FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS:

"DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016"

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Peralta Briceño Roberto Pablo

Asesor:

Mg. Uchofen Urbina Angela Katherine

Línea de Investigación

Derecho Privado

Chiclayo- Perú

2017

DEDICATORIA:

A LA GLORIA DEL GRAN ARQUITECTO DEL UNIVERSO, POR DARME LA FUERZA Y EL VIGOR PARA CONCLUIR UNA SEGUNDA CARRERA A NO MUY TEMPRANA EDAD.

A MIS PADRES:

Don: Jose Luis Peralta Saldaña (Q.E.P.D)

Doña María Regina Briceño López

A MIS HIJOS Y MIS NIETOS

AGRADECIMIENTO

A MI ESPOSA: GLORIA RICCIO SANCHEZ

Por su tolerancia ante mis desatenciones y apoyo en seguir adelante en este Proyecto personal

A TODOS MIS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

Por sus excelentes enseñanzas y la convicción que no han trabajado en vano

INDICE

CAPITULO I 15

MARCO METODOLÓGICO 15

1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 16

1.1.1. Selección del Problema 16

1.1.2. Antecedentes del Problema 17

1.1.2.1. Desde cuándo existen o se tienen referencias sobre este tipo de problema 17

En el mundo: 17

En el Perú: 18

En la Institución 19

1.1.2.2. Estudios o investigaciones anteriores 21

1.1.3. Formulación interrogativa del problema 22

1.1.4. Justificación e importancia de la investigación 24

1.1.5. Limitaciones y restricciones de la investigación 25

1.2. OBJETIVOS 26

1.2.1. Objetivo General 26

1.2.2. Objetivos Específicos 26

1.3. HIPÓTESIS 27

1.3.1. Hipótesis Global 27

1.3.2. Sub Hipótesis 28

1.4. VARIABLES 29

1.4.1. Identificación de las Variables 29

1.5. DISEÑO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN COMO DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN 30

1.5.1. El Universo de la investigación 30

1.5.2. Selección de las Técnicas, Instrumentos e informantes o Fuentes 31

1.5.3. Población de informantes y Muestra 32

1.5.4. Forma de Tratamiento de los Datos 32

1.5.5. Forma de Análisis de las Informaciones 33

CAPITULO II 34

MARCO TEORICO..... 34

2.1. Conceptos básicos 35

2.2. Otros planteamientos referentes al morco referencial 37

2.2.1. Normas..... 38

2.2.2. Experiencias exitosas 45

CAPITULO III..... 47

DESCRIPCION DE LA REALIDAD 47

3.1. SITUACION ACTUAL DE LOS RESPONSABLES RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016...... 48

3.1.1. Resultados de los responsables respecto a los planteamientos teóricos con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016. 48

3.1.1.1 Resultados obtenidos sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002..... 48

3.1.1.3 Resultados obtenidos sobre si considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 -2016..... 50

3.1.2. Resultados de los responsables respecto a las Normas con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016...... 51

3.1.3. Resultados de los responsables respecto a la Legislación Comparada con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016. 55

3.2. SITUACION ACTUAL DE LA COMUNIDAD JURIDICA RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL

RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016...... 57

3.2.1. Resultados de la comunidad jurídica respecto a los planteamientos teóricos con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016. 57

3.2.2. Resultados de la comunidad jurídica respecto a las Normas con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016...... 60

3.2.3. Resultados de los responsables respecto a la Legislación Comparada con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016. 65

CAPITULO IV 68

ANALISIS DE LA REALIDAD 68

4.1. ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL DE LOS RESPONSABLES RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016...... 69

4.1.1. Análisis de los Responsable respecto planteamientos teóricos con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016. 69

4.1.2. Análisis de los responsables respecto a las Normas con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016...... 73

4.1.3. Análisis de los responsables del derecho respecto a la Legislación Comparada con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016...... 78

4.1.3.1 Análisis de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de

manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público. 79

4.2. ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL DE LA COMUNIDAD JURIDICA RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016. 81

4.2.1. Análisis de la comunidad jurídica respecto a los planteamientos teóricos con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016. 82

4.2.2. Análisis de la comunidad jurídica respecto a las Normas con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016. 86

4.2.3. Análisis de la comunidad jurídica respecto a la Legislación Comparada con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016. 91

CAPITULO V 95

CONCLUSIONES 95

5.2. CONCLUSIÓN GENERAL 118

5.2.1. Contrastación de la Hipótesis Global. 118

5.2.2. Enunciado de la Conclusión General. 119

Tomando como premisas las conclusiones parciales podemos formular la conclusión general: 119

Conclusión Parcial 1: 119

Los responsables en función a sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002, en un 62%, consecuentemente adolecían parcialmente de “incumplimientos”**.** 120

BIBLIOGRAFIA 126

Boletin Empresarial. (2012). Trabajadores de confianza pueden sindicalizarse. *Actualidad Empresariial*, 1. 126

Cuadro de Tablas

TABLA 01 Poblacion Y Muestra 31
TABLA 02: Vulneración de derechos 70
TABLA 03: Doctrina 71
TABLA 04: Aplicación Correcta 72
TABLA 05: Controversias 74
TABLA 06: Ámbito constitucional 75
TABLA 07: Convenios Internacionales 76
TABLA 08: Articulo 42°de la Constitución 78
TABLA 09: Vulneración de la Norma 79
TABLA 10: Vacíos Legales 81
TABLA 11: Primacía de la realidad 83
TABLA 12: Doctrina 84
TABLA 13: Derechos Laborales 85
TABLA 14: Controversias 87
TABLA 15: Convenios Internacionales 88
TABLA 16: Adecuada Aplicación 89
TABLA 17: Normas 91
TABLA 18: Vulneración de la Norma 92
TABLA 19: Responsabilidad 94
TABLA 20: RESULTADOS FINALES ANALIZADOS 119

Relación de Figuras

Figura 1 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD 48
Figura 2 DOCTRINA 49
Figura 3 APLICACIÓN CORRECTA 50
Figura 4 CONTROVERSIAS 51
Figura 5 AMBITO CONSTITUCIONAL 52
Figura 6 CONVENIOS INTERNACIONALES 53
Figura 7 ARTICULO 42° DE LA CONSTITUCIÓN 54
Figura 8 VULNERACIÓN DE LA NORMA 55
Figura 9 VACIOS LEGALES 56
Figura 10 PRIMACIA DE LA REALIDAD 58
Figura 11 DOCTRINA 59
Figura 12 DERECHOS LABORALES 60
Figura 13 CONTROVERSIAS 61
Figura 14 CONVENIOS INTERNACIONALES 62
Figura 15 ADECUADA APLICACIÓN 63

Figura 16 DERECHOS DE SINDICALIZACIÓN 64
Figura 17 VULNERACIÓN DE LA NORMA..... 65
Figura 18 RESPONSABILIDAD 66

RESUMEN

Nuestra investigación se basa en el escenario en el que se encuentran los denominados servidores de confianza del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional, Provías Nacional, servidores con cargo de gerentes, jefes de oficina y jefes zonales, designados por resoluciones viceministeriales, con régimen laboral de la actividad privada, del Decreto Legislativo 728, Ley De Fomento del Empleo.

Mediante Informe Nº 07-2012-MTPE/2/14, del 27 de enero del 2012, el Director General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, resolvió la consulta efectuada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Pluspetrol Perú Corporación (SUTRAPPEC), respecto a si se aplicaban los convenios colectivos celebrados con su empleadora también a los trabajadores de confianza que se encuentran afiliados a su organización sindical, acotando que el artículo 42º del Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), precisa la prohibición del ejercicio para dichos servidores, el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva.

Sobre el tema el experto laboralista Jorge Toyama Miyagusuku, en informe legal, emite opinión jurídica sobre diversas materias asociadas a la ejecución de los laudos arbitrales que resolvieron la negociación colectiva entre PROVIAS NACIONAL y el Sindicato de Trabajadores de Provías Nacional correspondiente a los periodos 2011-2012 y 2012-2013, precisando: “Es el caso que, de forma casi contradictoria, cuando la LRCT regula los efectos del convenio colectivo, excluye a los trabajadores de confianza, pese a estar sindicalizados, de gozar de los beneficios pactados en el convenio.

La Investigación en base a los resultados, recomienda en general, elaborar una propuesta de normativa específica, que viabilice el respeto de los derechos fundamentales, un tratamiento remunerativo y condiciones de trabajo justo del “Servidor de Confianza”, que esté en concordancia con los principios y objetivos de los Convenios Internacionales en relación a sus derechos de sindicación y beneficios de las negociaciones colectivas.

Palabras claves: Derechos laborales, servidor de confianza, convenios internacionales de la organización internacional de trabajo.

ABSTRACT

Our research is based on the Stage in which are the so-called trusted servers of the Special Project of National Transport Infrastructure, Provías National, servers like: managers, heads of offices and zonal bosses, all of them designated by viceministerial resolutions, with labor regime of the private activity, of the Legislative Decree 728, Employment Promotion Law.

Through Report No. 07-2012-MTPE / 2/14 of January 27, 2012, the Director General of Labor of the Ministry of Labor and Employment Promotion resolved the consultation carried out by the Unitary Workers Union of Pluspetrol Perú Corporation (SUTRAPPEC) as to whether collective agreements with their employer were also applied to reliable workers who are affiliated with their trade union organization, stating that Article 42 of Supreme Decree No. 010-2003-TR,) Of the Collective

Labor Relations Act (LRCT), specifies the prohibition of exercise for such employees, the right to organize and collective bargaining.

On the subject the expert laborer Jorge Toyama Miyagusuku, in legal report, issues legal opinion on various matters associated with the execution of arbitration awards that resolved collective bargaining between PROVIAS NACIONAL and the Union of Workers of National Provías corresponding to the periods 2011- 2012 and 2012-2013, specifying: "It is the case that, almost contradictorily, when the LRCT regulates the effects of the collective agreement, it excludes the trustworthy workers, even though they are unionized, to enjoy the benefits agreed in the agreement

Research on the basis of results, generally recommends a proposal for specific regulations, which will enable respect for fundamental rights, a remunerative treatment and fair working conditions of the "Trusted Servers", which is in accordance with the principles And objectives of the International Conventions in relation to their rights to organize and benefits of collective bargaining.

Key words: Labor rights, trusted server, international conventions of the international labor organization.

INTRODUCCIÓN

Uno de los principios de la relación laboral que está estipulado en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú promulgada en 1993 (en adelante la Constitución), es el Principio de igualdad de oportunidades pero, en general El principio de igualdad en doctrina del derecho constitucional, se entiende como, el principio que hace que todos los hombres deban ser tratados igualmente por el Estado en cuanto a sus derechos esenciales de Ser Humano, los cuales están contemplados en nuestra Constitución, que son la garantía del respeto la dignidad humana como el fin supremo de la sociedad y del Estado.

La presente tesis es una investigación que tiene como objeto evaluar los incumplimientos y empirismos aplicativos; que están referidos a las distintas posiciones respecto al D.L. 728 (régimen privado aplicado al sector público), la Ley de Relaciones Colectivas en el Trabajo, así mismo; la aplicación de los Convenios Internacionales Fundamentales N.º 87 y 94, y que no han logrado sensibilizar a los operadores del Derecho, en perjuicio del denominado Servidor Público de Confianza en Provías Nacional.

Desarrollando nuestra investigación en seis capítulos, en el primer capítulo se abordado el marco teórico que son las bases doctrinales más relevantes, análisis de casos concretos y expedientes en su resolver por el órgano judicial, en el segundo capítulo se desarrolla el aspecto metodológico, lo cual consiste en la hipótesis, su Operacionalización de variables y las instrumentos, técnicas y métodos para la resolución de la presente investigación.

En el tercer y cuarto capítulo se desarrollaran las variables de la investigación en función a análisis críticos teóricos y argumentativos de

casuística nacional e internacional, como también doctrina en relación al tema tratado.

El quinto capítulo desarrolla la propuesta legislativa o propuesta de solución, buscando orientar al aspecto del legislador en materia constitucional de como poder argumentar un tema resolutivo a través de un proyecto de ley que lo incorpora la constitución política del Perú, argumentado en exposición de motivos y el cuerpo normativos donde se dará solución al problema.

Finalmente concluimos con precisar de manera exacta nuestra conclusiones y así poder definir en qué manera es útil la investigación y que es lo que se pretende logran con esta.

