derecho sindical o como derecho colectivo del trabajo (Sala, 2003, p. 29) el cual llega a regular la probabilidad que ostenta todo trabajador de poder formar una organización o unirse a una que ya se encuentra constituida, para que así, puedan ser partícipes de la negociación colectiva en la determinación de sus mismas condiciones laborales y para que pueda ejercer de forma colectiva cierta presión a la otra parte con el fin de poder defenderse y así proteger sus legítimos derechos.

Los sindicatos llegan a hacer asociaciones privadas, en la ostentan una evolución histórica que ha atendido a una batalla continúa que da frente al Estado, se ha llegado a dar entendimiento dentro del sector de la doctrina, que estos llegan a poseer una libertad plena para funcionar y poder organizarse sin problema alguno por parte de tercero, en especialmente de la autoridad. A este tipo de libertad se le ha llegado a denominar libertad sindical, pese a que tiene diferentes connotaciones que es necesario hacer la aclaración (Anzures, 2012, p. 34).

En primer lugar, se llega a identificar al sindicalismo como aquella manifestación positiva del ejercicio que se llega a relacionar con la potestad de los trabajadores de llegar a formar sindicatos, o el de ingresar a sindicatos preestablecidos o ser perenne, en donde se encuentra un ejercicio no positivo sobre la libertad sindical que se llegue a concretar en la potestad de no dar origen a sindicatos, el de ser parte de sindicatos ya formados, o el tener que salir de ellos; también dentro de la libertad que se pretende en el sindicalismo es concerniente a la capacidad que tengan los mismos sindicatos para poder autogobernarse de forma libre sin que obstaculicen alguna de parte terceros en el objeto de alcanzar sus objetivos; en cierta manera, referente a la autonomía del sindicato (Anzures, 2012, p. 34).

El derecho sindical llega a comprender por 3 instituciones grandes, como son el derecho sindicación, derecho de huelga y negociación colectiva (Anzures, 2012, p. 34)

Los principales mecanismos de tutela que llegan a garantizar el ejercicio efectivo, tenemos: La debida protección en contra de la discriminación anti-sindical, en segundo lugar tenemos, la protección ante actos de injerencia y facilidades sindicales.

Es propicio desligar algunos puntos principales de los derechos sindicales, como aquel carácter instructivo de estos derechos, dentro ellas tenemos el vínculo de interdependencia de los derechos sindicales, como su debido reconocimiento como es de los derechos sindicales (Ledesma, 2011, p. 11).

Los derechos sindicales, llegan a poseer una función esencial como el de garantizar una debida protección y una mejora en la calidad de vida de estos trabajadores. Este derecho, no es mas que el poder constituirse en una organización sindical o el de ser parte a una que se encuentre formada, esta no llega a hacer de si mismo, sino esta llega a resultar ser un medio que a través del cual se llega a compensar con la organización, como también la fuerza de la cantidad de desequilibrio en los poderes sintetizados en la relación laboral individual, que, a base de ello se puede ejecutar actividades sindicales.

De la misma forma, encontramos el derecho de huelga y negociación colectiva, que resultan ser actividades sindicales por excelencia, estos en conjunto con ciertos mecanismos con los que cuentan y protege en contra de la discriminación anti-sindical, aquellos actos de injerencia y concerniente a las facilidades que cuentan el sindicalismo, permite llegar a constituir los mecanismos en las cuales se alcanza el fin de los derechos sindicales que resultan ser la protección y mejora en las condiciones para los trabajadores (Ledesma, 2011, p. 11).

Los derechos sindicales, se hayan relacionando entre sí, de tal forma que si uno de ellos no llega a hacer reconocido por parte del Estado, será deficiente en la eficacia de cualquier intento de defensa o en la mejora en las condiciones que presente en el trabajo, a base de los otros derechos del sindicatos que si se encuentran reconocidos (Ledesma, 2011, p. 12).

La interdependencia de estos derechos sindicales y las funciones instrumentales para el ejercicio de la defensa y para brindar óptimas condiciones laborales de los trabajadores, esta puede resultar ser establecido en la forma de un trípode. Si llega a faltar uno de los tres no se mantener como soporte en el trípode (Ledesma, 2011, p. 11).

Los derechos sindicales llegaron a hacer incorporados oficialmente en 1948 y llegan a formar parte del catálogo de derechos humanos, a base de las dos más apremiantes de las Declaraciones, al respecto a que toda persona puede formar parte o fundar sindicatos o sindicarse para la defensa de sus propios intereses (art.23.4) y en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre tenemos que todo persona ostenta el derecho de poder constituirse con otras para así promover, proteger y ejercer sus intereses legítimos de orden (art.XXII)

En la actualidad, resulta importante y mas aun que es como un instrumento que llega a servir para la protección y defensa de los trabajadores en sus intereses, se encuentran reconocidos por todos los tratados internacionales los derechos sindicales sobre los derechos humanos regionales y globales.

Le origen y escenario de los derechos sindicales resulta ser un tanto complicado en la medida que su titularidad puede presentarse de forma individual (cada trabajador) o de forma colectiva (organización) y en tanto, las potestades que llega a otorgar a sus titulares pueden llegar a hacer el

de la organización (en general) o finalmente el de actividad (actividad sindical: negociación colectiva y huelga) (Villavicencio, 2010, p. 93).

Ante lo señalado se puede llegar a sintetizar de la manera que, el titular de los derechos sindicales o individuales, que resulte ser un derecho perteneciente a cada trabajador o trabajadores, en líneas generales a una organización sindical.

Facultades entregadas a los titulares de los derechos sindicales: El de organización: que es la constitución de la misma organización sindical o ya sea de la afiliación a una que se encuentra ya formada; el de Actividad: esta desarrolla actividades sindicales, en donde cada uno de estos aspectos se encuentran combinados entre sí, esto quiere decir, que se da la existencia de los derechos de titularidad individual o colectiva que no son mas que de la actividad o de la organización. En respecto a esto, frente a la complejidad que presente (colectiva – individual y doble titularidad y la pluralidad de facultades – actividad y organización). El fenómeno sindical resulta ser necesariamente colectivo y de actividad. (Villavicencio, 2010, p. 94).

La libertad sindical en el segundo paquete llega a hacer uno de los principales ejes de los derechos fundamentales que llega a lograr alcanzar consagración constitucional (Guillermo Cabanellas).

Luego del reconocimiento en su máxima expresión jurídico de las libertades y derechos con los que llega a inaugurar el capitalismo liberal, tanto los derechos sociales como los económicos, lograron poder alcanzar una gran consideración a partir del año 1917 en América, en Querétaro en su constitución. (Guillermo Cabanellas). Y, a partir de 1919 en la constitución de Weimar – Europa cuando el liberalismo dio paso al estado social de derecho. A partir de ese momento se convirtió en unos de los principales pilares de contratos sociales, que inició a expandirse en el

mundo a partir de la primera guerra mundial y que se llegó a generalizar a partir de la segunda guerra mundial.

A su corta edad, entre los derechos que son partes de la constitución, nos llega a indicar que nos encontramos frente a una libertad un poco menos clásica, pero rica en tradición jurídica, a diferencia de otras que provienen de la primera constitucionalización, pese a ello, se tiene que enfatizar que la libertad de la sindicalización, de forma somera se ha ido introduciendo sin complejos de inferioridad ni de aislamiento (El Dr. Jorge Rendón Vásquez).

Su justificación, origen y también dinámica se llega a mantener en la necesidad del tener que apaciguar las consecuencias que puede conllevar la prestación de la contraposición de interés y como también, el de la desigualdad de distribución de poder que se llega a encontrar entre el capital y el poder. Esta libertad sindical resulta ser un denominador repetitivo dentro de los orígenes de la democracia, que la eficiencia del orden en la democracia, en donde puede llegar a hacer medida para una mayor eficiencia de la libertad sindical o que se presente una falta de democracia sin una libertad sindical.

En relación a la Consagración Constitucional del Derecho de Libertad Sindical de los Servidores Públicos en Perú resulta indispensable traer a lo aducido por Villavicencio (2010), diseña una historia concerniente al derecho de libertad sindical de los servidores públicos peruanos:

En lo concerniente a los trabajadores estatales la situación puede llegar a resultar con mayor gravedad, puesto que contaban con el derecho para sindicarse expresamente, pese de la vigencia formal del Convenio 87 había derogado a la Ley 11377 en donde, dado su jerarquía legal y el hecho de que era una norma especial y posterior.

A partir de 1979 en su Constitución, y a razón de la ola generalizada de diversos conflictos en el ámbito laboral llegaron los trabajadores a hacer protagonistas del estado, que esta misma le da el reconocimiento explícito a la libertad sindical (art. 61 y Decimoséptima Disposición General y Transitoria que ratifica el convenio 151 de la OIT), en la cual se debió señalar como exentos, al magisterio se le llegó a reconocer este derecho a partir de 1964, a través de la Ley 15215 (artículo 21, inciso g y l y artículo 22).

La constitución de 1979 llegará a hacer uno de los grandes trascendencia jurídicas en lo concerniente a materia de libertad sindical, a razón de que resultó ser una de las primeras normas supremas que recogía este derecho en específico, lo ha llegado a consagrar con la mayor trascendencia en la historia. En el art.51 se reconoce los derechos a la sindicación sin previa autorización, a no se impedido de ser parte de algún sindicato ni obligado a ser parte de uno, como el de dar origen a organismos de grado superior, el funcionamiento, constitución y a una administración libre, a la garantía para un desarrollo de las funciones que le facultan a los sindicatos de todo nivel. Todo esto, en el art.52 se das desde el debido reconocimiento de los derecho de huelga y sindicalización de los servidores públicos, apartando a los funcionarios del Estado que ostentan poder decisión o que lleguen a desarrollar cargos de confianza, o como también, aquellos miembros de las Fuerzas Armadas y Policiales, y magistrados (art.61 y 243).

En la actualidad, aquellos servidores públicos que lleguen a prestar servicios al estado, en base a lo estipulado en la actual constitución peruana (1993), que estipula el reconocimiento al nivel constitucional, de forma expresa el derecho a huelga y sindicación, dejándolos aparte al derecho de negociación colectiva. Es propicio mencionar que la que hace referencia a los servidores del Estado, deja de lado a los trabajadores cuyo cargo es de confianza.

Es así, en lo concerniente con los derechos de sindicación y de huelga, acorde con lo estipulado con la OIT, se encuentra excluido de la realización aquellos trabajadores con poder de decisión y los que ostentan el cargo de confianza o de dirección, como también tenemos, a los miembros de las fuerzas armadas y policiales (Cadenas, 2013,p.148).

El artículo mencionado de señala de la siguiente manera:

Artículo 28: “El Estado peruano brinda reconocimiento a los derechos de negociación colectiva, sindicación y huelga, en donde acoge y protege su ejercicio democrático, en donde se llega el poder garantizar la libertad sindical, la fomentación de la negociación colectiva como el promover las maneras para una solución pacífica en los conflictos laborales.

Artículo 42°. – Se da el reconocimiento a los derechos de huelga y sindicación de los servidores públicos, en la que se encuentran exentos aquellos funcionarios públicos que ostentan poder de decidir y aquellos con cargos de confianza o dirección, además de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”.