CAPITULO I

MARCO METODOLÓGICO

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación nos muestra la diferencia negativa entre lo que es y lo que debería ser, pues, en el sector público, muchas veces nos encontramos con trabajadores que son vulnerados en sus derechos laborales de sindicalización, negociación colectiva entre otros, aduciendo la aplicación de la Ley, la cual está mal aplicada sin respetar los Convenios internacionales, pues ante esta vulneración a sus derechos laborales, debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002. Ante esta vulneración deberían disponerse el pago de todos los beneficios obtenidos por el sindicato mayoritario

1.1.1. Selección del Problema

A. Criterios Académicos

Este problema tiene partes aún no solucionado.

Se tiene acceso a los datos.

Para solucionarlo si se requiere solucionar previamente otros problemas.

Su solución contribuiría o facilitaría a la solución de otros problemas.

La solución de este problema podría contribuir al desarrollo personal del investigador.

B. Criterios Gerenciales

Es uno de los que se repite con frecuencia en la entidad.

Afecta negativamente la imagen de la entidad.

Afecta negativamente el ambiente laboral de la entidad.

En su solución están interesados los responsables de otras áreas de la entidad.

Tiene impacto social negativo.

1.1.2. Antecedentes del Problema

1.1.2.1. Desde cuándo existen o se tienen referencias sobre este tipo de problema

En el mundo:

La libertad sindical y la libertad de asociación así como la protección del derecho de sindicación son derechos que, junto con el derecho de negociación colectiva, representan un valor medular de la Organización Internacional del trabajo (OIT). Se presenta como referencia lo expuesto en el Convenio N° 87, que entró en vigor el 04 de julio de 1950, luego de su adopción efectuada en la 21° reunión de la CONFERENCIA INTERNACIONAL (CIT), del 9 de julio de 1948.

El informe del informe del Director General Oficina Internacional Del Trabajo en Ginebra que como resultado de la 97° Reunión de la,

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO realizada en 2008, sostiene que:

> *"Todos los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, con objeto de promover y defender sus respectivos intereses y de celebrar negociaciones colectivas con la otra parte, libremente y sin injerencia de unas con respecto a otras ni intromisión del Estado. La libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representa un valor medular de la OIT. Los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas".* (Organización Internacional del Trabajo Ginebra, 2008, pág. ix)

En el Perú:

Mediante Informe Nº 07-2012-MTPE/2/14, del 27 de enero del 2012, el Director General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, resolvió la consulta efectuada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Pluspetrol Perú Corporación (SUTRAPPEC), respecto a si se aplicaban los convenios colectivos celebrados con su empleadora también a los trabajadores de confianza que se encuentran afiliados a su organización sindical, acotando que el artículo 42º del Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), precisa la prohibición del ejercicio para dichos servidores, el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva.

El informe, del MTPE citado por (Suarez, 2012) concluyó que:

> *"… el referido artículo 42° colisiona de manera directa con la Constitución Política del Perú y con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Nº 87 y 98, por lo que los beneficios del convenio colectivo sí deben alcanzar a los trabajadores de confianza, siempre que éstos se encuentren afiliados a la organización sindical que lo negoció". (Suarez, 2012)*

En la Institución

Sobre el tema el experto laboralista Jorge Toyama Miyagusuku, en informe legal, emite opinión jurídica sobre diversas materias asociadas a la ejecución de los laudos arbitrales que resolvieron la negociación colectiva entre PROVIAS NACIONAL y el Sindicato de Trabajadores de Provías Nacional correspondiente a los periodos 2011-2012 y 2012-2013, precisando:

> *"Es el caso que, de forma casi contradictoria, cuando la LRCT regula los efectos del convenio colectivo, excluye a los trabajadores de confianza, pese a estar sindicalizados, de gozar de los beneficios pactados en el convenio (o en laudo arbitral que tiene los mismos efectos jurídicos)".*

Frente ante esta aparente contradicción el mencionado Jurista Toyama, se aventura a sostener como una posible interpretación que:

"… el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario". (Toyama 2014)

Por otro lado, Provías Nacional en su actuar positivista, ha recurrido a pronunciamientos de SERVIR, como por ejemplo el INFORME TÉCNICO N• 523-2014-SERVIR/GPGSC, el cual sostiene que;

"… en la redacción del artículo 40 de la Ley N° 30057 se señala que los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú y de la misma redacción sí es posible afirmar que los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza son titulares de dicho derecho.

En ese sentido, la disposición citada guarda concordancia con la exclusión prevista en el artículo 42 de la Constitución Política, por lo que dichos funcionarios y servidores no son titulares de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga".

Sin embargo se deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio. El artículo indicado dice a la letra: *"Artículo 1.- El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo".*

Este es un tema discutible y aún no existe ningún criterio jurisprudencial o de la Autoridad de Trabajo que aplique una u otra posición. Lo cual justifica la investigación con mayor profundidad y para el caso específico de los trabajadores de confianza de Provias Nacional, ya que no se cumpliría con esta condición previa es decir; que dichos trabajadores no se les están aplicando ninguna disposición más favorable de otros Convenios Internacionales del trabajo.

1.1.2.2. Estudios o investigaciones anteriores

El estudio que corresponde a la Tesis denominada; "La Constitucionalización Del Derecho del Trabajo en el Perú", elaborada por Carlos Chipoco Cáceda y presentada en la Universidad de la Pontificia Universidad Católica del Perú en mayo del 1981, desarrolla importantes análisis sobre la exposición de motivos discutidos por los congresistas constituyentes previamente a la aprobación de la Constitución de 1973, en el tema de los derechos laborales dentro de los cuales se encuentran los derechos colectivos del trabajo como: el derecho a la Sindicalización, Convención y Negociación Colectiva, respetando convenios internacionales de protección de los derechos fundamentales del trabajador cualquiera sea su relación laboral que tenga con su empleador.

Sobre el Artículo 51° de la Constitución de 1973; derecho de sindicalización expone que: "*Coincide con los convenios 87 y 98 de la O.I.T., omitiendo si respecto a estos, la posibilidad de la sindicalización de los empleadores. Este primer párrafo contiene fundamentalmente la libertad sindical, de la cual fluye la asociación sindical. Y así se plantea*

en tres dimensiones, la libertad de constituir el sindicato, es decir de formarlo, o de afiliarse a él cuando ya está formado, la libertad de no afiliarse o de no constituirlo, y la libertad de no colaborar en su formación o de desafiliarse de él. Se ha planteado que al colocarse esta triple dimensión se ha incorporado la "auténtica libertad de sindicalización" (Caceda, 1981, pág. 170)

Sobre negociaciones colectivas el estudio expone:

> *"No es una novedad en la historia constitucional del país. Ya la Carta Política de 1933, señalaba muy escuetamente en su Artículo 43° El Estado legislará el contrato colectivo de trabajo" (Caceda, 1981, pág. 174)*
>
> *"Existe en derecho laboral -en relación a las convecciones-, lo que se llama la generalidad o universalidad del elemento normativo, es decir la facultad de la convención colectiva como fuente formal del derecho del trabajo, de extender a todos los trabajadores de la empresa el contenido de las convenciones, y nuestro propio actual ordenamiento legal, señala que los derechos y obligaciones de la convención se extienden a trabajadores y empleadores que no formaban parte de la unidad de negociación". (Caceda, 1981, págs. 175,176)*

1.1.3. Formulación interrogativa del problema

Incumplimientos Sobre el criterio de elección, se responderán las siguientes preguntas

¿Cuáles son las normas que deben cumplirse?

¿Cumplen todas estas disposiciones?

¿Algunas normas están incumpliendo?

¿Si existe incumplimiento, cuáles son y respecto a que se dan?

¿Cuáles son las causas de esos incumplimientos?

Empirismos Aplicativos.

En base a este criterio se responderán las siguientes preguntas

¿Cuáles son los planteamientos teóricos relacionados al manejo o gestión de los servidores de confianza en Provias Nacional?

¿Los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 - 2016?

¿Todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016?

¿Cuáles son y en qué medida se dan estos empirismos aplicativos?

¿Cuáles son las causas de esos Empirismos Aplicativos?

La parte principal del problema entonces es que, los Jefes Zonales, Gerentes y Jefes de oficina categorizados como “servidores de confianza”, en Provías Nacional, 2014-2016, no se les permite sindicalizarse ni ser beneficiados con los acuerdos de negociaciones

colectivas, y laudos arbitrales, a pesar de tener un sindicato mayoritario, vulnerándose derechos laborales fundamentales del ser humano reconocidos por los Organismos internacionales de Trabajo, en perjuicio de su dignidad, y ; a pesar de tener mayores responsabilidades en su función, en Provías Nacional, no existe un trato contractual con cláusulas diferenciadas en el tema de remuneraciones, que distingan meridianamente su calidad de servidores de confianza, respecto de los demás servidores que permita decir ; que a los servidores de confianza, se les están aplicando disposiciones más favorable de otros Convenios Internacionales del trabajo.

1.1.4. Justificación e importancia de la investigación

La aplicación de la norma no se ajusta a la realidad de los trabajadores denominados de confianza de Provias nacional ya que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, permite la sindicalización de los trabajadores de los servidores de confianza, pero también indica que no son beneficiarios de los convenios colectivos, asimismo, el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, si bien es cierto reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: “No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”. La Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza.

Las contradicciones expuestas justifican una investigación con mayor profundidad para el caso específico de los Trabajadores de “confianza” de Provías Nacional ya que de todo lo analizado, se estaría desprendiendo que dichos trabajadores no cumplirían con esta condición, es decir que no se les está aplicando ninguna disposición más favorable de otros Convenios Internacionales del trabajo.

Esta investigación servirá a Provías Nacional para tomar inmediatas acciones correctivas, que corregirán el actual error de discriminación que se tiene con dichos trabajadores, también servirá a los propios trabajadores y al sindicato mayoritario, porque serán reivindicados sus derechos laborales.

La investigación pretende aportar un nuevo elemento de análisis que permita llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público, vacíos como al parecer se presenta para este caso y es que los trabajadores de confianza por tener mayores responsabilidades deben tener también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, todo ello, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva.

1.1.5. Limitaciones y restricciones de la investigación

- El Estudio se efectuará sobre los derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva.

- El Estudio se limitará a sólo a los trabajadores que ocupan cargos “de confianza” en Provías Nacional.

- El Estudio se efectuara en el periodo 2014 al 2016

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

La presente investigación pretende analizar la actual discriminación que se está presentando en Provías Nacional con los trabajadores denominados “ servidores de confianza”, a quienes se les niega el derecho de sindicalización, a pesar que el Sindicato mayoritario aprobó una modificación de su estatuto, permitiendo su afiliación, afectando además el derecho de ser beneficiado de los resultados de las negociaciones colectivas., con respecto a un marco referencial que integra: planteamientos teóricos relacionados con el derecho de sindicalización y negociación colectiva , a nivel local, regional, nacional e internacional.

Mediante un análisis cualitativo, con el propósito de identificar las causas de cada parte del problema, lo cual nos permitirá proponer una solución que eliminen las discordancias e incumplimientos expuestos. Ello contribuirá en dar solución a un conflicto que está generando migración hacia el sector privado de profesionales altamente calificados en perjuicio de la gestión honesta y eficiente que el Estado debe promover e incentivar.

1.2.2. Objetivos Específicos

1.- Ubicar, seleccionar y presentar concisamente: Planteamientos teóricos relacionados con los derechos de sindicalización y negociación

colectiva relacionados con la doctrina del derecho laboral, tales como: Conceptos básicos, principios de las normas sobre el tema y los Convenios Internacionales, dentro del entorno nacional, local internacional.

2.- Describir, la realidad de los trabajadores denominados " servidores de confianza" , demostrando que dichos trabajadores en Provias Nacional de los años 2014 al 2016, por los incumplimientos y las discordancias expuestas, deben reconocerle de concederles todos sus derechos y beneficios económicos en relación a toda las negociación colectiva obtenidas en el pasado y en el futuro por un Sindicato mayoritario.

3.- Comparar cualitativamente, con el apoyo de técnicas de análisis y síntesis, cada parte o variable de la realidad de los trabajadores denominados "servidores de confianza"; con respecto a cada parte del marco referencial.

4.- Identificar las causas del incumplimiento y el empirismo aplicativo

5.- Proponer una modificación normativa específica que viabilice el tratamiento de la negociación remunerativa y condiciones de trabajo del "servidor de confianza" en general, que esté en concordancia con los principios y objetivos de los Convenios Internacionales en relación a sus derechos de sindicación y beneficios de las negociaciones colectivas.

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis Global

En el problema denominado derechos laborales del servidor público de confianza bajo el régimen laboral del decreto legislativo 728 en

PROVIAS NACIONAL durante los años 2014-2016, se evidencian: Incumplimientos y empirismos aplicativos; que están relacionadas y se explican por el hecho de que existen distintas posiciones referentes al D.L. 728 (régimen privado aplicado al sector público), la Ley de Relaciones Colectivas en el Trabajo, así mismo; la aplicación de los Convenios Internacionales Fundamentales N.º 87 y 94, y que siendo estas últimas normas de alto contenido social no ha logrado sensibilizar a los operadores del Derecho, y por otro lado; la inadecuada aplicación de los Convenios Internacionales ha generado que los principios ,de derecho laborales, se estén vulnerando en perjuicio del denominado servidor público de confianza en Provías Nacional, principios los cuales son instrumentos valiosos para el logro de la paz y justicia laboral, finalidad planteada por la Organización Internacional del Trabajo

1.3.2. Sub Hipótesis

a) Se evidencian incumplimientos por parte de los operadores del derecho, en relación a los planteamientos teóricos existentes, los cuales vienen siendo desarrollados y presentados de distintas maneras en materia laboral.

   Fórmula : –X1; A1; -B1

   Arreglo 1: -X, A,-B

b) Se evidencian incumplimientos por parte de la comunidad jurídica, en relación a la normativa vigente, jurisprudencia que estipula precedentes distintos a la realidad, no existiendo una normatividad acorde a la necesidad del que lo requiere.

   Fórmula : –X1; A1; -B1; B3

Arreglo 2: -X, A,-B

c) Se evidencian empirismos aplicativos, por parte de los operadores del derecho teniendo en cuenta que existe vulneración de los planteamientos teóricos ya planteados por los juristas, por otro lado la norma jurídica está siendo objeto de abuso.

Fórmula : –X2; A1; -B1; B2

Arreglo 3: -X, A,-B

d) Se evidencian empirismos aplicativos, por parte de la comunidad jurídica teniendo en cuenta que existe vulneración de los planteamientos teóricos ya planteados por los juristas, por otro lado la norma jurídica está siendo objeto de abuso en materia laboral y la legislación comparada no está siendo tomada en cuenta.

Fórmula : –X2; A2; B1; B2; B3

Arreglo 4: -X, A,-B

1.4. VARIABLES

1.4.1. Identificación de las Variables

Dados los cruces que considera las sub-hipótesis en la presente investigación, para poder contrastarlas; se requiere obtener los datos de los dominios de los siguientes valores:

- **A = Variables de la Realidad:**

A1 = Operadores del derecho
A2 = Comunidad jurídica

- **B = Variables del Marco Referencial:**

B1 = Planteamientos Teóricos
B2 = Normas
B3 = Legislación Comparada

- **X = Variables del Problema:**

- X1 = incumplimientos
- X2 = Empirismos Aplicativos

1.5. DISEÑO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN COMO DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. El Universo de la investigación

La población es el conjunto de todos los individuos que se desean investigar, en la presente investigación, la población estuvo constituida por **responsables**, representada por servidores de confianza de PROVIAS Nacional, entre ellos Director Ejecutivo, Gerentes de línea, Jefes de oficina y Asesores con rango de gerentes y Jefes zonales de los diferentes departamentos del Perú, y por otro lado **la comunidad jurídica,** representada por jueces laborales y abogados.

TABLA 01

POBLACION Y MUESTRA

	CARGO QUE DESEMPEÑA	CANTIDAD
RESPONSABLES	Director Ejecutivo	1
	Gerentes, Asesores y Jefes con rango de Gerentes	14
	Jefes Zonales	17
COMUNIDAD JURIDICA	Jueces laborales	**10**
	Abogados	**90**
	TOTAL	**132**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

1.5.2. Selección de las Técnicas, Instrumentos e informantes o Fuentes

En esta investigación, dadas las variables, que son cruzadas en las fórmulas de las sub-hipótesis, para obtener los datos de sus dominios, se requerirá aplicar o recurrir, a las siguientes:

a) **La técnica del análisis documental;** utilizando, como instrumentos de recolección de datos: fichas textuales y de resumen; teniendo como fuentes libros y documentos de la institución; que usaremos para obtener datos de los dominios de las variables: conceptos básicos, normas, Jurisprudencia, incumplimientos y empirismos aplicativos de la Comunidad Jurídica.

b) **La técnica de la encuesta;** utilizando como instrumento un cuestionario; que tenga como informantes los servidores del personal de confianza de PROVIAS que aplicamos para obtener los datos del dominio de las variables: discrepancias teóricas.

1.5.3. Población de informantes y Muestra

La población de informantes para el cuestionario estará compuesta por los servidores de confianza de Provias Nacional, por ser todos los que tienen una relación directa con la problemática en un número de (32) informantes. Y (100) representantes de la comunidad jurídica representada por jueces laborales y abogados.

.

1.5.4. Forma de Tratamiento de los Datos

La población de informantes para la entrevista fueron los servidores de confianza, la cual estaría integrada por todos aquellos que tiene una relación directa con la problemática los cuestionarios se aplicaron a un número 32 informantes.

Según el criterio de inclusión.- fueron considerados dentro del estudio todos los trabajadores de Provias Nacional que cumplieron con el siguiente criterio: que en su labor de trabajo participen en los cargos designados para servidores de confianza.

Según el criterio de exclusión.- en principio fueron excluidos todo los trabajadores de Provias Nacional, que no cumplían con el criterio de inclusión además de: sin experiencia laboral, que no laboren en derecho laboral.

Por interés investigativo es conveniente aplicar una encuesta piloto en donde se encuesto a treinta y dos trabajadores categorizados en Provias Nacional como servidores de confianza (32 servidores).

1.5.5. Forma de Análisis de las Informaciones

Con respecto a las informaciones presentadas como resúmenes, cuadros, gráficos, etc. Se formularán apreciaciones objetivas.
Las apreciaciones correspondientes a informaciones del dominio de variables que han sido cruzadas en una determinada sub-hipótesis, serán como premisas para contrastar esa sub-hipótesis.

El resultado de la contratación de cada sub-hipótesis (que puede ser prueba total, prueba y disprueba parciales o disprueba total) dará base para formular una conclusión parcial (es decir que tendremos tantas conclusiones parciales como sub-hipótesis hayamos planteado).
Las conclusiones parciales, a su vez, se usarán como premisas para contrastar la hipótesis global.

El resultado de la contratación de la hipótesis global, (que también puede ser prueba total, prueba y disprueba parciales o disprueba total) nos dará base para formular la conclusión general de la investigación.
Las apreciaciones y conclusiones resultantes del análisis fundamentarán cada parte de la propuesta de solución al problema nuevo que dio al inicio de la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Conceptos básicos

En el ámbito del Derecho Laboral existen conceptos básicos que integran la legislación que regula las relaciones de trabajo, a continuación reproduzco, los que a juicio del suscrito, son los más importantes dentro de la legislación laboral con la intención de su mejor comprensión o el simple reforzamiento de los conocimientos previamente adquiridos.

Trabajador: Persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Trabajo: Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Empleador: Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Relación de Trabajo: La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un remuneración, cualquiera que sea el acto que le de origen. Los elementos esenciales de la relación laboral, son tres: prestación personal, subordinación y remuneración

Contrato individual de trabajo: Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de una remuneración.

Remuneración: Es la retribución que debe pagar el empleador al trabajador por su trabajo.

Sindicato: Es la asociación de trabajadores o personas, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Sindicato mayoritario: Se entiende por aquel que agrupa a la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito (más del 50%). No se es mayoritario por tener más afiliados que otro sindicato del mismo ámbito sino, como lo manifiesta Toyama, "….se tiene esa calidad por afiliar a la mayoría absoluta de trabajadores del ámbito (es decir, teniendo en cuenta al grupo de trabajadores que puede afiliar el sindicato como puede ser todos los empleados, toda una institución, todos los operarios, etc.)".

Periodo de prueba Es la etapa inicial del contrato de trabajo y tiene por objeto permitir al empleador evaluar la aptitud del trabajador, y a éste último, las condiciones del trabajo. Durante la vigencia del período de prueba cualquiera de las partes puede terminar el contrato sin previo aviso y, si quien termina el contrato es el empleador, no está obligado a indemnizar al empleado.

Trabajador de confianza A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidad, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general. Al respecto, Néstor de Buen (Néstor del Buen, Universidad Nacional Autónoma de México, 2000) citado también en su fundamento Nº 5 de la sentencia por el (Tribunal Constitucional, 2007) considera que: "El trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. (…) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (…) "

Dignidad Humana.- Es un término que se utiliza principalmente en las ramas de la filosofía, la antropología y la sociología. Según estas ciencias, es un valor inherente a la condición misma de humanidad porque no se adquiere, se tiene desde el momento mismo de llegar al mundo hasta el momento de morir.

2.2. Otros planteamientos referentes al morco referencial

En la Publicación "*Una Aproximación Conceptual a la Dignidad Humana"*. (González, 2008) Escribe con total acierto:

> *"…Si bien, en la antigüedad existen algunas precedentes que han servido en la construcción del concepto moderno de la dignidad, es preciso señalar que su sentido actual, arranca con el tránsito a la modernidad, esto es, el concepto de dignidad humana como fundamento de los derechos del hombre, en donde cada uno de nosotros es poseedor de una dignidad, es decir, somos dignos.*
>
> *…Partiendo del significado etimológico, el término dignidad, proveniente del latín dignitas, cuya raíz es dignus, que significa "excelencia", "grandeza", donde cabe agregar que la dignidad que posee cada individuo es un valor intrínseco, puesto que no depende de factores externos.*
>
> *Así, la palabra dignidad no sólo significa grandeza y excelencia, es decir, el portador de esta cualidad no sólo se distingue y destaca entre los demás, sino también denota un merecimiento a un cierto tipo de trato.*
>
> *Por lo anterior, la dignidad se puede definir como: la excelencia que merece respeto o estima".*

Agrega (González, 2008)*:*

> *"…Si bien, bajo la perspectiva jurídica aún no se ha llegado a un concepto preciso sobre la dignidad, dada su relevancia, se le ha*

incorporado a los ordenamientos constitucionales y documentos convencionales, puesto que de ella, según el consenso mayoritario, se desprenden los principales derechos fundamentales.

Finalmente, la dignidad, como esencia de la existencia humana, hace posible la realización de la persona en todos sus aspectos. Fin último del hombre es buscar los medios más eficaces y adecuados para lograr su realización material".

2.2.1. Normas

OIT (Organización internacional de Trabajo) Es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Se creó el 11 de abril de 1919, Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Las normas internacionales del trabajo tienen como objetivo fundamental el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos. En la Declaración de Filadelfia de la OIT, de 1944, la comunidad internacional reconocía que "el trabajo no es una mercancía". El trabajo no es como una manzana o como un aparato de televisión, no es un objeto inanimado que pueda negociarse para obtener el mayor provecho o conseguir el más bajo precio. El trabajo es parte de la vida diaria de todos y el factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el

desarrollo como seres humanos. El desarrollo económico debe incluir la creación de empleo y unas condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad. En resumen, el desarrollo económico no es un fin en sí mismo sino que su meta debe ser mejorar la vida de las personas. Las normas internacionales del trabajo se han establecido para garantizar que el desarrollo económico siga centrándose en la mejora de la vida y la dignidad humanas. (Organización Internacional de T rabajo, 2016)

Convenios Internacionales de la OIT.-

(Organización Internacional del Trabajo, 2016).- Son instrumentos jurídicos preparados por el grupo tripartito de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Los convenios son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros

Convenios fundamentales de la OIT.-

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son "fundamentales". Bajo la consideración de principios (incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 1998) y derechos fundamentales en el trabajo como: **la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;** la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los convenios fundamentales establecidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2016) son:

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ratificado por el Perú en 1960

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ratificado por el Perú en 1964

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) ratificado por el Perú en

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) ratificado por el Perú en 1960

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) ratificado por el Perú en 2002

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) ratificado por el Perú en 2002

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) ratificado por el Perú en 1960

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) ratificado por el Perú en 1970

Derechos Y Principios laborales

(Organización Internacional del Trabajo, 2016) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998

> *"…LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO*
>
> *2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la*

Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

(a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación."…

Libertad sindical.- sobre la Libertad Sindical la Organización Internacional del Trabajo OIT se ha pronunciado

El derecho de trabajadores y empleadores a crear sus propias organizaciones y a afiliarse a ellas es parte integral de una sociedad libre y abierta. En muchos casos estas organizaciones han desempeñado un papel importante en la transformación democrática de sus países.