Artículo 153°. – Están prohibidos de sindicarse o declararse en huelga los jueces y fiscales.

Sintetizamos, que en el texto peruano constitucional no se llega a consagrar una debida protección. Asu vez llega a reconocer: i) solo el derecho de huelga y de sindicación; ii) la operación de ciertos servidores públicos; iii) quedan exentos los fiscales y jueces del ejercicio del derecho de sindicación y huelga.

En relación al **Movimiento Sindical en el Perú** se refiere que en el Perú, se desarrollaron los antecedentes de la sindicación a comienzos del siglo XX, en las dos primeras décadas. Se presenta con mayor énfasis la lucha por la jornada de las 8 horas de trabajo, que llegó a culminar a fines del año 1918, con la conclusión de la huelga organizada por la federación

obrero local de Lima, expidiendo el gobierno de José Pardo el Decreto Supremo del 19 de enero de 1919, que implantó la jornada de las ocho horas diarias de trabajo en todo el Perú. (Javier Arévalo Vela).

Después de la Asamblea del 30 de abril y el 01 de mayo, a iniciativa de José Carlos Mariátegui, se originó la confederación de trabajadores del Perú (CGTP), la misma que motivó la Constitución de Organizaciones Sindicales a nivel de todo el Perú y orientó los movimientos huelguísticos y de protesta.

Esta organización fue disuelta el 12 de noviembre de 1930, después que decidiera realizar la huelga general protestando por la represión policial frente a la manifestación obrera en la Oroya. La Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), se constituyó el 01 DE mayo de 1994, a consecuencia del pacto sindical de Santiago celebrado entre dirigentes sindicales apristas en la ciudad de Chile que se llevó a cabo el 16 de Setiembre de 1943 con ocasión del Segundo Congreso de la Confederación de Trabajadores de Chile.

En setiembre de 1944 la Confederación de Trabajadores del Perú, llevo a cabo una paralización nacional, manifestando en contra del alza del costo de vida. Es así que la Confederación Nacional de Trabajadores, se constituyó en el año de 1971. Central de Trabajadores de Revolución Peruana, (CTRP), se constituyó en el año 1972, a iniciativa de un grupo del gobierno militar y con el fin de controlar una parte del movimiento del sindicalismo del Perú..

En nuestro país peruano, el movimiento Sindical se fortificó entre los años 1968 y 1975, constituyendo una de sus expresiones de mayor transcendencia, como es el reconocimiento legal del derecho de la estabilidad laboral a los trabajadores, mediante Decreto Legislativo N° 18471. Como olvidar, lo que paso en el año 1975, la tendencia favorable del capitalismo nacional, la obstaculización de la acción sindical, la persecución de dirigentes sindicales, el despido masivo de empleo de

trabajadores, en la cual estos casos mencionados líneas arriba trajeron huelgas y paros nacionales de protesta.

En 1978, el gobierno militar llegó a convocar a una asamblea constituyente, para la cual se realizaron elecciones en junio de ese mismo año; la Asamblea Constituyente aprobó la Constitución Política de 1979, en la cual dicha Constitución garantizó la Libertad Sindical, la estabilidad laboral, y es así también como los derechos de huelga, negociación colectiva y sindicación.

En relación a **los tratados internacionales en el ordenamiento jurídico peruano**: Uriel citado por Cadenas (2013, p. 149) la Negociación de los Tratados Internacionales y el Control Constitucional a priori de las Normas Convencionales en el Perú). Sostiene que, en Perú, el proceso que conlleva a aprobar los tratados internacionales se necesita de pasos previos para su debida ratificación presidencial. No es más que, la aprobación del Congreso. En palabras del gran Uriel Astorga.

“Esta forma divisible de las funciones que ostenta el poder ejecutivo como también el legislativo, llega a presentar como antecedente dentro de su norma nacional en la constitución, a la monarquía española de 1812 en la que señalaba que, si bien se llegaba a reconocer al Rey, era quién dirigía la política extrema, era quién se encargaba de las negociación y ratificaciones de los tratados, a pesar de ello, estos debieron ser aprobados por las cortes de su ratificación, esto se llegó a repetir sin ninguna modificación hasta la promulgación de la constitución de 1979 en la que se llegó a establecer los tratados simplificados o los denominados “acuerdos ejecutivos” como actualmente es denominada en la doctrina internacional”.

En nuestra constitución vigente (1993), estipula en su capítulo segundo a los tratados. (Artí. 55 y ss. de la CPP de 1993). De su propio contenido se llega a evidenciar que, se relacione con la ratificación de los tratados

internacionales, en donde se acoge la teoría monista, toda vez que el artículo 56 constitucional señala:

Artículo 56°. - En la presente refiere que los tratados deberán ser aprobados por Congreso, antes de que lleguen a hacer ratificados por el presidente de la Nación, cuando llegue a versar sobre materias de derechos de soberanía, humanos, cominio o de la integridad del Estado, sobre aquellos que atañen la defensa Nacional y sobre las obligaciones financieras del Estado.

Esta debió ser aprobada también por el congreso, como aquellos tratados que se lleguen a crear, modifiquen o lleguen a suprimir tributos; aquellos que se lleguen a modificar o derogar alguna normativa y aquellos que requieran algunas medidas legislativas para su realización.

Siendo así, art. 55 de la Constitución estipula que “Los tratados que han sido celebrados por el Estado y que llegan ser parte del derecho nacional”, y posterior artículo ha dispuesto que los procesos donde se adopta un tratado internacional, deben ser parte del ordenamiento interno, y que la misma debe versar sobre Derechos Humanos acorde al art. 56.

Ahora, si se trata del caso de materias distintas de las señaladas en el art.57 de la constitución, esta se llega a plantear la solución de señalar que “El Presidente de la Republica puede ratificar o celebrar los tratados o en todo caso unirse a estos mismos, sin previo requisito para la misma, en materias que no se encuentren contempladas en el artículo precedente, pero deberá dar cuenta al Congreso.

Además, se llega a consagrar el debido proceso que deberá precipitarse en aquellos casos que exista tratados a ratificar que, tengan como contenido disposiciones contrarias a la constitución. El mencionado texto, señala que “Cuando el tratado llegue a afectar las disposiciones constitucionales se deberá aprobar por el procedimiento que se sigue para

la reforma de la constitución, antes de que llegue a ser ratificado por el presidente de la República”.

También tenemos que son parte de las disposiciones finales, en su numeral cuatro, se llega a dictar que “las normas que son relativas a los derechos y a las libertades que la constitución llega a reconocer, se llegan a interpretar de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, tanto como los tratados y acuerdos internacionales a base de la misma materia ratificados por el Perú”.

En lo referente a **los Convenios de la organización Internacional del Trabajo. (OIT)** existen varios convenios de la OIT, en la que concierne a la libertad sindical, como es el caso de la 87, en referencia a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y en la 98 referente al derecho de sindicación (La hoz Tirado Ricardo 1993)

Los convenios de la OIT, referido a la libertad sindical son como mecanismos internacionales de derechos humanos, en tanto ostentan la presente condición, todos los tratados que se llegue a desarrollar en referencia a aquellos derechos que son reconocidos por los mencionados instrumentos. En la OIT, quién denomina a la libertad sindical, a la par de la libertad de trabajo y la igualdad y la de derecho humano. Dentro de los convenios que han sido ratificados de la OIT se presenta el C 029, C 087, C 098, C 100, C 105, C 111, C 138 y C 182.

Las Constituciones Latinoamericanas llegan a reconocer la libertad sindical. En su mayoría, no se llegan a limitar al divulgar el derecho, a o contrario que lo llegan a destacar ciertos elementos de su contenido; el carácter voluntario de la afiliación, la democracia de las organizaciones sindicales y la naturaleza libre.

La Libertad Sindical Individual esta abarca un conjunto de derechos en la que los titulares llega a hacer reconocidos individualmente los

trabajadores. La Libertad Sindical Individual puede llegar a separarse en dos vertientes: por un lado la libertad sindical individual positiva y por otro lado a libertad sindical individual negativa (La hoz Tirado Ricardo 1993).

La Libertad Sindical Individual Positiva: se encuentra conformada por todos aquellos derechos que llegan a tener los trabajadores para llegar a constituir o afiliarse a una organización que se llegue a considerar como conveniente, sin necesidad de que el empleador le de su autorización, así como también, para el desarrollo de sus actividades sindicales (Javier Arévalo Vela).

La Libertad Individual Negativa esta se define en que los trabajadores no pueden ser obligados a afiliarse a una organización sindical. En el art.3 de la LRCT aduce que los trabajadores ostentan el derecho de poder elegir voluntariamente, si en caso desean afiliarse o no, o ya de encontrarse en una, el poder apartarse de la misma, y que además, no debe encontrarse condicionada a su decisión por cualquier amenaza que pueda afectar su empleo o el de llegar a sufrir cualquier amenaza como es el de perder su empleo o cualquier tipo de represaría en su permanencia (Javier Arévalo Vela).

La libertad sindical como derecho fundamental en el marco de un Estado Social de Derecho. La Constitución del 93 esboza un Estado Social de Derecho, en la que encontramos el pluralismo institucional y social, la dedicación hacia los principales derechos sociales como económicos, y el papel perenne del Estado en una vida socioeconómica de la nación que llega a integrar este tipo de formación política (Dr. Wilder Ramírez Vela)

En lo concerniente al campo laboral, está dirigida taxativamente al conjunto de derechos individuales consagrados en el art.22-27 de nuestra constitución política del Perú, como el reconocimiento establecido de la autonomía colectiva dentro de sus tres expresiones. Tenemos a la

negociación colectiva, huelga y la libertad sindical, la particular valoración del trabajo a partir de considerarlo un deber y un derecho para cada ciudadano en forma general. (Dr. Wilder Ramírez Vela)

Todo ello se encuentra en una economía social de mercado art.58 de nuestra constitución política del Perú, cuyo régimen, el estado se dirige a un buen desarrollo del país y que la misma se realiza primordialmente en áreas de fomentación del empleo, en donde se otorga oportunidades para su superación a los sectores que lleguen a padecer de cualquier desigualdad y promueve condiciones de súper vivencia.

En relación a la **Consagración legal del Derecho de Libertad Sindical de los servidores públicos en Perú** posee a la libertad sindical como connotación constitucional. Además, ostenta con la denominada Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que está orientada al lado privado del trabajo y en otras directrices en el sector público. Son estas últimas las que ha analizado Cadenas (2013) a analizar.

Decreto Legislativo 276 o Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público. En relación con la constitución del art.42, dispone en su art.24 cuales son los derechos de los servidores públicos de carrera: "(...) II) Constituir sindicatos de acuerdo a ley.

Se señala el art.44:

Artículo 44°.- Las Entidas Públicas se encuentran prohibidas de llegar a negociar con los servidores, ya sea de forma directa o a través de sus organizaciones, con respecto a las condiciones de trabajo o sus beneficios que lleguen a implicar el incremento en la remuneración que poseen o, la modificación del Sistema Único de Remuneraciones que se encuentra establecida por la misma, en armonía con lo que dispone el Art.60° de la Constitución Política del Peru. Llega ser nula toda estipulación en contrario”.