La OIT está comprometida a promover la libertad sindical en sus actividades, por ejemplo a través de la asesoría a gobiernos sobre legislación laboral, o la formación y capacitación dirigida hacia sindicatos o grupos empleadores. El Comité de libertad sindical de la OIT fue creado en 1951 para examinar los alegatos sobre violaciones a los derechos de organización de trabajadores y empleadores. El Comité es tripartita y maneja casos de todos los Estados miembros de la OIT, aunque no hayan ratificado los Convenios sobre este tema. A través del Comité de libertad sindical y de otros órganos de supervisión la OIT ha defendido con frecuencia los derechos de organizaciones de trabajadores y empleadores. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Existe un consenso en nombrar como principios del ordenamiento laboral: (Congreso de la Republiba, dictamen de la Ley general del Trabajo, 2006)

1) ***Interpretación más favorable al trabajador*** *en caso de duda sobre el significado de una norma. De haber oscuridad en el sentido de una cláusula del contrato de trabajo, se prefiere igualmente el sentido más ventajoso para el trabajador. La aplicación de este principio es preferente a cualquier otro método de interpretación normativa.*

2) ***Norma más favorable al trabajador*** *cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho. La comparación entre las normas en conflicto se hace por instituciones.*

3) ***Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador*** *nacidos de normas imperativas.*

4) ***Condición más beneficiosa*** *para conservar las ventajas alcanzadas a partir de contratos de trabajo, concesiones unilaterales no normativas del empleador o consolidación por el transcurso del tiempo, frente a nuevas normas que las supriman o rebajen.*

5) ***Igualdad ante la ley****, de trato y de oportunidades en el empleo. Está proscrita toda clase de discriminación directa o indirecta. No constituyen discriminación las acciones positivas temporales adoptadas por el Estado, destinadas a lograr una igualación efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales.*

6) **Primacía de la realidad** para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias.

7) **Fomento por el Estado de la autonomía colectiva** como instrumento de regulación equilibrada de las relaciones laborales y generación de paz social.

8) **Fomento de la formalidad** que permite al Estado verificar el cumplimiento de lo previsto por el ordenamiento laboral, como requisito para contratar con el sector público o acceder a determinados beneficios, incentivos o licencias.

Provias Nacional

(Provias Nacional, 2011) Es un Proyecto Especial del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, creado en el Gobierno del presidente Alejandro Toledo, por Decreto Supremo N° 033-2002-MTC del 11.07.2002, su regimen laboral es de la actividad privada, (Provias Nacional, 2011) *Asumió todos los derechos y obligaciones del Programa Rehabilitación de Transportes(PRT), Proyecto Especial Rehabilitación Infraestructura de Transportes (PERT) y del Ex Sistema Nacional de Mantenimiento de Carreteras(SINMAC); Cuenta con autonomía técnica, administrativa y financiera; está encargado de la ejecución de proyectos de construcción, mejoramiento, rehabilitación y mantenimiento de la Red Vial Nacional, con el fin de brindar a los usuarios un medio de transporte eficiente y seguro, que contribuya a la integración económica y social del país*.

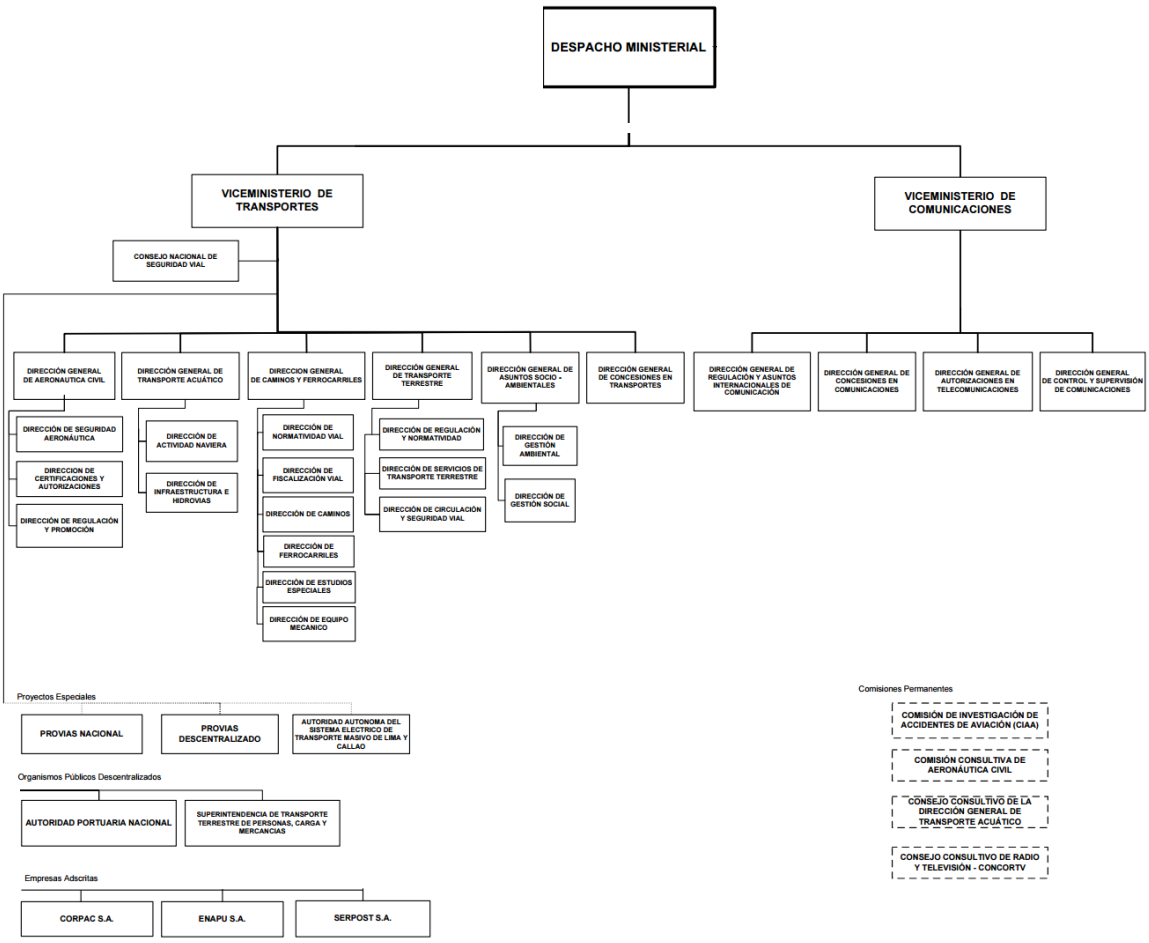

Figura Nº 1

Ubicación de Provias Nacional al Interior del Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Fuente: (Ministrerio de Transportes y Comunicaciones, 2007)

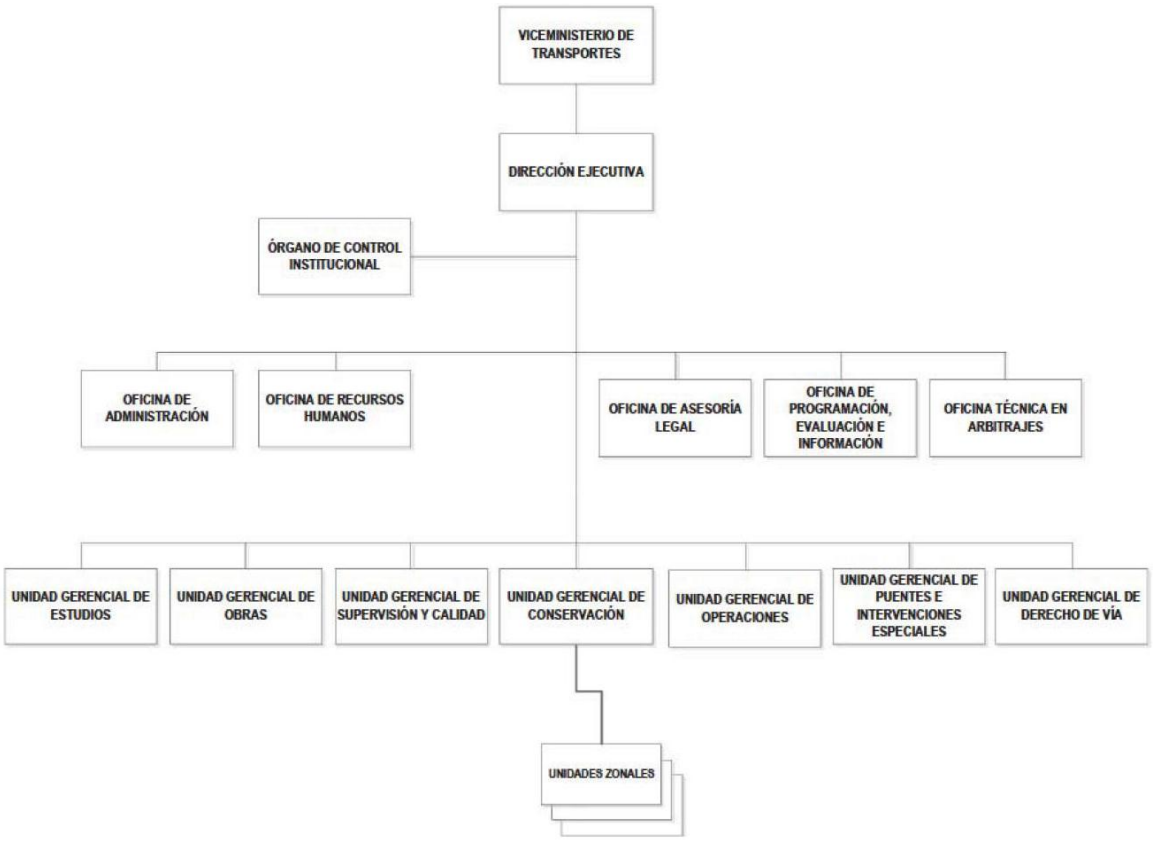

Figura Nº 2

Organigrama de Provias Nacional 2016

Fuente: *(Provias Nacional, 2011)*

2.2.2. Experiencias exitosas

La libertad sindical y la libertad de asociación así como la protección del derecho de sindicación son derechos que, junto con el derecho de negociación colectiva, representan un valor medular de la OIT. Se presenta como referencia lo expuesto en el Convenio N° 87, que entró en vigor el 04 de julio de 1950, luego de su adopción efectuada en la 21° reunión CIT del 9 de julio de 1948.

El informe del informe del Director General Oficina Internacional Del Trabajo en Ginebra que como resultado de la 97. ª Reunión de la , CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO realizada en 2008, sostiene que:

> *"Todos los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, con objeto de promover y defender sus respectivos intereses y de celebrar negociaciones colectivas con la otra parte, libremente y sin injerencia de unas con respecto a otras ni intromisión del Estado. La libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representa un valor medular de la OIT. Los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas". (Organización Internacional del Trabajo Ginebra, 2008, pág. ix)*

CAPITULO III

DESCRIPCION DE LA REALIDAD

3.1. SITUACION ACTUAL DE LOS RESPONSABLES RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

3.1.1. Resultados de los responsables respecto a los planteamientos teóricos con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

3.1.1.1 Resultados obtenidos sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002.

PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

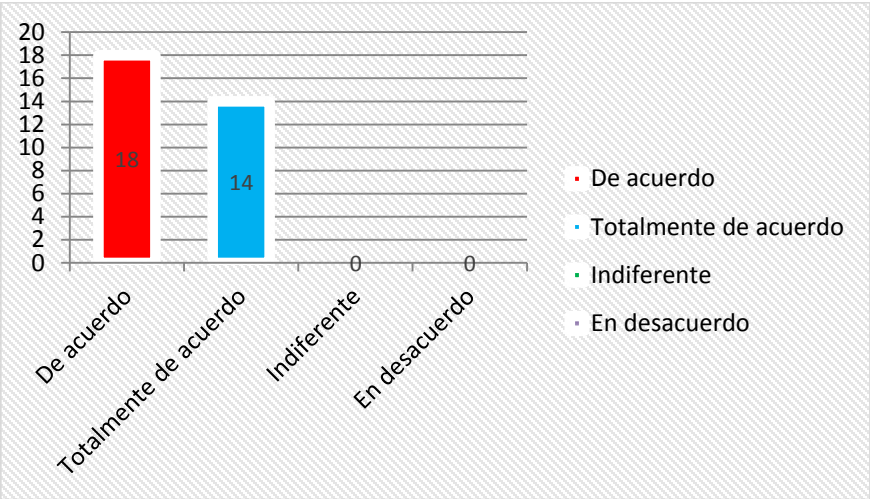

Figura 1

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002, se tiene que el 56.25% considera **De acuerdo**, mientras que el 43.75% **Totalmente de acuerdo**, por otro lado el 0% a **Indiferente**, y de igual manera el 0% refiere que **En desacuerdo**.

3.1.1.2 Resultados sobre, si en función el tema en investigación el laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación.

DOCTRINA

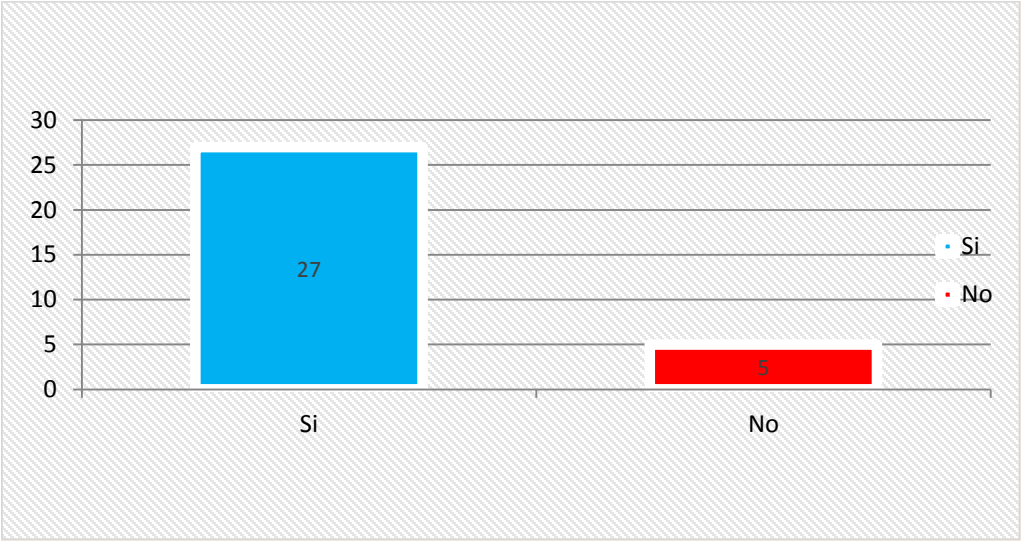

Figura 2

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, sí; si en función el tema en investigación es laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación, se tiene como resultado que el 84.38% refiere que **Si**, del mismo modo para el 15.62% **No.**

3.1.1.3 Resultados obtenidos sobre si considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 -2016

APLICACIÓN CORRECTA

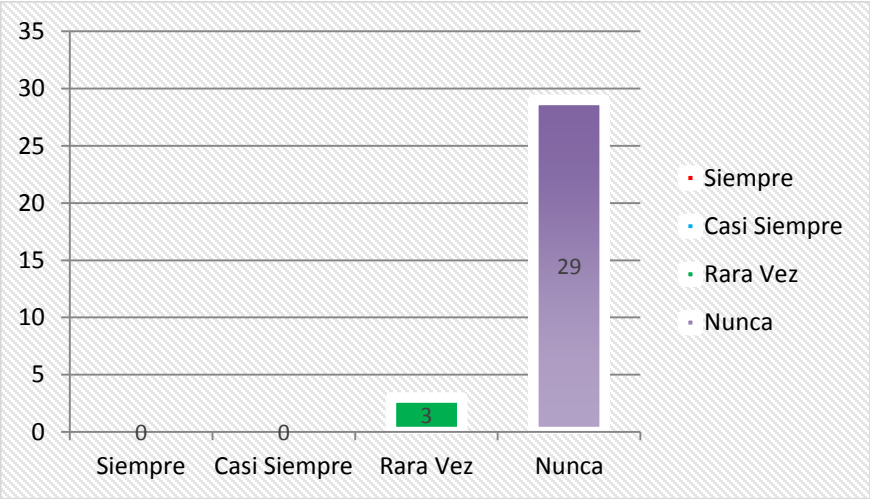

Figura 3

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los

Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 - 2016, se tiene que el 0% considera **Siempre**, mientras que el 0% **Casi Siempre**, por otro lado el 9.38% a **Rara vez**, y de igual manera el 90.62% refiere que **Nunca**.

3.1.2. Resultados de los responsables respecto a las Normas con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

3.1.2.1 Resultados sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio.

CONTROVERSIAS

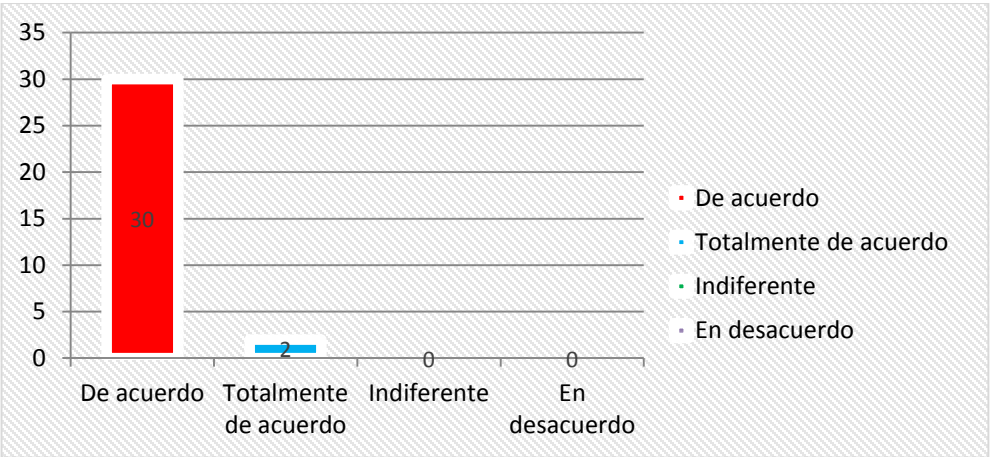

Figura 4

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio, se tiene que el 93.75% considera **De acuerdo**, mientras que el 6.25% **Totalmente de acuerdo**, por otro lado el 0% a **Indiferente**, y de igual manera el 0% refiere que **En desacuerdo**.

3.1.2.2 Resultados sobre si considera que la Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza

AMBITO CONSTITUCIONAL

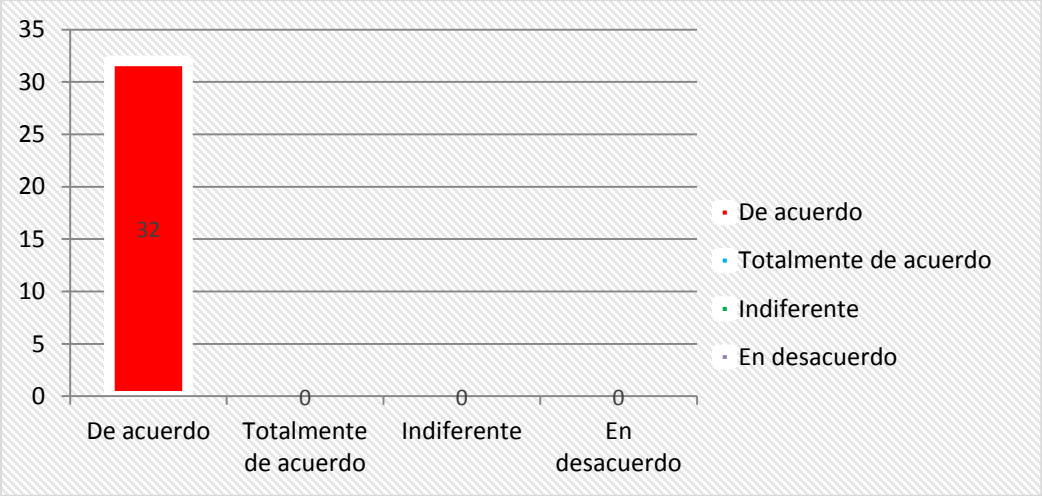

Figura **5**

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos si, sí considera que la Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza, se tiene que el 100% considera **De acuerdo**, mientras que el 0% **Totalmente de acuerdo**, por otro lado el 0% a **Indiferente**, y de igual manera el 0% refiere que **En desacuerdo**.

3.1.2.3 Resultados sobre, si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016.

CONVENIOS INTERNACIONALES

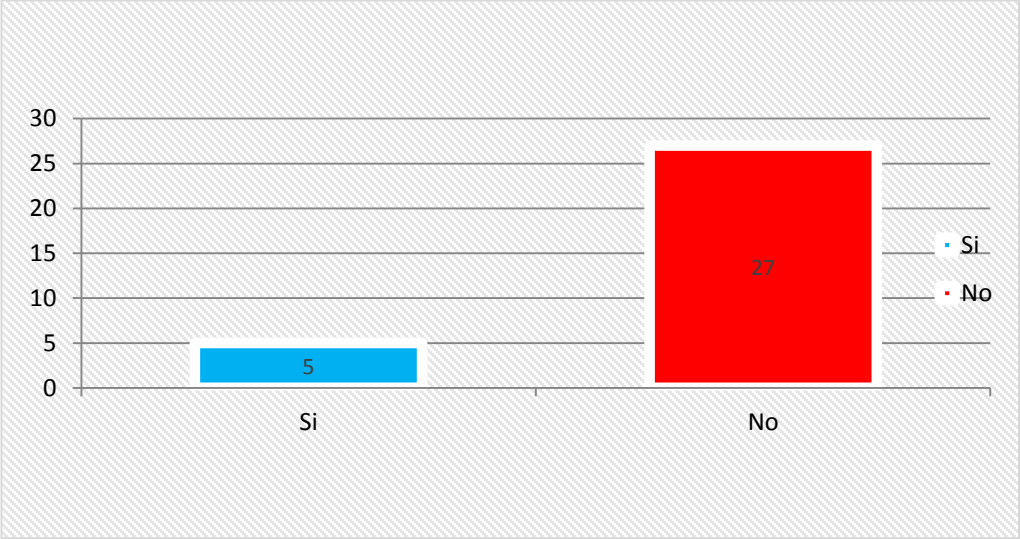

Figura 6

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los

Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016, se tiene como resultado que el 15.63% refiere que **Si**, del mismo modo para el 84.37% **No.**

3.1.2.4 Resultados sobre, si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: "No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional". Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador

.