El Decreto Supremo N° 003-82-PCM de 22-01-82. Data desde año 1982, se estableció para dictar las normas de aplicación del convenio 151 de la OIT, que posteriormente fue ratificado por la CPP, en su décima séptima Disposición General y Transitoria. Esta se encuentra orientada al régimen laboral del sector privado, en específico al derecho a constituir organizaciones sindicales.

En el art.1 del Derecho señalado:

“Los empleados, servidores públicos y los obreros permanentes que se encuentren sujetos al Sistema Único de Remuneraciones de la Administración Pública, ostentan el derecho a poder constituirse sindicalmente, a poder afiliarse, el poder aprobar sus estatutos y reglamentos, el de elegir libremente a sus representantes y el de poder participar en su administración, actividades y organización”

En su segundo artículo, consagra la exclusiones que actualmente la encontramos en la Constitución de nuestra legislación peruana, en donde señala a los funcionarios del Estado que ostenten poder de decisión o que lleguen a desempeñar cargos de confianza, como también el personal militar y civil, que acorde a las disposiciones sobre la materia, lleguen a formar parte de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales.

Decreto Supremo N° 026-82-JUS de 13 -04-82. Brinda disposiciones para el mejor cumplimiento del D.S. N° 003-82-PCM: Servidores Públicos tienen derecho a formar sus organizaciones sindicales.

Es propio señalar que su primer artículo define al servidor público y las consecuencias que se dan como las exclusiones en la aplicación del Decreto Supremo N° 003-82-PCM, de la siguiente manera:

Artículo 1°.- Para efectos del art.1° Dec.Supremo N°003-82-PCM, se toma a los servidores públicos a aquellos que se encuentran comprometidos con la carrera administrativa, donde cuyo haberes se encuentran sujetos al Sistema Único de Remuneraciones de la

Administración Pública y que, además hayan logrado superar el periodo de prueba.

Quedan exentos los servidores que ostentan las condiciones anteriores, en lo concerniente a las leyes especiales, sea parte del cuerpo de las Fuerzas Armadas o Policiales, como aquellos que ostenten el cargo de confianza.

Resolución Jefatural N° 134-82-INAP/DIGESNAP de 18-05-82: Enfocada al procedimiento de inscripción para las organizaciones del sincatos de Servicios Públicos.

Decreto Supremo N° 0010-83-PCM de 25-02-83: Normas relacionadas con la calificación de paralizaciones colectivas de trabajo del Servidor Público.

Decreto Supremo N° 70-85-PCM de 26-07-85. Esta establecida para Gobiernos Locales, donde se enfoca en el procedimiento dual para determinar las remuneraciones por costos de vida y por aquellas condiciones de trabajo de sus funcionarios y servidores.

Decreto Ley 25593 o Ley Colectiva de Trabajo. El contenido que presenta es aplicable a los que laboran en entidades del Estado y de empresas estatales, sujetos al régimen de la actividad privada, en estos casos se llega a reconocer el ejercicio del derecho a la asociación sindical, huelga y negociación colectiva en los términos de la ley en mención.

Decreto Supremo N° 011-92-TR. Como lo señalado, aquellos trabajadores estatales, que se encuentren sujetos al régimen jurídico de la actividad privada. Siendo así, este decreto principalmente señala que aquellos trabajadores que sirven para el estado pueden encontrarse sujetos al régimen laboral de la actividad privada o, por otro lado a la normativa de las actividades privadas.

Restricciones al Derecho de Libertad Sindical de los Servidores Públicos en Perú.

Según el Decreto Supremo 003-82-PCM del 22 de enero de 1982, señala al Régimen Laboral del Sector Público en lo que concierne a las limitaciones, se logra presentar una presunta incidencia en el derecho de autodeterminarse en el sindicato, que se llega a establecer la negativa en una reelección inmediata sobre que de los antiguo dirigentes de los sindicatos.

Así también encontramos la prohibición de que las confederaciones y federaciones de servidores públicos se afilien a organizaciones que comprenden entre otras categorías de trabajadores. Los servidores estatales no tiene la misma conotación legal que los que pertenecen al sector privado, así también, de los conflictos colectivos, su reglamentación jurídica también es distinta.

Adicionalmente lo mencionado, existen tres principales regímenes que regulan a los servidores del estado. Así como: Dec. Leg. 276, Dec. Leg. 728 y CAS o Contratación Administrativa de servicios.

En estos sistemas, se encuentran agrupados en un 70% de trabajadores del estado peruano, pero existen 20 regímenes distintos. Los principal en la reforma es el desmonte que presenta el CAS o Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, a lo cual se considera que, laboran un aproximado de 180 mil personas (Dato señalado por Peru21).

En lo que concierne a las empresas del Estado o con participación en ella, se encuentran ligadas al régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo a la disposición en el art.53 del Dec. Leg.216, con la excepcionalidad de aquellas desde su dación, tuvieron un régimen distinto.

El artículo mencionado, señala:

“Artículo 53°.- Aquellos trabajadores de empresas estatales, ya sean del derecho público o privado se llegana regir por el régimen laboral común de la actividad privada, en la cual guarda respeto al régimen especial que se encuentra dentro del común, sin menoscabar los derechos que señala la CPP en el capítulo de Trabajo”.

Para tomar conocimiento de las reclamaciones colectivas o individuales de dichos trabajadores, son competentes de su conocimiento la autoridad administrativa de trabajo y el fuero privativo de trabajo y también, las comunidades laborales.

El Decreto Supremo 375-82-EFC (art.59) donde estipula esta norma, hace de esta una excepción; y por otro lado las relaciones colectivas de trabajo en estas empresas “se encontrarán sujetas a las normas de la función pública” (Villavicencio, 2010, p. 31).

Se presenta como límite, el ejercicio del derecho a la libetad sindical, bajo los términos antes señalados. En la década de los 90, las relaciones colectivas de trabajo fueron en base para una regulación global que conllevó el Poder Ejecutivo, a través del Decreto Ley 25593 (LCRT, en adelante), que a partir de 1992. Esta norma fue reglamentada el mismo año, a través del Decreto Supremo 011-92-TR.

Como ya se ha hecho alusión, para aquellos trabajadores estatales, su derecho de sindicación se llega a encontrar estipulada en los Decretos Supremos 003-82-PCM y 026-82-JUS dictados para desarrollar el Convenio 151 de la OIT. En este encontramos un cierto conjunto de limitaciones que llegan a desnaturalizar el presente derecho, teniendo como principales: “ que se reduzca de su marco subjetivo solo aquellos trabajadores que sean estables, como la limitación a su ambito que presenta, en lo concerniente a la repartición, como también el de imponer un registro sindical que no tenga garantías, ecigir una cantidad exorbitante de organizaciones para poder constituir federeaciones y confederaciones, el de prohibirse agruparse con trabajadores que

pertencen a otro sector y por último a la no reelección de dirigentes” (Villavicencio, 2010, p. 32).

En referencia al derecho a huelga, encontramos limitaciones como: “que afecte a los servidores públicos que ostentan la característica esencial o que se requiera a garantía del cumplimiento de las actividades indispensables, aquellos trabajadores que se encuentren en conflicto, deberán ser garantizadas la estabilidad del personal necesario para que no haya impedimentos como la de una interrupción total y así poder asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así los exijan.

Nuestro marco normativo establece como servicios esenciales a: “aquellos destinados a sanitario y salubridad, aquellos de limpieza y saneamiento, los que laboren en electricidad, los que trabajen en agua y desagüe, los que tengan actividades de sepelio, lo de inhumaciones y necropsias, los que se encuentren laborando en establecimientos penales, telecomunicaciones y de los de comunicaciones, los que se dediquen al transporte, lo que ostenten de naturaleza estratégica o que se lleguen a vincular con la seguridad o defensa al nivel nacional, los de administración de justicia por nombramiento de la corte suprema de justicia de la república, y en entre otros que hayan sido establecidos por ley.

La autonomía sindical se llega a observar al redactar estatutos y reglamentos; en el poder seleccionar libremente a quién los represente, para poder organizar su propias actividades y administración, y así poder postular su programa de acción, para de esta manera poder formar federaciones y confederaciones, así como también para poder ser participes a organizaciones internacionales de empleadores y trabajadores (Alburquerque, 2006, p. 167)

De La presenta autonomía que presenta, ha sido reconocida por la OIT en su Convenio 87 de 1948 y en su Convenio 98 de 1949, estableciendo también, el derecho que poseen los sindicatos y los que sean afiliados

para poder realizar su propio estatutos y reglamentos; también el derecho de los afiliados para poder elegir a quienes los representen, el de poder organizar sus actividades y su administración, así como también el de postular programas de acción, y que será solo por decisión jurisdiccional, la decisión de disolución o suspensión de estas organizaciones.

Siendo así, los estatutos son, Dávalos (1993, p. 451), la base para una adecuada aplicación de fraccionamiento democrático dentro del sindicato, ya que se han encontrado a las normas relativas concerniente a la elección y duración de las directivas sindicales, también el establecimiento de cuotas sindicales, entre otros aspectos; a pesar de ello, se debe garantizar la autonomía estatutaria a todos los sindicatos. Resulta plena la autonomía sindical, aquellos sindicatos que podrían constituirse de cualquier forma, ya sea en forma jerarquizada o autoritaria, al igual que lo hacen otro tipo de organizaciones.

La libertad que ostentan los sindicatos para poder darse sus propios estatutos se observa, de cierto modo de forma limitada por mínimo contenido que se encuentra establecido por ley, pero a la misma manera, cumpliendo este mínimo legal, y así poder dar el correcto cumplimiento; por otro lado, el sindicato ostenta la libertad de poder establecerse dentro de sus estatutos aquellas formas y/o procedimientos para la elección de sus dirigentes, lo que trae como consecuencia en el Estado, que, se detenga ante cualquier interferencia que pueda llegar a obstruir el presente derecho, ya sea en el sentido que pueda fijar condiciones de elección o en el proceso electoral.

En lo concerniente al Comité de Libertad Sindical de la OIT (1996, p. 84) ha establecido que “de que puedan intervenir las autoridades durante un proceso electoral que se lleva en un sindicato, dando su perspectiva a través de una perspectiva basada en la opinión sobre los candidatos y las posibles consecuencias con su elección, esta puede llegar a afectar

gravemente el principio de que las sindicalizaciones ostenten el derecho de elegir a sus representantes de forma libre”

Pese que la autonomía sindical se logre conceptualizar mediante la intervención mínima por parte del Estado, dentro de la organización interna de estos mismos entes, la legislación debe permanecer limitada de realizar mínimas las condiciones que los estatutos y reglamentos de la asociación, que se deben salvaguardar su respeto (Alburquerque, 2006, p. 167) y además, que las autoridades deban limitarse de realizar todo acto que injiera en los estatutos internos de los sindicatos (Alburquerque, 2006, p. 169). El legislador posee la minuciosa tarea del de regular la actividad sindical, mediante la cual debe establecer los mínimos necesarios para el adecuado funcionamiento para todo sindicato sin tener que caer en el supuesto de conculcar la autonomía sindical. (Alburquerque, 2006, p. 169).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

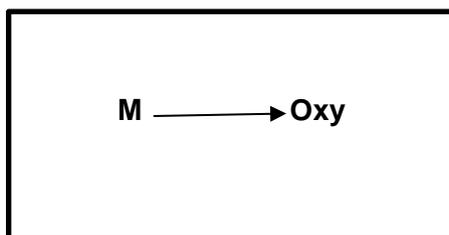
No experimental: Porque en la presente no se puede manipular las variables de estudio. Esta se refiere principalmente a la observación del fenómeno como tal, para su posterior análisis (Hernández et Al., 2014).