ARTICULO 42° DE LA CONSTITUCIÓN

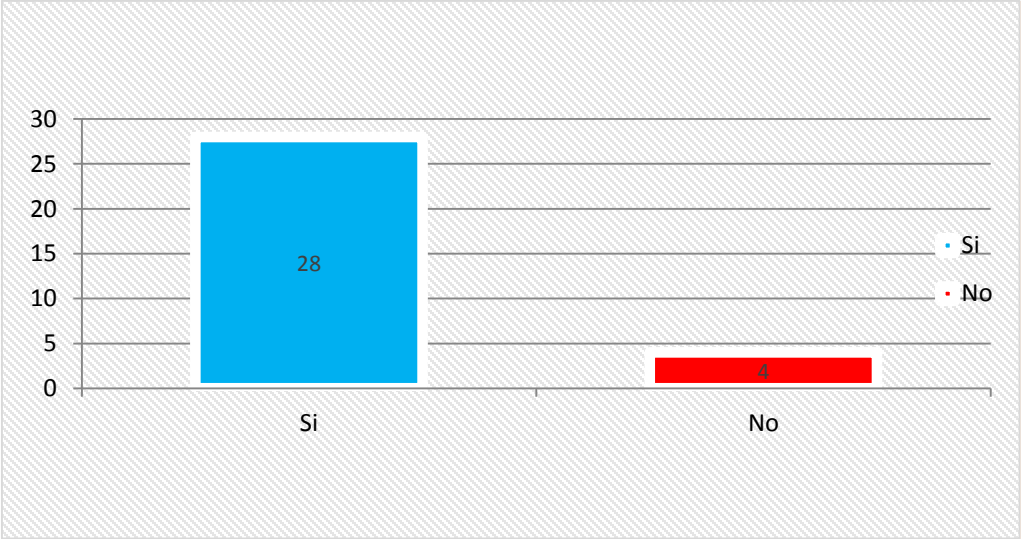

Figura 7

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: "No están comprendidos los

funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional". Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador, se tiene como resultado que el 87.5% refiere que **Si**, del mismo modo para el 12.5% **No.**

3.1.3. Resultados de los responsables respecto a la Legislación Comparada con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

3.1.3.1 Resultados sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público.

VULNERACIÓN DE LA NORMA

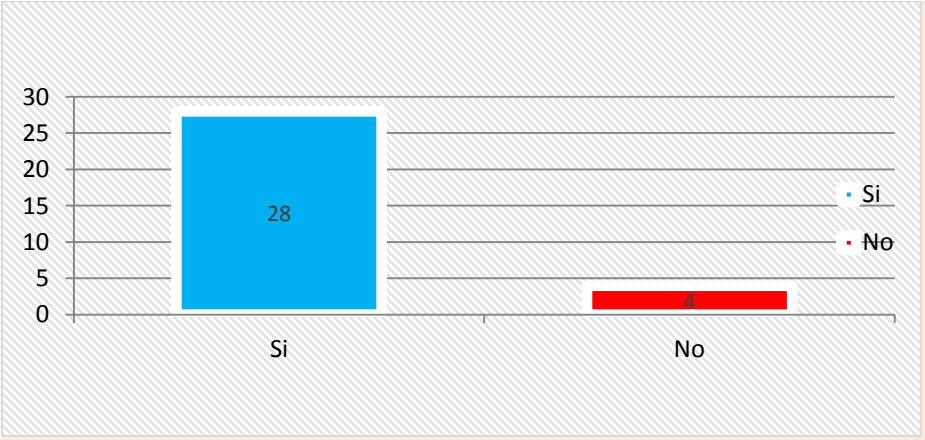

Figura 8

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, si sí teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público, se tiene como resultado que el 87.5% refiere que **Si**, del mismo modo para el 12.5% **No.**

3.1.3.2 Resultados sobre si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva.

VACIOS LEGALES

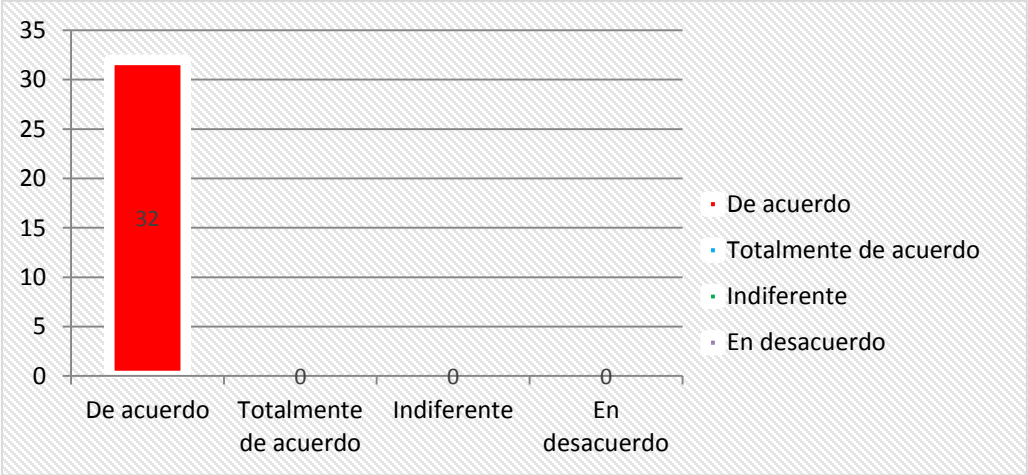

Figura 9

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores

responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva, se tiene que el 100% considera **De acuerdo**, mientras que el 0% **Totalmente de acuerdo**, por otro lado el 0% a **Indiferente**, y de igual manera el 0% refiere que **En desacuerdo**.

3.2. SITUACION ACTUAL DE LA COMUNIDAD JURIDICA RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

3.2.1. Resultados de la comunidad jurídica respecto a los planteamientos teóricos con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

3.2.1.1 Resultados sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002.

PRIMACIA DE LA REALIDAD

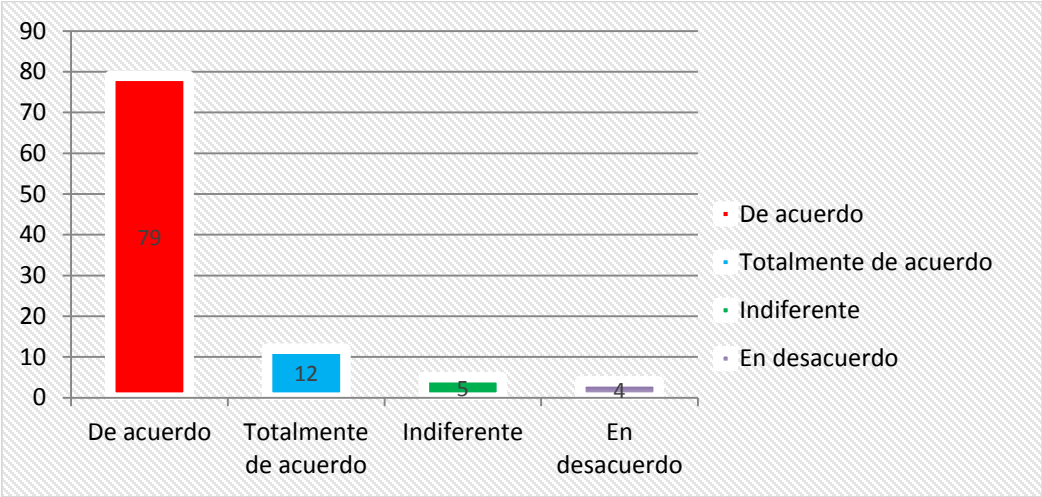

Figura 10

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002, se tiene que el 79% considera **De acuerdo**, mientras que el 12% **Totalmente de acuerdo**, por otro lado el 5% a **Indiferente**, y de igual manera el 4% refiere que **En desacuerdo**.

3.2.1.2 Resultados sobre si en función el tema en investigación es laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación

DOCTRINA

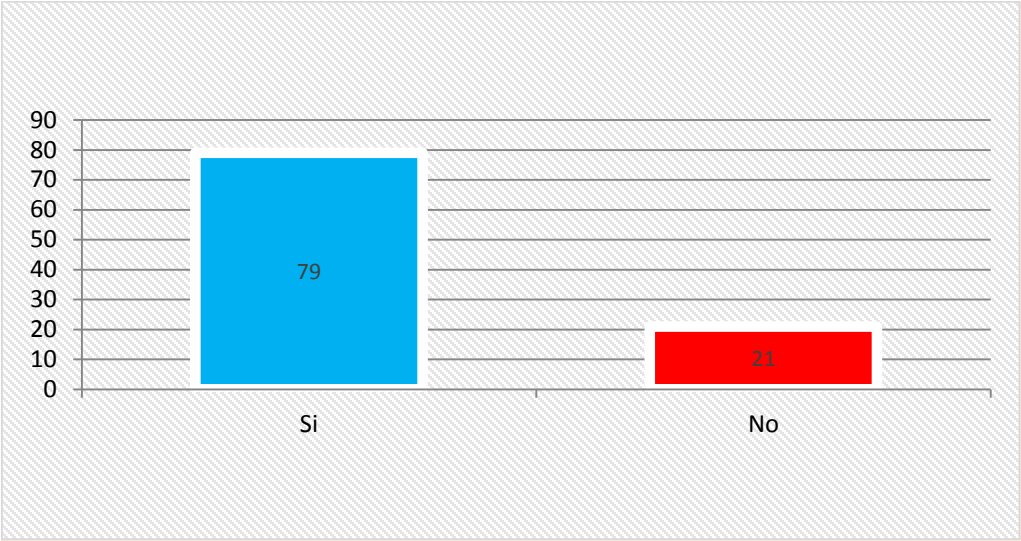

Figura 11

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, si en función el tema en investigación es laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación, se tiene como resultado que el 79% refiere que **Si**, del mismo modo para el 21% **No.**

3.2.1.3 Resultados sobre si Considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 -2016.

DERECHOS *LABORALES*

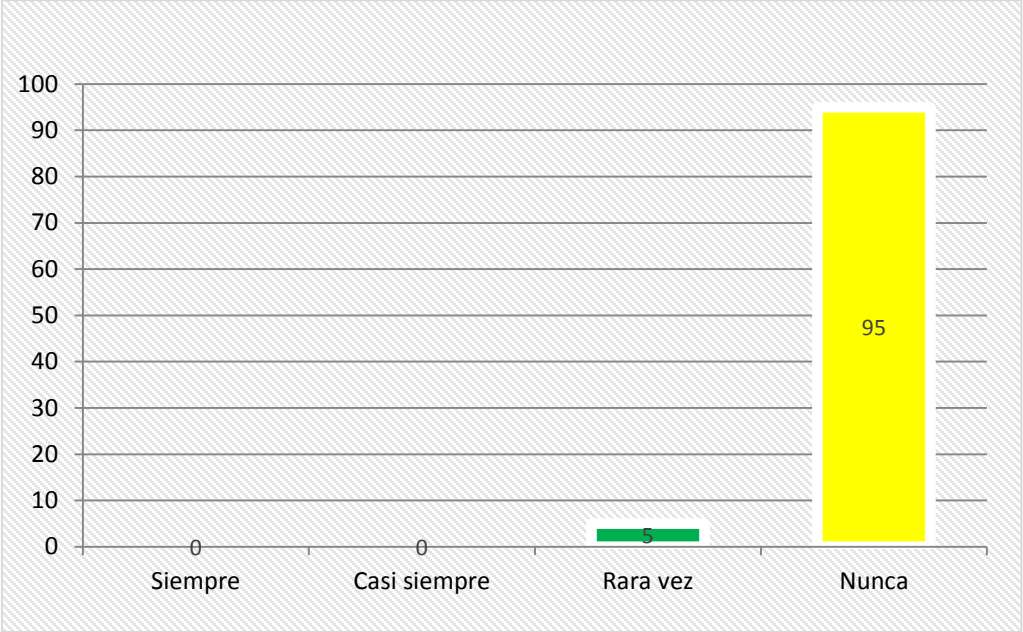

Figura 12

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De los datos obtenidos sobre si Considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 - 2016, se tiene que el 0% considera **Siempre**, así mismo el 0% menciona qu**e Casi siempre,** mientras que el 5% refiere **Rara vez**, y por último el 95% dice **Nunca**.

3.2.2. Resultados de la comunidad jurídica respecto a las Normas con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO

LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

3.2.2.1 Resultados sobre, si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio.

CONTROVERSIAS

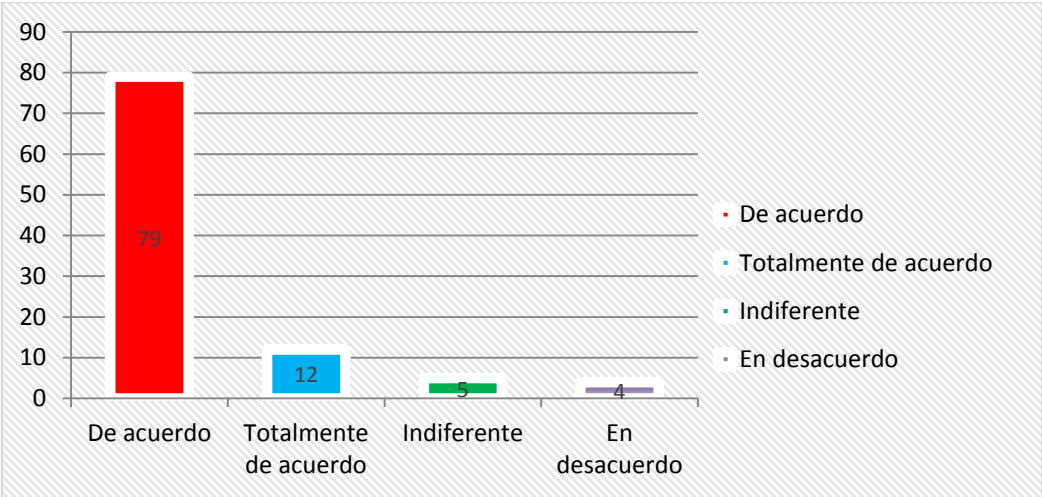

Figura 13

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio, se tiene que el 79% considera **De acuerdo**, mientras que el 12% **Totalmente de acuerdo**, por otro

lado el 5% a **Indiferente**, y de igual manera el 4% refiere que **En desacuerdo**.