Transversal: Porque se llega a la recolección de datos, a través de un tiempo único con el fin de poder describir las variables (Hernández, et al., 2014, p.151).

A través del diseño trasversal o transaccional se logró recoger información de las variables de estudio en el momento, en un tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

En la presente se llegó a aplicar un diseño de investigación descriptivo simple mediante el cual se cogió información de las variables “derecho a la sindicación” y “autonomía sindical”

Esquema:



M: Muestra

O: Observación a las variables “derecho a la sindicación” y “autonomía sindical”

X: “derecho a la sindicación”

Y: “autonomía sindical”

3.2. Operacionalización de variables

Variable independiente: Derecho a la sindicación

Operacionalización:

Definición conceptual:

Tiene como fin el deber de brindar garantía a una debida protección y el de mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores. El derecho a sindicalizarse (derecho en la cual se puede constituir a una organización o el de afiliarse a una ya establecida) no es el fin que se prende en si, sino la presente, resulta ser el medio a través de la cual permite se compense con la organización y la fuerza del desequilibrio de poderes constatados en la relación laboral individual, para desde aquí, poder realizar actividades sindicales (Ledesma, 2011, p. 11).

• **Definición operacional:**

Derecho laboral colectivo de los trabajadores de una entidad que implica analizar los conocimientos y reconocimiento del Derecho a la Sindicación, la Importancia del Derecho a la Sindicación, las causas que limitan el Derecho a la Sindicación.

• **Indicadores:**

Conocimientos y reconocimiento del Derecho a la Sindicación, Importancia del Derecho a la Sindicación, Causas que limitan el Derecho a la Sindicación y Medidas y acciones del derecho sindical.

• **Escala de medición:**

Para esta investigación, se tomó como escala de medición la ordinal.

Variable dependiente: Autonomía sindical

Operacionalización:

Definición conceptual:

Esta se llega a materializar en cuanto que, el derecho que ha poseído el poder de escribir sus propios estatutos y reglamentos, también el de seleccionar libremente a quienes los representes, el poder organizarse su propia administración y sus actividades, y proponer programas de acción, para lograr formar federaciones y confederaciones, asó como el de poder

afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores (Alburquerque, 2006, p. 167).

- **Definición operacional:**

Libertad sindical que implica analizar en una entidad los principios democráticos para la elección y funcionamiento sindical, la organización y las relaciones sindicales.

- **Indicadores:**

Principios democráticos, Organización sindical y Relaciones sindicales.

- **Escala de medición:**

Para esta investigación, se tomó como escala de medición la ordinal.

3.3. Población

La población para el presente estudio estuvo conformada por los 80 trabajadores del Proyecto Especial Chincas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Como técnica se ha utilizado a la encuesta, que no es más que un procedimiento que tiene como fin la recopilación de información de una población en concreto y que, de la misma forma, es la técnica que se llega a emplear para lograr ser guía para la recogida de la misma Aravena all other, (2006) la sustentan como “aquella estrategia de investigación que se encuentra referida en declaraciones verbales de una población en concreto, en la cual se le realiza preguntas para tomar conocimiento de determinadas circunstancias sociales, económicas y políticas, o el estado de opinión en referente a un tema en particular”.

El cuestionario llega a hacer un instrumento de los más utilizados para recolectar datos. Este llega a consistir en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Se utilizó para recoger información de las variables de estudio.

Se utilizó un Cuestionario para recoger información sobre las variables “derecho sindical” y “autonomía sindical”.

Validez y confiabilidad

En el presente estudio se realizó la validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Validación

Se realizó a través del juicio de expertos: dos especialistas y un metodólogo.

Confiabilidad:

Se encuentra destinada a la precisión del instrumento de medición, a razón de la existencia de una repetición constante, estable de medida.

Para evaluar los resultados se realizó las siguientes técnicas:

Alfa de Cronbach

Presenta valores entre 0 y 1, donde: 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

Esta técnica se basa en que los ítems se deben encontrar correlacionados de manera positiva entre si, y que la misma puedan llegar a medir en cierto grado a una entidad en común. De no llegar a hacer así, no existirá razón para considerar que puedan tener correlación con otros ítems establecidos, que son seleccionados, por lo que no se podría señalar que existe una relación entre la prueba y otra similar.

Se puede calcular de la siguiente manera.

$$\alpha = \left[\binom{k}{k-1} \right] \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i,

- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.
-

3.5. Procedimientos

Se aplicó la encuesta a los 80 trabajadores del Proyecto Especial Chinecas. Posteriormente se elaboró un cuadro de doble entrada el cual contenga los encuestados y los ítems. Se sistematizaron y analizaron los resultados estadísticos y se procedió a la formulación de la discusión, las conclusiones, recomendaciones y elaboración del informe de investigación

3.6. Métodos de análisis de datos

A razón de que pose una característica de investigación descriptiva, se considera el de utilizar **estadísticos descriptivos** para poder representar visualmente un conjunto de datos que corresponden a una situación de interés, se requerirá los siguientes estadísticos:

Medidas Estadísticas: Promedio o media aritmética, Desviación Estándar y Coeficiente de Variación.

a) Promedio o media aritmética cuya fórmula es:

$$X = \frac{\sum x_1}{n}$$

b) Desviación Estándar:

$$S = \sqrt{\frac{\sum(x-x)^2 fi}{n-1}}$$

donde:

S : Desviación estándar

\sum : Sumatoria

X : Promedio aritmético

- Distribución de frecuencias: Se observó la información de forma ordenada, detallada y tabulada, permitiendo un análisis rápido y objetivo.
- Gráficos: Se presentó gráficos, para hacer mas vistosa, atractiva e interactiva la información.

Se utilizó software especializado para el tratamiento de los datos.

- Posterior a la recopilación de la base de datos con una información encuestada, se procedió a un análisis de datos. Posterior a la compilación de una base de datos con la información de la encuesta, se procedió a su debido análisis y presentación. Los programas estadísticos a usar fueron: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version SPSS19 y Microsoft Office Excel 2013.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación, se mantuvo a presentar datos netamente reales, en las cuales se han trabajado con veracidad y a su vez, obtenido datos verídicos y transparentes. La ética es considerado un valor que se debe tener como preferencia en todo tipo aspecto de nuestra vida, esta misma es esencial para llevar a cabo el proyecto de investigación y poder culminarlo satisfactoriamente con resultados que puedan ayudar verídicamente en la obtención de información sistematizada y actualizada de “el derecho a la sindicación y su repercusión en la autonomía sindical en los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en el año 2015”.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico N°1: Identificar las características del derecho de sindicación en el Proyecto Especial Chinecas, año 2015

Tabla 1.

Conocimientos y reconocimiento del Derecho a la Sindicación de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.

Conocimientos y reconocimiento del Derecho a la Sindicación	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Derecho a la sindicación	23	29	56	70	0	0	0	0	1	1	100
La constitución y las leyes nacionales e internacionales	5	6	35	44	28	35	8	10	4	5	100
Reconocimiento	24	30	47	58	6	8	3	4	0	0	100
Vulneración los Derechos Humanos	24	30	47	58	6	8	3	4	0	0	100

Nota. Los datos fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en el año 2015.

Figura 1.

Conocimientos y reconocimiento del Derecho a la Sindicación de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.



Fuente: Tabla N° 01

En la tabla 1, se muestra que 70% de los trabajadores están de acuerdo que el derecho a la sindicación es un derecho constitucional y fundamental inherente al trabajador mientras el 44% de ellos están de acuerdo en que los trabajadores del P.E.CH, tienen conocimiento que la constitución y las leyes nacionales e internacionales reconocen el derecho a la sindicación en contraste el 30% están totalmente de acuerdo que el derecho a la sindicación es un derecho constitucional y fundamental inherente para ellos a diferencia del 4% que están en desacuerdo, que si no se respeta el derecho a la sindicación en el P.E.CH, se estará vulnerando los Derechos Humanos de los trabajadores..

Tabla 2.

Importancia del Derecho a la Sindicación de los trabajadores del Proyecto especial Chincas en el año 2015.

Importancia del Derecho a la Sindicación	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Libertad sindical	36	45	7	9	12	15	6	8	19	23	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Proyecto Especial Chincas en el año 2015.

Figura 2.

Importancia del Derecho a la Sindicación de los trabajadores del Proyecto Especial Chincas en el año 2015.



Fuente: Tabla N° 02

En la tabla 2, se muestra que el 45% de los trabajadores del Proyecto Especial Chincas están totalmente de acuerdo en que es importante la libertad sindical y el derecho de sindicación, dentro del Proyecto Especial Chincas en contraste con el 15% de ellos que es indiferente al derecho de sindicación en contraste con el 23% están en total desacuerdo en que sea importante tener la libertad de sindicalizarse.

Tabla 3.

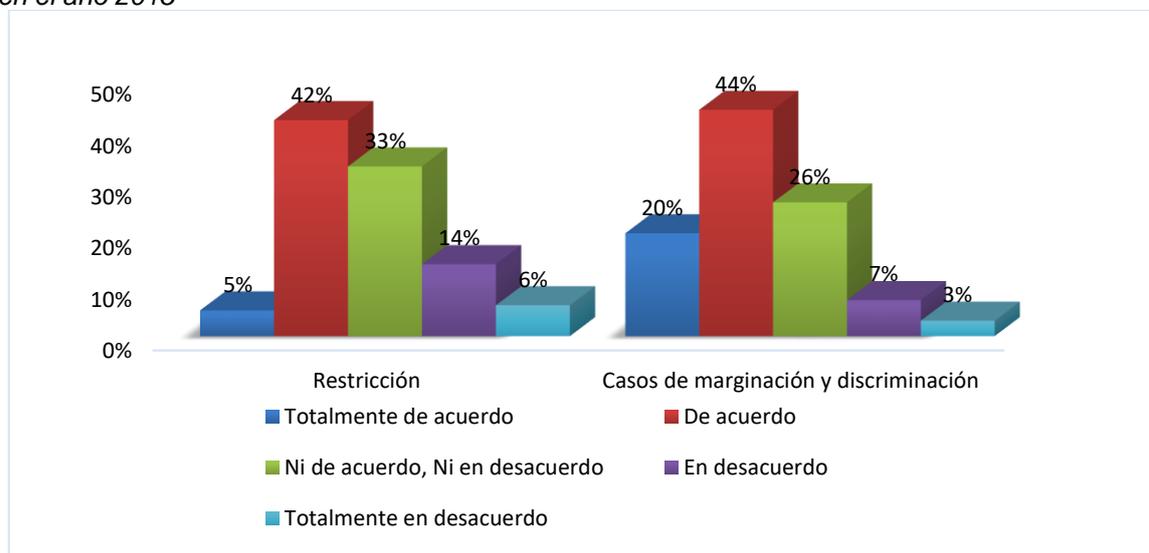
Causas que limitan el Derecho a la Sindicación de los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en el año 2015

Causas que limitan el Derecho a la Sindicación	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Restricción	4	5	34	42	26	33	11	14	5	6	100
Casos de marginación y discriminación	16	20	35	44	21	26	6	7	2	3	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en el año 2015.

Figura 3.

Causas que limitan el Derecho a la Sindicación de los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en el año 2015



Fuente: Tabla N° 03

En la tabla N° 03, se muestra que el 42% de los trabajadores están de acuerdo, que en el proyecto especial Chinecas están restringidos de participar en actividades propias del sindicato de trabajadores mientras el 44% de ellos están de acuerdo que, como trabajadores del proyecto especial Chinecas, en sus respectivas labores, han tenido conocimiento de casos de marginación y discriminación de los trabajadores integrantes o afiliados al sindicato.

Tabla 4.

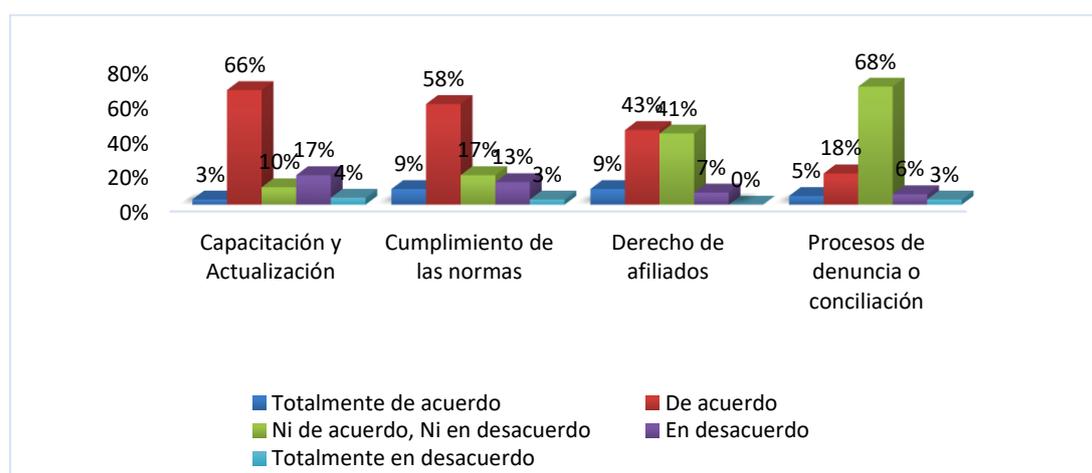
Medidas y acciones del derecho sindical de los trabajadores del Proyecto especial Chincas en el año 2015.

Medidas y acciones del derecho sindical	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total %
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Capacitación y Actualización	2	3	53	66	8	10	14	17	3	4	100
Cumplimiento de las normas	7	9	47	58	14	17	10	13	2	3	100
Derecho de afiliados	7	9	34	43	33	41	6	7	0	0	100
Procesos de denuncia o conciliación	4	5	14	18	55	68	5	6	2	3	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Proyecto Especial Chincas en el año 2015.

Figura 4.

Medidas y acciones del derecho sindical de los trabajadores del Proyecto especial Chincas en el año 2015.



Fuente: Tabla N° 04

En la tabla N° 04, se muestra que el 66% de los trabajadores están de acuerdo en que los representantes del sindicato de trabajadores del P.E.CH, se preocupan por capacitarse y actualizarse en lo relacionado con las normas Internacionales y Nacionales que regulan el derecho a la sindicación y la libertad o autonomía sindical en contraste con el 13% que están en desacuerdo en que el sindicato vele y asegure el cumplimiento de las normas Internacionales y Nacionales de respecto a los derechos individuales y colectivos de trabajo de sus afiliados mientras el 43% están de acuerdo que frente a situaciones de maltrato, discriminación o despidos, los líderes sindicales han defendido los

derechos de sus afiliados sirviendo como mediadores al proceso de resolución de estos conflictos a diferencia del 68% de los trabajadores que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo frente a situaciones de controversia entre el Empleador y los líderes sindicales.

Objetivo específico N°2: Analizar las características de la autonomía sindical en el Proyecto Especial Chincas, año 2015.

Tabla 5.

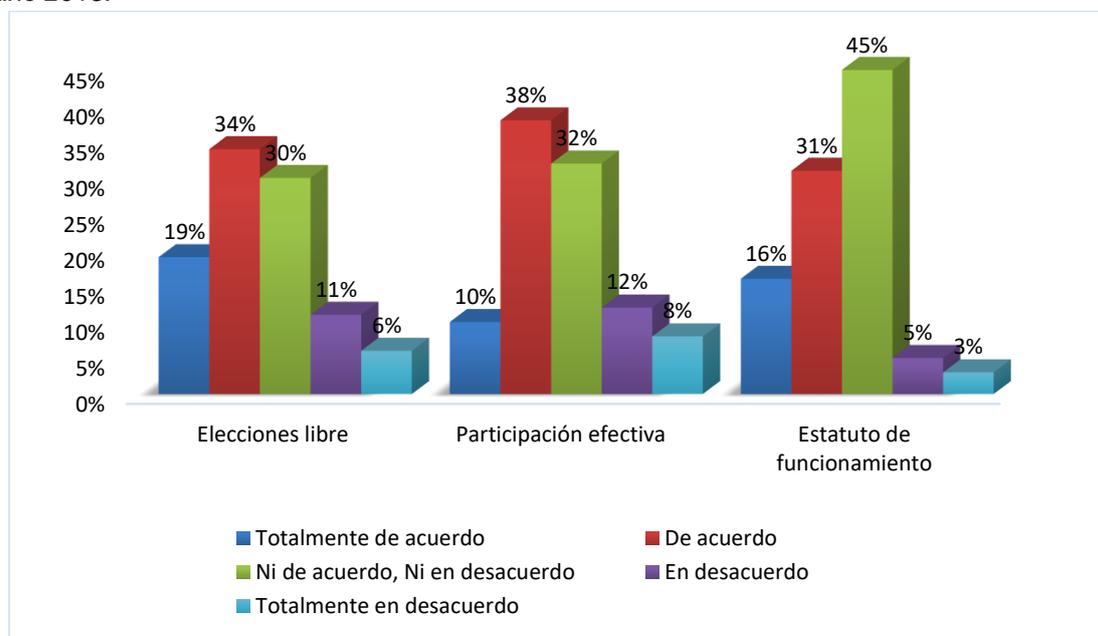
Principios democráticos: Elegibilidad de los trabajadores del Proyecto Especial Chincas en el año 2015.

Principios democráticos	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Elecciones libres	15	19	27	34	24	30	9	11	5	6	100
Participación efectiva	8	10	30	38	26	32	10	12	6	8	100
Estatuto de funcionamiento	13	16	25	21	36	45	4	5	2	3	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Proyecto Especial Chincas en el año 2015.

Figura 5.

Principios democráticos: Elegibilidad de los trabajadores del Proyecto Especial Chincas en el año 2015.



Fuente: Tabla N° 05

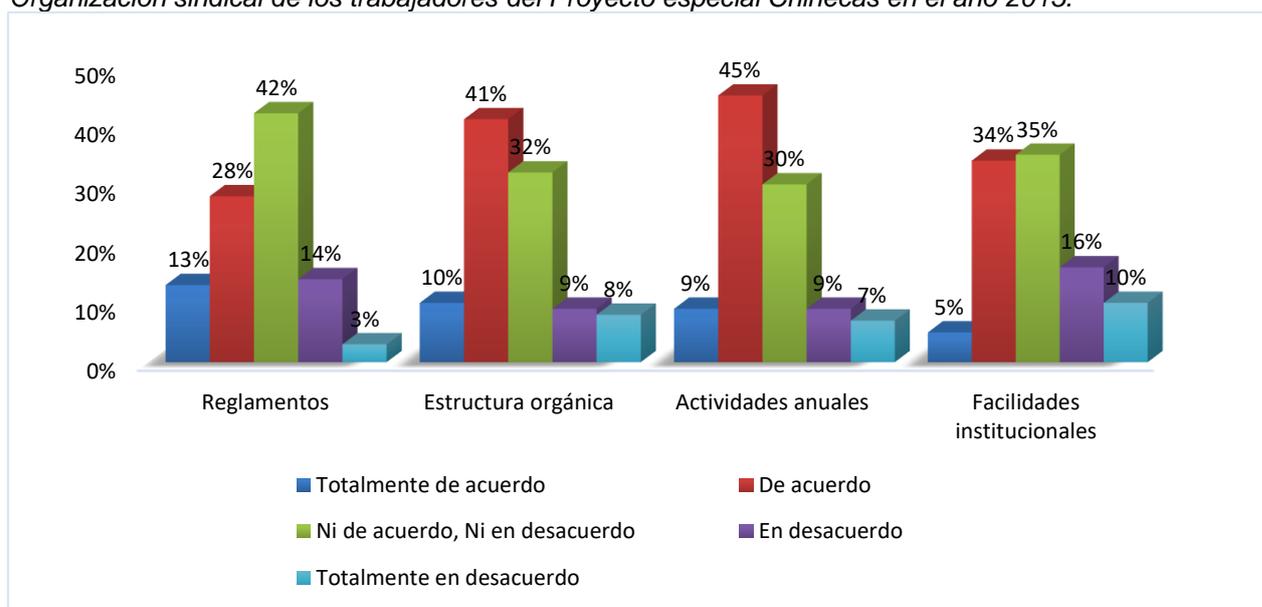
En la tabla 5, se muestra que el 34% de los trabajadores del proyecto especial Chinecas están de acuerdo en que los afiliados al sindicato, tienen la facultad de elegir a sus representantes en un proceso de elecciones libre y transparente en contraste con el 32% de ellos que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo en que los empleados y afiliados al Sindicato tienen una efectiva participación en la marcha del sindicato mientras el 45% de ellos es indiferente en que el sindicato de trabajadores, tiene derecho a organizar y redactar libremente su estatuto de funcionamiento.

Tabla 6.
Organización sindical de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.

Organización sindical	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total %
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Reglamentos	10	13	23	28	34	42	11	14	2	3	100
Estructura orgánica	8	10	33	41	26	32	7	9	6	8	100
Actividades anuales	7	9	36	45	25	30	7	9	5	7	100
Facilidades institucionales	4	5	27	34	28	35	13	16	8	10	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.

Figura 6.
Organización sindical de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.



Fuente: Tabla N° 06

En la tabla N° 06, se muestra que el 42% de los trabajadores no están de acuerdo, ni en desacuerdo en que el sindicato de trabajadores, tiene derecho a organizar y redactar libremente sus reglamentos para sus elecciones organización y funciones entre otros en contraste con el 41% que están de acuerdo en que el sindicato tiene derecho a organizar su administración o estructura orgánica: líderes sindicales y órganos sociales mientras el 45% están de acuerdo en que el sindicato de trabajadores del P.E.CH, tiene derecho a organizar sus actividades anuales en contraste con el 16% que están en desacuerdo en que cuenten con las facilidades institucionales para colaborar con la entidad en la toma de decisiones que involucre el bienestar personal y profesional de los empleados y afiliados al sindicato.

Tabla 7.

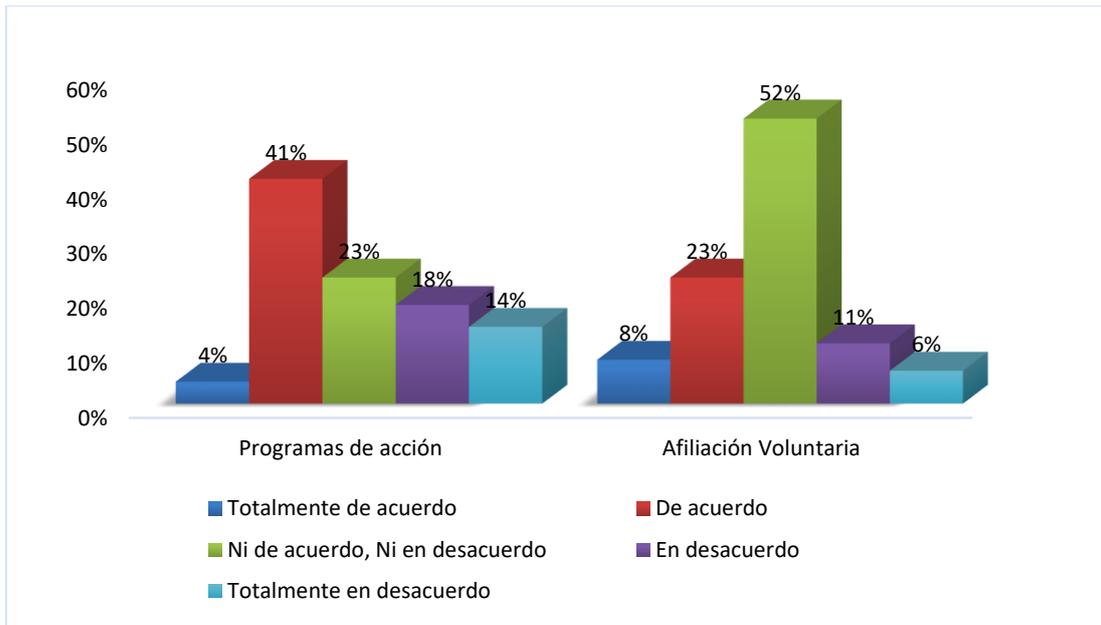
Relaciones sindicales de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.

Relaciones sindicales	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Programas de acción	3	4	33	41	18	23	15	18	11	14	100
Afiliación Voluntaria	6	8	18	23	42	52	9	11	5	6	100

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en el año 2015.

Figura 7.

Relaciones sindicales de los trabajadores del Proyecto especial Chinecas en el año 2015.



Fuente: Tabla N° 07

En la tabla N° 07, se muestra que el 41% de los trabajadores están de acuerdo en que el sindicato de trabajadores del Proyecto especial Chinecas, tiene derecho a formular sus programas de acción dentro de la entidad de Chinecas en contraste con el 52% que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo en que el sindicato de trabajadores, goce de derecho para afiliarse voluntariamente a otros sindicatos, gremios o confederaciones nacionales e internacionales

V. DISCUSIÓN

Luego de haber realizado la descripción de los resultados, en este sector se analizará los hallazgos logrados y su implicancia. Para todo esto, se ha tomado en consideración el vínculo entre las pesquisas ejecutados y las investigaciones realizadas por diversos autores que se han considerado en los antecedentes de la presente investigación.

Núñez (2013) señala que, las organizaciones sindicales cuando llegan a cumplir un rol imprescindible en todo Estado democrático y social de derecho, resulta ser la expresión necesaria para el ejercicio de un principio y como derecho fundamental, como es concerniente a la libertad sindical, a través del cual se llega a fortalecer el sistema democrático.

Lo cual se puede corroborar con la tabla N° 01, donde los resultados muestran que 70% de los trabajadores están de acuerdo que el derecho a la sindicación es un derecho constitucional y fundamental inherente al trabajador mientras el 44% de ellos están de acuerdo en que los trabajadores del Proyecto Especial Chincas tienen conocimiento que la constitución y las leyes nacionales e internacionales reconocen el derecho a la sindicación en contraste el 30% están totalmente de acuerdo que el derecho a la sindicación es un derecho constitucional y fundamental inherente para ellos a diferencia del 4% que están en desacuerdo, que si no se respeta el derecho a la sindicación en el Proyecto Especial Chincas, se estará vulnerando los Derechos Humanos de los trabajadores.

Por tanto, se puede concluir que existe una percepción favorable respecto al derecho a la sindicación por parte de los trabajadores del Proyecto Especial Chincas, sin embargo, falta mejorar los conocimientos de las normas nacionales e internacionales referidas a la sindicación, situación que requiere reuniones de capacitación de los miembros sindicales y especialmente de los representantes sindicales para incrementar el conocimiento de la normatividad en material sindical.

Además, estos resultados se sustentan en la teoría propuesta por Ledesma, (2011) quien sostiene que:

La función esencial de los derechos sindicales es de poder garantizar la mejora y protección de la calidad de vida de los trabajadores. El poder llegar a constituirse en una organización o el de conformarse en una ya preestablecida, no resulta ser un objetivo de si mismo, al contrario, sólo resulta ser el transporte por la cual se llega a compensar con la organización y la fuerza del gran desequilibrio de poderes constatados en una relación laboral individual para, desde ahí, poder realizar las actividades sindicales (p. 11)

Villavicencio (2010) concluye que: los trabajadores deben disfrutar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar el derecho fundamental que todo trabajador tiene que es el derecho a la libertad sindical. En relación con el vinculo laboral, la protección que se deberá ejercer principalmente contra todo aquel acto que posea como objeto el sujetar al empleado de un trabajador bajo la condición de que no se llegue a afiliarse a un sindicato o el de ser miembro de uno. O la de cortar la relación laboral (despido) a un trabajador o ya sea perjudicarlo en cualquiera de otra manera, y esto a causa que el trabajador se afilie a un sindicato o ya sea participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo.

Lo cual se ratifica con la tabla N° 02, donde los resultados muestran que el 45% de los trabajadores del Proyecto Especial Chincas están totalmente de acuerdo en que es importante la libertad sindical y el derecho de sindicación, dentro del Proyecto Especial Chincas en contraste con el 15% de ellos que es indiferente al derecho de sindicación en contraste con el 23% están en total desacuerdo en que sea importante tener la libertad de sindicalizarse.

Por tanto, existe una percepción positiva respecto al derecho a la sindicación y la libertad sindical, la misma que requiere fortalecimiento dado que existe un gran porcentaje de trabajadores del Proyecto Especial Chinecas que es indiferente a este derecho o no reconoce la importancia de ejercer este derecho.

Además, estos resultados se sustentan en la teoría propuesta por Anzures, 2012) quien sostiene que:

Constantemente se identifica la libertad sindical, con una manifestación positiva del ejercicio a que se refiere la potestad que ostenta los trabajadores se llegar a formar sindicatos ya preestablecidos o el mantener su permanencia en ellos, por segundo lugar tenemos, y como forma de complementar a la manifestación positiva, en donde encontramos un ejercicios negativo de la libertad sindical que se llega a concretar en la facultad de no crear sindicatos, el de no ingresar en sindicatos ya formados, o como también el de ya no ser parte de ellos; además tenemos que, la libertad sindical es la capacidad que ostentan para poder autogobernarse de forma libre sin interferencia alguna por parte de terceros en miras hacia alcanzar sus fines; en líneas generales, a una autonomía del sindicato (p. 34).

Villavicencio (2010) concluye que: los trabajadores deben contar con el goce de una eficiente protección contra todo tipo de acto discriminatorio tendiente a menoscabar el derecho fundamental que ostente todo tipo de trabajador, que no es más que el derecho a la libertad sindical, disfrutar de una debida protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar el derecho fundamental que todo trabajador tiene que es el derecho a la libertad del sindicato. Dicha protección deberá ser ejercida principalmente contra todo aquel acto que posee como objeto, sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se llegue a afiliarse a un determinado sindicato o a la de ser parte de ella. O como también, la de despedirlo o perjudicarlo de cualquier forma, lo que conllevaría al trabajador se afilie o participe en un sindicato fuera de horario de trabajo.

Lo cual se puede confirmar con la tabla N° 03, donde los resultados muestran que el 42% de los trabajadores están de acuerdo, que en el Proyecto Especial Chinecas están restringidos de participar en actividades propias del sindicato de trabajadores mientras el 44% de ellos están de acuerdo que, como trabajadores del Proyecto Especial Chinecas, en sus respectivas labores, han tenido conocimiento de casos de marginación y discriminación de los trabajadores integrantes o afiliados al sindicato.

Por tanto, se puede concluir que existe por políticas laborales restricciones para realizar actividades sindicales, así como existe una percepción entre los trabajadores que se han presentado casos de discriminación y marginación a los afiliados del sindicato.

Estos resultados se ven respaldados por Ledesma (2011) quien afirma:

La función esencial de los derechos sindicales es de garantizar la protección y mejora de la calidad de vida de los trabajadores. El derecho crear una organización o el de formar a una ya constituida, no resulta ser un fin de sí mismo, al contrario, sólo resulta ser el medio a través del cual se llega a compensar con la organización y la fuerza del gran desequilibrio de poderes constatados en una relación laboral individual para, desde ahí, poder realizar las actividades sindicales (p. 11).

Núñez (2013) señala: Las organizaciones sindicales al momento de dar cumplimiento a un rol necesario para todo Estado democrático y social, trae como resultado el ser la voz del ejercicio de un principio y derecho esencial como es la libertad sindical, a través del cual se llega a fortalecer el sistema democrático. Siendo así que las organizaciones sindicales fuertes y consolidadas llegan a contribuir en la reducción de las desigualdades, por lo que es necesario el fortalecimiento del derecho a la sindicación.

Lo cual se puede corroborar con la tabla N° 04, donde los resultados muestran que el 66% de los trabajadores están de acuerdo en que los

representantes del sindicato de trabajadores del Proyecto Especial Chincas, se preocupan por capacitarse y actualizarse en lo relacionado con las normas Internacionales y Nacionales que regulan el derecho a la sindicación y la libertad o autonomía sindical en contraste con el 13% que están en desacuerdo en que el sindicato vele y asegure el cumplimiento de las normas Internacionales y Nacionales de respecto a los derechos individuales y colectivos de trabajo de sus afiliados mientras el 43% están de acuerdo que frente a situaciones de maltrato, discriminación o despidos, los líderes sindicales han defendido los derechos de sus afiliados sirviendo como mediadores al proceso de resolución de estos conflictos a diferencia del 68% de los trabajadores que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo frente a situaciones de controversia entre el Empleador y los líderes sindicales.

Por tanto, se puede decir que existe una percepción positiva respecto al perfil de los líderes sindicales del Proyecto Especial Chincas: interés en la capacitación de normas en temas sindicales, defensa de los derechos de los afiliados sindicales

Estos resultados se ven respaldados por Ledesma (2011) quien afirma:

Los derechos a huelga y negociación colectiva, en conjunto con los mecanismos de protección contra aquella discriminación anti-sindical, contra los actos de injerencias y las facilidades que pueda ostenta el sindicato, , por lo cual se llega a lograr el fin de la calidad en los trabajadores (p.11)

Núñez (2013) aduce que: Las organizaciones sindicales al momento de dar cumplimiento a un rol necesario para todo Estado democrático y social, trae como resultado el ser la expresión del ejercicio de un principio y derecho fundamental como es la libertad sindical, a través del cual se llega a fortalecer el sistema democrático. Siendo así que las organizaciones sindicales fuertes y consolidadas llegan a contribuir en la reducción de las

desigualdades, por lo que es necesario el fortalecimiento del derecho a la sindicación.

Lo cual se puede confirmar con la tabla N° 05, donde los resultados muestran que el 34% de los trabajadores del Proyecto Especial Chincas están de acuerdo en que los afiliados al sindicato, tienen la facultad de elegir a sus representantes en un proceso de elecciones libre y transparente en contraste con el 32% de ellos que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo en que los empleados y afiliados al Sindicato tienen una efectiva participación en la marcha del sindicato mientras el 45% de ellos es indiferente en que el sindicato de trabajadores, tiene derecho a organizar y redactar libremente su estatuto de funcionamiento.

Por tanto, se deduce que existe una percepción positiva por parte de los trabajadores del Proyecto Especial Chincas en relación a los principios democráticos para la elección de los representantes sindicales; sin embargo, deberán tomarse medidas sindicales para asegurar la participación de los afiliados al sindicato tanto para la elaboración de sus normas sindicales como para la ejecución de sus actividades.

Estos resultados se ven respaldados por Anzures (2012, p. 34) quien aduce:

“La libertad sindical con una fuerte expresión positiva de ejercicio laboral que se va dirigida a la potestad que ostentan los trabajadores de formar sindicatos, ingresar en sindicatos ya constituidos o permanecer en ellos”.

Núñez (2013) señala: Las organizaciones sindicales al momento de dar cumplimiento a un rol necesario para todo Estado democrático y social, trae como resultado el ser la expresión del ejercicio de un principio y derecho fundamental como es la libertad sindical, a través del cual se llega a fortalecer el sistema democrático. Siendo así que las organizaciones sindicales fuertes y consolidadas llegan a contribuir en la reducción de las

desigualdades, por lo que es necesario el fortalecimiento del derecho a la sindicación.

Lo cual se puede corroborar con la tabla N° 06, donde los resultados muestran que el 42% de los trabajadores no están de acuerdo, ni en desacuerdo en que el sindicato de trabajadores, tiene derecho a organizar y redactar libremente sus reglamentos para sus elecciones organización y funciones entre otros en contraste con el 41% que están de acuerdo en que el sindicato tiene derecho a organizar su administración o estructura orgánica: líderes sindicales y órganos sociales mientras el 45% están de acuerdo en que el sindicato de trabajadores del Proyecto Especial Chincas, tiene derecho a organizar sus actividades anuales en contraste con el 16% que están en desacuerdo en que cuenten con las facilidades institucionales para colaborar con la entidad en la toma de decisiones que involucre el bienestar personal y profesional de los empleados y afiliados al sindicato.

Por tanto, se deduce que existe una percepción positiva respecto a la libertad de organización de las actividades sindicales en el Proyecto Especial Chincas; sin embargo, existe una percepción negativa respecto a la libertad sindical para organizar sus documentos normativos, así como en el apoyo institucional para que el sindicato asuma un rol protagónico en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Estos resultados se ven respaldados por la teoría propuesta por Villavicencio (2010) quien aduce: “Fueron conferidas a los titulares de los derechos sindicales: Organización: el de constitución de la organización sindical o afiliación a una ya constituida o De actividad: desarrollo de actividades sindicales” (p. 94).

Ledesma (2011) concluye que: pese del avance a nivel nacional e internacional, aun se da la existencia dentro de la práctica, determinados instrumentos legales que llegan a excluir al trabajador público del ámbito del derecho del trabajo y le niegan o llegan a limitar sus derechos sindicales

fundamentales. Es importante que toda organización sindical se mantengan informados adecuadamente sobre la aplicación de lo establecido en el sistema normativo de la OIT, con el fin de exigir a través de los tribunales nacionales e internacionales la protección y el respeto pleno de los derechos sindicales de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado porque son fundamentales para su persona.

Lo cual se puede confirmar con la tabla N° 07, donde los resultados muestran que el 41% de los trabajadores están de acuerdo en que el sindicato de trabajadores del Proyecto Especial Chincas, tiene derecho a formular sus programas de acción dentro de la entidad de Chincas en contraste con el 52% que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo en que el sindicato de trabajadores, goce de derecho para afiliarse voluntariamente a otros sindicatos, gremios o confederaciones nacionales e internacionales.

Por tanto, se deduce que existe una tendencia favorable institucional para que el sindicato lleve a cabo sus actividades; sin embargo, los representantes sindicales con la finalidad de beneficiar a sus afiliados, debe evaluar la posibilidad de afiliación a otros sindicatos.

Estos resultados se ven respaldados por la teoría propuesta por Villavicencio (2010) quien aduce:

La esencia de los derechos sindicales resulta compleja en el sentido en que el titular puede ser tanto colectiva como también individual y las facultades que otorga a sus titulares pueden ser de organización (conformación de la organización sindical) o de actividad (actividad sindical: huelga y negociación colectiva) (p. 93).

VI. CONCLUSIONES

- En la investigación se identificó las características del derecho de sindicación en el Proyecto Especial Chinecas, año 2015 llegando a la conclusión: existe una percepción positiva respecto a los Conocimientos del derecho a la sindicación como derecho constitucional y fundamental inherente al trabajador (70% de acuerdo), reconocimiento del derecho a la sindicación a través de la constitución y leyes internacionales (44% de acuerdo), reconocimiento de la importancia de la libertad sindical y el derecho de sindicación (45% totalmente de acuerdo), en la valoración de la importancia al derecho a la sindicación y libertad sindical (45% totalmente de acuerdo); respecto a las causas que limitan este derecho tenemos: restricción en la participación de actividades sindicales (42% de acuerdo), casos de discriminación y/o marginación a los afiliados sindicales (44% de acuerdo), en cuanto a las medidas y acciones del derecho sindical: los líderes sindicales muestran interés en la capacitación de normas sindicales (66% de acuerdo), intervención como mediador para la resolución de conflictos con los trabajadores afiliados (43% de acuerdo) (Tablas 1-4).
- Se analizó las características de la autonomía sindical en el Proyecto Especial Chinecas, año 2015 llegando a la conclusión: la democracia reflejada en el derecho a la elegibilidad de sus líderes (34% de acuerdo), participación efectiva en las actividades sindicales (38% de acuerdo), sin embargo, existe una percepción indiferente frente al derecho a organizar y redactar libremente su estatuto de funcionamiento (45% ni de acuerdo, ni en desacuerdo). Además respecto a la organización sindical existe una percepción positiva respecto a su estructura orgánica y de sus actividades (41 y 45% respectivamente) y una percepción indiferente frente al conocimiento de su Reglamento y a sus finalidades institucionales (42 y 35% ni de acuerdo ni en desacuerdo respectivamente). Finalmente, frente a las Relaciones sindicales existe una percepción positiva frente al derecho a formular sus programas de acción (41% de acuerdo) y una

percepción indiferente respecto a la práctica de la afiliación a otros sindicatos (52% ni de acuerdo ni en desacuerdo).

- Se elaboró una propuesta de Reglamento Sindical fundamentado en el cumplimiento del derecho a la sindicación y la autonomía sindical en el Proyecto Especial Chinecas en el año 2015 tomando como referencias los reglamentos sindicales nacionales e internacionales

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades sindicales del Proyecto Especial Chinecas se recomienda realizar jornadas de sensibilización y capacitación a los trabajadores para reforzar el conocimiento de las normas nacionales e internacionales del derecho a la sindicación, así como para asumir medidas sindicales para afrontar casos de vulneración de los derechos a los afiliados sindicales y tomar las decisiones pertinentes para ofrecer alternativas de solución que se presenten a nivel laboral.

A las autoridades sindicales del Proyecto Especial Chinecas se recomienda planificar dentro de sus actividades anuales actividades de integración entre los miembros sindicales, así como actividades sindicales que aseguren la participación efectiva de sus afiliados tanto en los aspectos relacionados con elección de líderes sindicales, reuniones para tratamiento de agenda sindical, capacitación para líderes sindicales etc.

A futuros investigadores se recomienda aplicar estudios pre experimentales en los que se apliquen programas de capacitación en derechos sindicales a fin de mejorar la actividad y resultados de la gestión del sindicato en organizaciones públicas.

REFERENCIAS

- Albuquerque, R. (2006). "Libertad y autonomía sindicales". En: Kurczyn Villalobos, P. (coord.), Decimocuarto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006. Recuperado de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1950/12.pdf>
- Anzures, J. (2012). *Sobre la democracia sindical. A propósito de la reforma laboral de 30 de noviembre de 2012*. México: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: http://ac.els-cdn.com/S1405919314704585/1-s2.0-S1405919314704585-main.pdf?_tid=37c5ca8e-0af8-11e6-8c47-00000aacb362&acdnat=1461597368_e4a60a0736f453542dbd533f9d5d5ad3
- Cadena, D. (2013). *Libertad sindical de los servidores públicos. Caso colombiano*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/10036/1/6699819.2013.pdf.pdf>
- Chacalla, W. (2015). *El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba*. (Tesis Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/606/1/CHACALLA_WENDY_FUERO_SINDICAL_LABORAL.pdf
- Dávalos, J. (1993). "La democracia sindical". Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, vol. XXVI, mayo-agosto de 1993.
- Ermida, O. (2009). *Conferencia Internacional de Derecho Laboral en la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 28 de Abril del 2009.

Gobierno Regional de Ancash (2009). *Reglamento de Organización y funciones del Proyecto Especial Chinecas*. Nuevo Chimbote. Recuperado de: <http://pechinecas.gob.pe/web/Transparencia/InstGestion/ROF.pdf>

Gobierno Regional de Ancash (2009). *Reglamento Interno de Trabajo. Proyecto Especial Chinecas*. Nuevo Chimbote. Recuperado de: <http://pechinecas.gob.pe/web/Transparencia/InstGestion/RIT.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., Batista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

Khan-Freund, O. (1987). *Trabajo y Derecho*. Madrid: Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, p. 48.

Ledesma, C. (2011). *Derechos sindicales en el sector público en América Latina*. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2012/documentos/obj04_act03_2012_cursodistancia_td_derechos_sindicales_sec_pub.pdf

Ministerio de la Presidencia. Instituto Nacional de Desarrollo (2009). *Manual de organización y funciones. Unidad Ejecutora: Chinecas*. Recuperado de: <http://pechinecas.gob.pe/web/Transparencia/InstGestion/MOF.pdf>

Neves, J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Núñez, P. (2013). *La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano*. (Tesis de bachillerato). Pontificia Universidad católica del Perú, Lima. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5124/NUNEZ_THERESE_PAMELA_POLITICA_PUBLICA.pdf?sequence=1

Organización Internacional del Trabajo (1996). *La libertad sindical, recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 4a. ed. Ginebra, 1996.

Sala, T. y Albiol, I. (2003). *Derecho Sindical*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Villavicencio, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación	Título de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala de medición
“ EL DERECHO A LA SINDICACIÓN Y SU REPERCUSIÓN EN LA AUTONOMÍA SINDICAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL CHINECAS EN EL AÑO 2015”	¿Cómo es el derecho a la sindicación en la autonomía sindical de los trabajadores del proyecto especial Chinecas en el año 2015?	<p>Objetivo General: Analizar el derecho a la sindicación y la autonomía sindical de los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas en el año 2015.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las características del derecho de sindicación en el Proyecto Especial Chinecas. - Analizar las características de la autonomía sindical en el Proyecto Especial Chinecas, año 2015. - Proponer un Reglamento Sindical fundamentado en el cumplimiento del derecho a la sindicación y la autonomía sindical en el Proyecto Especial Chinecas en el año 2015. 	Hernández, Fernández y Baptista (2014) aducen que: No todas las investigaciones cuantitativas plantean hipótesis. El hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio. Por lo tanto, para la presente investigación no corresponde hipótesis.	Derecho a la sindicación	Tiene como función esencial garantizar la protección y mejora de la calidad de vida de los trabajadores. El derecho de sindicación (derecho de constituir una organización sindical o de afiliarse a una ya constituida) no es un fin en sí mismo, sino sólo el medio a través del cual se compensa con la organización y la fuerza del número el desequilibrio de poderes constatado en la relación laboral individual para, a partir de ello, realizar actividades sindicales (Ledesma, 2011, p. 11).	Derecho laboral colectivo de los trabajadores de una entidad que implica analizar los conocimientos y reconocimiento del Derecho a la Sindicación, la Importancia del Derecho a la Sindicación, las causas que limitan el Derecho a la Sindicación	Conocimientos y reconocimiento del Derecho a la Sindicación	1, 2, 3, 4	Ordinal
				Importancia del Derecho a la Sindicación	5				
				Causas que limitan el Derecho a la Sindicación	6, 7, 8				
				Medidas y acciones del derecho sindical	9, 10, 11,				
				Autonomía sindical	Se materializa en el derecho que tiene el ente para redactar sus estatutos y reglamentos; para elegir libremente a sus representantes; para organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción; para constituir federaciones y confederaciones, así como para afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y trabajadores (Alburquerque, 2006, p. 167)	Libertad sindical que implica analizar en una entidad los principios democráticos para la elección y funcionamiento sindical, la organización y las relaciones sindicales.	Principios democráticos: Elegibilidad	1, 2, 3	Ordinal
							Organización sindical	4, 5, 6, 7,	
Relaciones sindicales	8, 9								

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL DERECHO A LA SINDICACIÓN EN EL PROYECTO ESPECIAL CHINECAS

Instrucciones:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con la autonomía sindical en el Proyecto Especial Chinecas. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor la autonomía sindical. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas. ¡Recuerde ser lo más objetivo posible, conteste con sinceridad!

1. ¿Cree usted que el derecho de sindicación es un derecho constitucional y fundamental inherente al trabajador?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

2. ¿Los trabajadores del Proyecto Especial Chinecas tienen conocimiento que la Constitución y las leyes nacionales e internacionales reconocen el derecho a la sindicación con que cuentan los trabajadores de esta entidad?

Proyecto Especial Chinecas

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

3. ¿En el Proyecto Especial Chinecas se reconoce el derecho a la sindicación con que cuentan por ley los trabajadores?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

4. ¿Usted cree si no se respeta el derecho de sindicación en el Proyecto Especial Chinecas, se estaría vulnerando los Derechos Humanos de los trabajadores?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

5. ¿Cree usted que es importante la libertad sindical y el derecho de sindicación, para garantizar una mejor relación entre trabajador y Empleador, dentro del proyecto Especial Chinecas?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

6. ¿En el Proyecto Especial Chinecas, los nuevos trabajadores están restringidos de participar en actividades propias del Sindicato de Trabajadores?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

7. ¿Ustedes como trabajadores del Proyecto Especial Chinecas, en sus respectivas labores, han tenido conocimiento de casos de marginación y discriminación de los trabajadores integrantes o afiliados al Sindicato?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

8. ¿Considera que los representantes del Sindicato de trabajadores del Proyecto Especial Chinecas se preocupan por capacitarse y actualizarse en lo relacionado con las normas internacionales y nacionales que regulan el derecho a la sindicación y libertad o autonomía sindical?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en
desacuerdo
En desacuerdo completamente en desacuerdo

9. ¿El Sindicato de trabajadores del Proyecto Especial Chinecas vela y asegura el cumplimiento de las normas internacionales y nacionales de respecto a los derechos individuales y colectivos de trabajo de sus afiliados?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en
desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

10. ¿Frente a situaciones de maltrato, discriminación o despido, los líderes sindicales del Proyecto Especial Chinecas han defendido los derechos de sus afiliados sirviendo como mediadores al proceso de resolución de estos conflictos?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en
desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

11. ¿Frente a situaciones de controversia entre el empleador y los líderes sindicales del Proyecto Especial Chinecas, se ha recurrido a procesos de denuncia o conciliación para resolver las diferencias suscitadas?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en
desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LA AUTONOMÍA SINDICAL EN EL PROYECTO ESPECIAL CHINECAS

Instrucciones:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con la autonomía sindical en el Proyecto Especial Chinecas. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor la autonomía sindical. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas. ¡Recuerde ser lo más objetivo posible, conteste con sinceridad!

1. Los afiliados al Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Chinecas tienen la facultad de elegir libremente a sus representantes o líderes en un proceso de elecciones libre y transparente:

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

2. Los empleados y afiliados al Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Chinecas tienen una efectiva participación en la marcha del sindicato.

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

3. El Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Chinecas tiene derecho a organizar y redactar libremente su estatuto de funcionamiento.

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

4. El Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Chincas tiene derecho a organizar y redactar libremente sus reglamentos para sus elecciones, organización y funciones entre otros.

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

5. El Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Chincas tiene derecho a organizar su administración o estructura orgánica: líderes sindicales y órganos sociales.

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

6. El Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Chincas tiene derecho a organizar sus actividades anuales.

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

7. El Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Chincas cuenta con las facilidades institucionales para colaborar con la entidad en la toma de decisiones que involucre el bienestar personal y profesional de los empleados y afiliados al sindicato.

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

8. El Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Chincas tiene derecho a formular sus programas de acción dentro de la entidad de Chincas

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

9. El Sindicato de Trabajadores del Proyecto Especial Chinecas goza de derecho para afiliarse voluntariamente a otros sindicatos, gremios o confederaciones nacionales e internacionales

Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo Completamente en desacuerdo

			sindicales del Proyecto Especial Chincas han defendido los derechos de sus afiliados sirviendo como mediadores al proceso de resolución de estos conflictos?																
			11. ¿Frente a situaciones de controversia entre el empleador y los líderes sindicales del Proyecto Especial Chincas, se ha recurrido a procesos de denuncia o conciliación para resolver las diferencias suscitadas?																

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere.



DNI: 02855165

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable “Derecho a la sindicación”

OBJETIVO: Identificar las características del derecho de sindicación en el Proyecto Especial Chincas, año 2015.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Proyecto Especial Chincas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CARDOZA SERNAQUÉ MANUEL ANTONIO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



DNI: 02855165

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "Derecho a la sindicación"

OBJETIVO: Identificar las características del derecho de sindicación en el Proyecto Especial Chincas, año 2015.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Proyecto Especial Chincas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CARDOZA SERNAQUÉ MANUEL ANTONIO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



DNI: 02855165

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

			sindicales del Proyecto Especial Chincas han defendido los derechos de sus afiliados sirviendo como mediadores al proceso de resolución de estos conflictos?																
			11. ¿Frente a situaciones de controversia entre el empleador y los líderes sindicales del Proyecto Especial Chincas, se ha recurrido a procesos de denuncia o conciliación para resolver las diferencias suscitadas?																

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere.



DNI: 02855165

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable “Derecho a la sindicación”

OBJETIVO: Identificar las características del derecho de sindicación en el Proyecto Especial Chincas, año 2015.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Proyecto Especial Chincas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CARDOZA SERNAQUÉ MANUEL ANTONIO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



DNI: 02855165

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable “Derecho a la sindicación”

OBJETIVO: Analizar las características del derecho de sindicación en el Proyecto Especial Chinecas, año 2015.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Proyecto Especial Chinecas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CARDOZA SERNAQUÉ MANUEL ANTONIO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



DNI: 02855165

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable “Derecho a la sindicación”

OBJETIVO: Analizar las características del derecho de sindicación en el Proyecto Especial Chincas, año 2015.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Proyecto Especial Chincas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CARDOZA SERNAQUÉ MANUEL ANTONIO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



DNI: 02855165

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable “Derecho a la sindicación”

OBJETIVO: Analizar las características del derecho de sindicación en el Proyecto Especial Chinecas, año 2015.

DIRIGIDO A: Trabajadores del Proyecto Especial Chinecas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CARDOZA SERNAQUÉ MANUEL ANTONIO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



DNI: 02855165

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 1

Esc. Nro. Correlativo

Exp. 144-2016

Sec. Dr. MARITZA ROSA APARICIO GARCIA

Sumilla: SOLICITO SE CURSE OFICIO PARA APERTURA DE CUENTA EN BANCO DE LA NACIÓN Y OTROS.

SEGUNDO JUZGADO DE PAZ LETRADO DE FAMILIA DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO:

DURAN ANDAGUA, BERTHA MARITHZA, en el proceso seguido contra ABRIGO BERNALDO, EMERSON GUAPAYA, sobre el de Alimentos, ante Ud. Me presento y

Expongo lo siguiente:

Que, en merito a mi derecho acudo ante su Honorable Despacho Y por intermedio del presente solicito a Ud. Señora Juez, se sirva cursar Oficio al Banco de la Nación, y se facilite la apertura de una cuenta a nombre de la demandante **DURAN ANDAGUA, BERTHA MARITHZA**, a efectos que el demandado ABRIGO BERNALDO, EMERSON GUAPAYA, cumpla con el depósito correspondiente por concepto de pensión de alimentos.

PRIMER OTROSI DIGO.- solicitarle, cumpla con remitir copias certificadas al Ministerio Publico el cual se dispuso en la resolución N° 16 a fin de que el demandado sea denunciado por el delito de Omisión a la Asistencia Familiar.

SEGUNDO OTRO SI DIGO.- Que, por convenir a mi derecho, Nombro como mi Abogado Defensor a. **LUIS ABRAHAM CABANILLAS DURAN**, registro CAS 3799, casilla electrónica N° 124224 y vario mi domicilio procesal ubicado en AA.HH. unión santa rosa Mz. D lote. 6 san Gabriel lomas, villa maría del triunfo; asimismo, en donde solcito se me hagan llegar todas las resoluciones que expida su despacho. Y autorizo al letrado que firma el presente para que me represente en el presente proceso.

POR LO EXPUESTO:

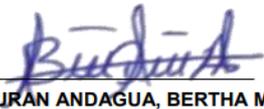
Pido a Ud. Señor Juez admitir el presente escrito y proveerla conforme a ley.



LUIS CABANILLAS DURAN

ABOGADO

CAS: 3799



DURAN ANDAGUA, BERTHA MARITHZA