3.2.2.2 Resultados sobre si La Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza.

CONVENIOS INTERNACIONALES

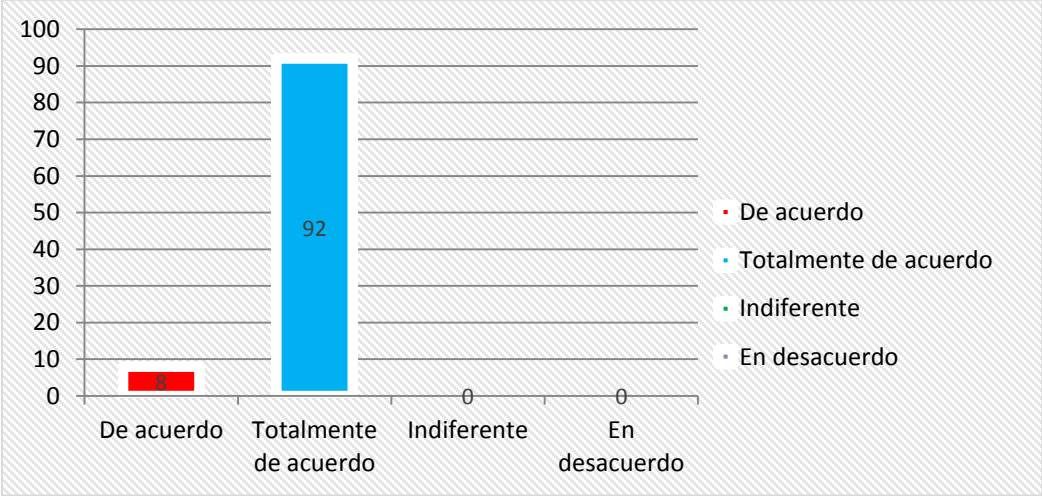

Figura 14

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, si La Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza, se tiene que el 8% considera **De acuerdo**, mientras que el 92% **Totalmente de acuerdo**, por otro lado el 0% a **Indiferente**, y de igual manera el 0% refiere que **En desacuerdo**.

3.2.2.3 Resultados sobre si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016

ADECUADA APLICACIÓN

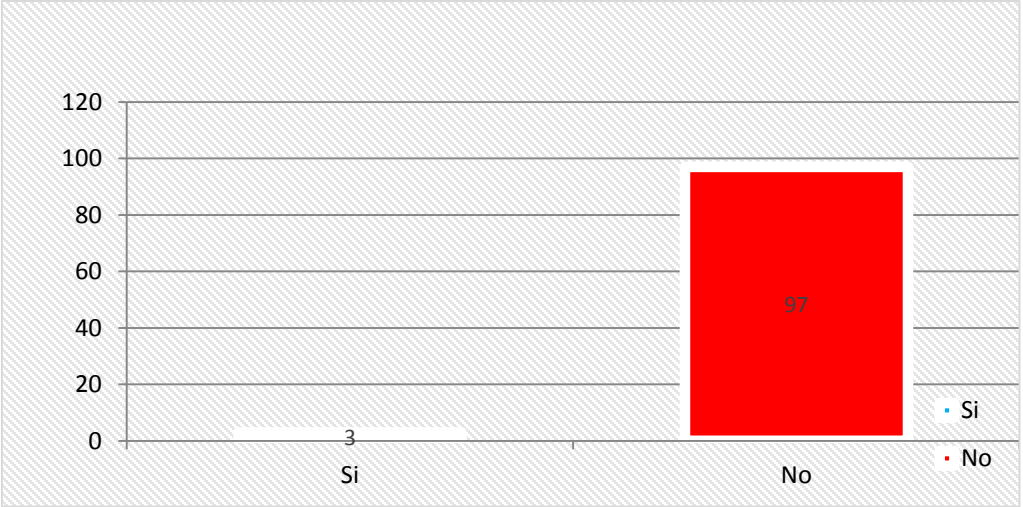

Figura 15

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016, se tiene: el 3% refieren estar **Si**, mientras que el 97% **No.**

3.2.2.4 Resultados sobre si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: “No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de

confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional". Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador.

DERECHOS DE SINDICALIZACIÓN

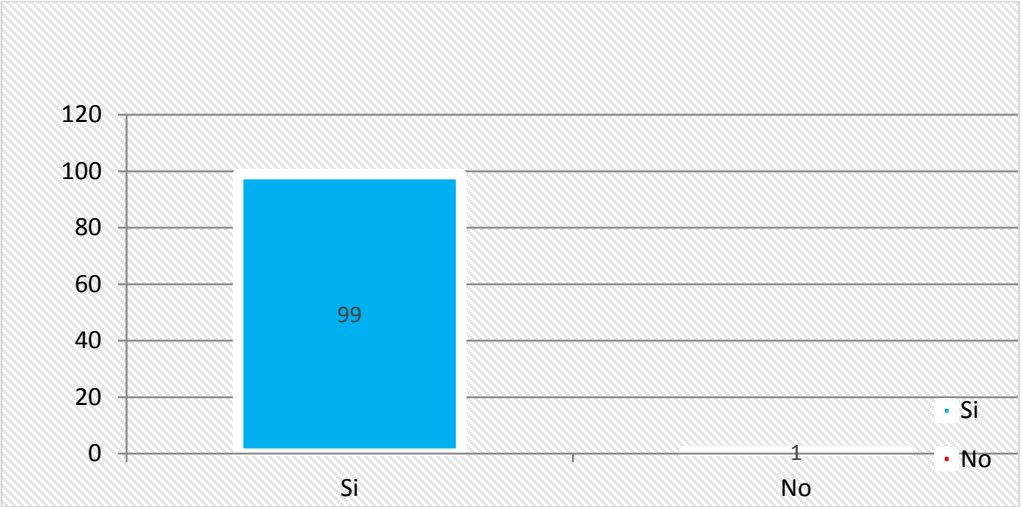

Figura 16

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: "No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional". Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador, se tiene: el 99% refieren estar **Si**, mientras que el 1% **No.**

3.2.3. Resultados de los responsables respecto a la Legislación Comparada con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

3.2.3.1 Resultados sobre si tteniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público.

VULNERACIÓN DE LA NORMA

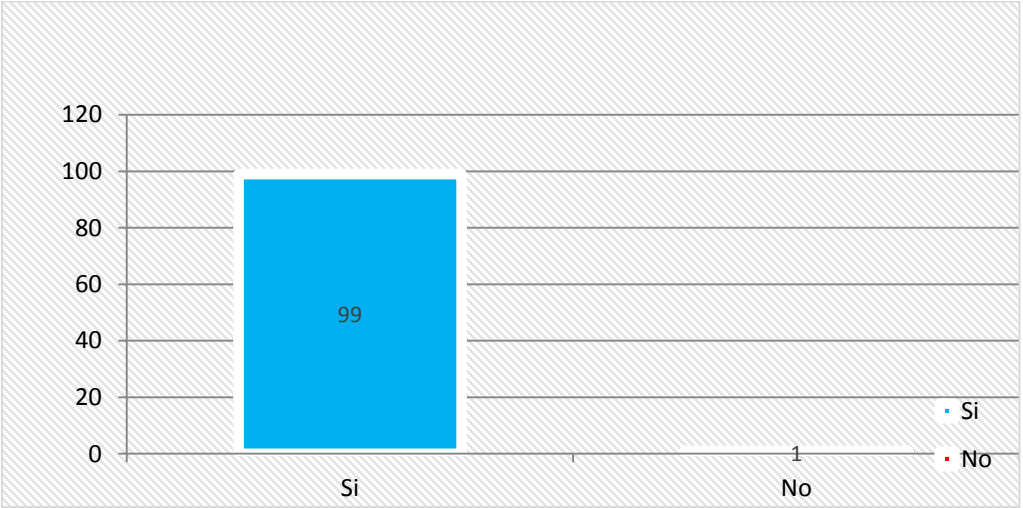

Figura 17

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de

esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público, se tiene: el 99% refieren estar **Si**, mientras que el 1% **No.**

3.2.3.2 Resultados sobre si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva.

RESPONSABILIDAD

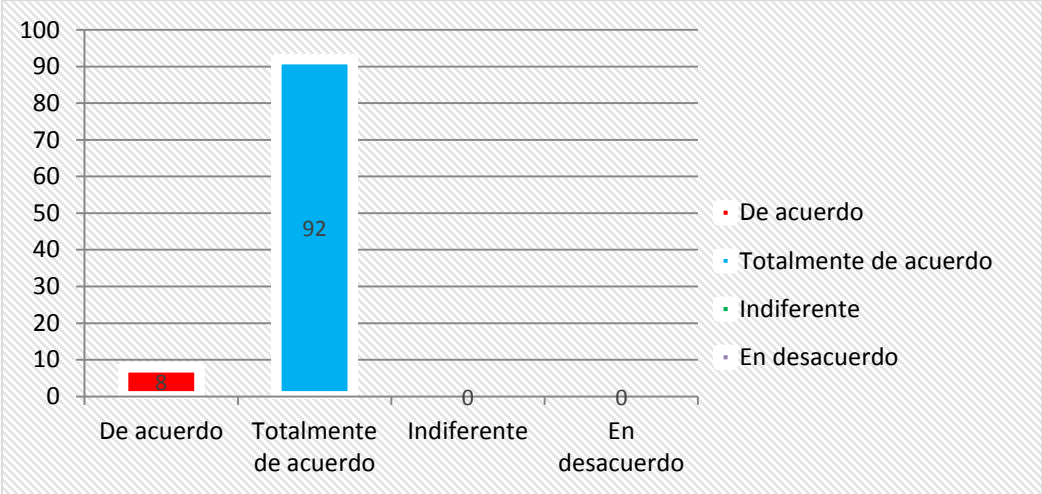

Figura 18

Fuente: Propia Investigación

Descripción: De acuerdo a los datos obtenidos, si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato

discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva, se tiene que el 8% considera **De acuerdo**, mientras que el 92% **Totalmente de acuerdo**, por otro lado el 0% a **Indiferente**, y de igual manera el 0% refiere que **En desacuerdo**.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LA REALIDAD

4.1. ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL DE LOS RESPONSABLES RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

4.1.1. Análisis de los Responsable respecto planteamientos teóricos con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

4.1.1.1 Análisis de la opinión de los responsables, sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 01, De acuerdo con el 56.25%, sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Previas Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 43.75% a Totalmente de acuerdo, 0% a Indiferente, y el 0% En desacuerdo, que equivalen a 14 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **Discrepancia teórica.**

TABLA 02:

Vulneración de derechos

Alternativa	**Respuestas**	**%**
De acuerdo	18	**56.25%**
Totalmente de acuerdo	14	**43.75%**
Indiferente	0	**0%**
En desacuerdo	0	**0%**
TOTAL	**32**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002., es "De acuerdo" con el 56.25% que equivale a un total de 18 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

4.1.1.2 Análisis de la opinión de los responsables, si en función el tema en investigación el laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 02, Si con el 84.375%, si en función el tema en investigación el laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio

colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 15.625% No, que equivalen a 5 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **Discrepancia teórica.**

TABLA 03:

Doctrina

Alternativa	**Respuestas**	**%**
Si	27	84.375%
No	5	15.625%
TOTAL	**32**	**100%**

Fuente: Elaborada por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los operadores del derecho si en función el tema en investigación el laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación**.**, es "Si" con el 84.375%% que equivale a un total de 27 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

4.1.1.3 Análisis de la opinión de los operadores del derecho, sobre si considera que los responsables de la aplicación de los derechos

laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 -2016

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 03, Nunca con el 90.63%%, sobre si considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 -2016

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 9.38% Rara vez, que equivalen a 3 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Empirismo normativo".**

TABLA 04:

Aplicación Correcta

Alternativa	**Respuestas**	**%**
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Rara vez	3	9.38%
Nunca	29	90.63%
TOTAL	**32**	**100%**

Fuente: Elaborada por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los operadores del derecho, sobre si considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 - 2016 es "Nunca" con el 90.625%% que equivale a un total de 29 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

4.1.2. Análisis de los responsables respecto a las Normas con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

4.1.2.1 Análisis de la opinión de los operadores del derecho, en función a sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 04, De acuerdo con el 93.75%%, sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 6.25% a Totalmente de acuerdo, que equivalen a 2 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **Empirismos aplicativos.**

TABLA 05:

Controversias

Alternativa	**Respuestas**	**%**
De acuerdo	30	**93.75%**
Totalmente de acuerdo	2	**6.25%**
indiferente	0	**0**
En desacuerdo	0	**0%**
TOTAL	**32**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio. "De acuerdo" con el 93.75% que equivale a un total de 30 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

4.1.2.2 Análisis de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si considera que la Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 05, De acuerdo con el 100%, sobre si considera que la Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 0% a Totalmente de acuerdo, 0% v, y el 0% En desacuerdo, que equivalen a 0 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **discrepancia teórica**

TABLA 6:

Ámbito constitucional

Alternativa	**Respuestas**	**%**
De acuerdo	32	**100%**
Totalmente de acuerdo	2	**0%**
indiferente	0	**0%**
En desacuerdo	0	**0%**
TOTAL	**32**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si considera que la Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza, es "De acuerdo" con el 100% que equivale a

un total de 32 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

4.1.2.3 Análisis sobre, si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 06, No con el 84.375%%, sobre, si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 15.625% Si, que equivalen a 5 respuestas contestadas, lo calificamos como “**negativo**” y lo interpretamos como **“Discrepancias Teórica”.**

TABLA 07:

Convenios Internacionales

Alternativa	**Respuestas**	**%**
Si	5	15.625%
No	27	84.375%
TOTAL	**32**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre, si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016. Es “No” con el 84.375% que equivale a un total de 27 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

4.1.2.4 Análisis de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: “No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”. Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 07, Si con el 87.5%%, si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: “No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”. Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 12.5% No, que equivalen a 4 respuestas contestadas, lo calificamos como “**negativo**” y lo interpretamos como **Empirismo aplicativo.**

TABLA 08:

Articulo 42°de la Constitución

Alternativa	Respuestas	%
Si	28	87.5%
No	4	12.5%
TOTAL	**32**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: "No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional". Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajadores, "Si" con el 87.5%que equivale a un total de 28 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

4.1.3. Análisis de los responsables del derecho respecto a la Legislación Comparada con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

4.1.3.1 Análisis de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 08, a Si el 87.5%, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 12.5% No, que equivalen a 4 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Empirismo aplicativo".**

TABLA 9:

Vulneración de la Norma

Alternativa	**Respuestas**	**%**
Si	28	87.5%
No	4	12.5%
TOTAL	**32**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que

la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público, es “Si” con el 87.5% que equivale a un total de 28 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

4.1.3.2 Análisis de la opinión de los operadores del derecho, sobre si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 09, De acuerdo con el 100%, sobre si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 0% Totalmente de acuerdo, 0% indiferente, el 0% En desacuerdo, que equivalen a 0 respuestas contestadas, lo calificamos como “**negativo**” y lo interpretamos como **Empirismo aplicativo.**

TABLA 10:

Vacíos legales

Alternativa	**Respuestas**	**%**
De acuerdo	32	**100%**
Totalmente de acuerdo	0	**0%**
indiferente	0	**0**
En desacuerdo	0	**0%**
TOTAL	**32**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los operadores del derecho, sobre si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva, es “De acuerdo” con el 100% que equivale a un total de 32 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

4.2. ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL DE LA COMUNIDAD JURIDICA RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

4.2.1. Análisis de la comunidad jurídica respecto a los planteamientos teóricos con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

4.2.1.1 Análisis de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 10, De acuerdo con el 79%, sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 12% a Totalmente de acuerdo, 5% indiferente, y el 4% En desacuerdo, que equivalen a 21 respuestas contestadas, lo calificamos como “negativo” y lo interpretamos como “discrepancia teórica”

TABLA 11:

Primacía de la Realidad

Alternativa	**Respuestas**	**%**
De acuerdo	79	**79%**
Totalmente de acuerdo	12	**12%**
indiferente	5	**5%**
En desacuerdo	4	**4%**
TOTAL	**100**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002, es “De acuerdo” con el 79% que equivale a un total de 79 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

4.2.1.2 Análisis sobre si en función el tema en investigación es laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 11, Si con el 79%, sobre si en función el tema en investigación es laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no

sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 21% No, que equivalen a 21 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **Discrepancias Teórica.**

TABLA 12:

Doctrina

Alternativa	**Respuestas**	**%**
Si	79	79%
No	21	21%
TOTAL	**100**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si en función el tema en investigación es laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación Es "Si" con el 79% que equivale a un total de 79 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**"

4.2.1.3 Análisis de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si Considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión

de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 -2016.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 12, Nunca el 95%, sobre si Considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 -2016.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 5% rara vez, 0% a casi siempre, el 0% siempre, que equivalen a 5 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **Empirismo aplicativo.**

TABLA 13:

Derechos laborales

Alternativa	Respuestas	%
Siempre	0	**0%**
Casi siempre	0	**0%**
Rara vez	5	**5%**
Nunca	95	**95%**
TOTAL	**100**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si Considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 -

2016.es “Nunca” con el 95% que equivale a un total de 95 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

4.2.2. Análisis de la comunidad jurídica respecto a las Normas con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

4.2.2.1 Análisis de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 13, a De acuerdo con el 79%, sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 12% de totalmente de acuerdo, 5% a no estoy de acuerdo, el 4% a regularmente de acuerdo y el 4.28% totalmente en desacuerdo, que equivalen a 21 respuestas contestadas, lo calificamos como **“negativo”** y lo interpretamos como **Empirismo aplicativo.**

TABLA 14:

Controversias

Alternativa	**Respuestas**	**%**
De acuerdo	79	**79%**
Totalmente de acuerdo	12	**12%**
indiferente	5	**5%**
En desacuerdo	4	**4%**
TOTAL	**100**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio, es "de acuerdo" con el 79% que equivale a un total de 79 respuestas contestadas, que calificamos como **"positivo"** y lo interpretamos como **"logros"**.

4.2.2.2 Análisis de la opinión de los operadores del derecho, sobre si La Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 14, a totalmente de acuerdo con el 92%, sobre si La Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la

misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 8% de acuerdo, 0% indiferente, el 0% En desacuerdo, que equivalen a 8 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Empirismo aplicativo".**

TABLA 15:

Convenios Internacionales

Alternativa	**Respuestas**	**%**
De acuerdo	8	**8%**
Totalmente de acuerdo	92	**92%**
indiferente	0	**0%**
En desacuerdo	0	**0%**
TOTAL	**100**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los operadores del derecho, sobre si La Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza, es "totalmente de acuerdo" con el 92% que equivale a un total de 92 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

4.2.2.3 Análisis de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 15, No con el 97%, sobre si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 3% Si, que equivalen a 3 respuestas contestadas, lo calificamos como **"negativo"** y lo interpretamos como Discrepancia Teórica"

TABLA 16:

Adecuada Aplicación

Alternativa	**Respuestas**	**%**
Si	3	3%
No	97	97%
TOTAL	**100**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos

de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016, es “No” con el 97% que equivale a un total de 97 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

4.2.2.4 Análisis sobre si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: “No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”. Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 16, Si acuerdo con el 99%, sobre si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: “No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”. Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 1% NO, que equivalen a 1 respuestas contestadas, lo calificamos como “**negativo**” y lo interpretamos como **Discrepancia Teórica**

TABLA 17:

Normas

Alternativa	Respuestas	%
Si	99	99%
No	1	1%
TOTAL	**100**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: "No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional". Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador. Es "Si" con el 99% que equivale a un total de 99 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

4.2.3. Análisis de la comunidad jurídica respecto a la Legislación Comparada con referencia A LOS DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016.

4.2.3.1 Análisis de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si tteniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 17, Si con el 99%, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 1% No, que equivalen a 1 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **Empirismo aplicativo.**

TABLA 18:

Vulneración de la Norma

Alternativa	**Respuestas**	**%**
Si	99	99%
No	1	1%
TOTAL	**100**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que

la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público.es “Si” con el 99% que equivale a un total de 99 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

4.2.3.2 Análisis de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 18, Totalmente de acuerdo con el 92%, sobre si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 8% de De acuerdo, 0% a indiferente, el 0% En desacuerdo, que equivalen a 8 respuestas contestadas, lo calificamos como “**negativo**” y lo interpretamos como **Empirismo aplicativo.**

TABLA 19:

Responsabilidad

Alternativa	**Respuestas**	**%**
De acuerdo	8	**8%**
Totalmente de acuerdo	92	**92%**
indiferente	0	**0%**
En desacuerdo	0	**0%**
TOTAL	**100**	**100%**

Fuente: Elaborada Por el Investigador

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si sobre si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva, es “Totalmente de acuerdo” con el 92% que equivale a un total de 92 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

5.1. RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESULTANTES DEL ANALISIS.

5.1.1. Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis, respecto a las partes o variables del problema.

5.1.1.1. Incumplimientos.

60% Incumplimientos de los responsables respecto a los planteamientos teóricos

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 01**, De acuerdo con el 56.25%, sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Previas Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 43.75% a Totalmente de acuerdo, 0% a Indiferente, y el 0% En desacuerdo, que equivalen a 14 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Incumplimiento".**

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 02**, Si con el 84.375%, si en función el tema en investigación el laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 15.625% No, que equivalen a 5 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Incumplimiento".**

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 03,** Nunca con el 90.63%%, sobre si considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 -2016

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 9.38% Rara vez, que equivalen a 3 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Incumplimiento".**

57.86% Incumplimientos de la comunidad jurídica respecto a los planteamientos teóricos

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 10**, De acuerdo con el 79%, sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 12% a Totalmente de acuerdo, 5% indiferente, y el 4% En desacuerdo, que equivalen a 21 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"incumplimiento"**

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 11, Si con el 79%, sobre si en función el tema en investigación es laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo

se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 21% No, que equivalen a 21 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Incumplimiento".**

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 12**, Nunca el 95%, sobre si Considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 -2016.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 5% rara vez, 0% a casi siempre, el 0% siempre, que equivalen a 5 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Incumplimiento".**

5.1.1.2. Empirismo Aplicativo

58% Empirismo Aplicativo de los responsables respecto a las normas.

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 04**, De acuerdo con el 93.75%%, sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una

condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 6.25% a Totalmente de acuerdo, que equivalen a 2 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Empirismos aplicativos".**

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 05**, De acuerdo con el 100%, sobre si considera que la Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza.
En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 0% a Totalmente de acuerdo, 0% v, y el 0% En desacuerdo, que equivalen a 0 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"empirismo aplicativo"**

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 06**, No con el 84.375%%, sobre, si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 15.625% Si, que equivalen a 5 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Empirismo Aplicativo".**

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 07, Si con el 87.5%%, si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: “No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”. Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 12.5% No, que equivalen a 4 respuestas contestadas, lo calificamos como “**negativo**” y lo interpretamos como **“Empirismo aplicativo”.**

55% Empirismo Aplicativo de los responsables respecto a la legislación comparada.

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 08**, a Si el 87.5%, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 12.5% No, que equivalen a 4 respuestas contestadas, lo calificamos como “**negativo**” y lo interpretamos como **“Empirismo aplicativo”.**

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 09, De

acuerdo con el 100%, sobre si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 0% Totalmente de acuerdo, 0% indiferente, el 0% En desacuerdo, que equivalen a 0 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Empirismo aplicativo".**

57.72% Empirismo Aplicativo de la comunidad jurídica respecto a las normas

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 13,** a De acuerdo con el 79%, sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 12% de totalmente de acuerdo, 5% a no estoy de acuerdo, el 4% a regularmente de acuerdo y el 4.28% totalmente en desacuerdo, que equivalen a 21 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Empirismo aplicativo".**

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 14,** a totalmente de acuerdo con el 92%, sobre si La Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 8% de acuerdo, 0% indiferente, el 0% En desacuerdo, que equivalen a 8 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Empirismo aplicativo".**

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 15,** No con el 97%, sobre si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 3% Si, que equivalen a 3 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Empirismo Aplicativo"**

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 16,** Si acuerdo con el 99%, sobre si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: "No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional". Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 1% NO, que equivalen a 1 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Empirismo Aplicativo"**

51.43% Empirismo Aplicativo de la comunidad jurídica respecto a la legislación comparada.

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 17,** Si con el 99%, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 1% No, que equivalen a 1 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Empirismo aplicativo".**

Los informantes encuestados priorizan, según la **Figura N° 18,** Totalmente de acuerdo con el 92%, sobre si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 8% de De acuerdo, 0% a indiferente, el 0% En desacuerdo, que equivalen a 8 respuestas contestadas, lo

calificamos como “**negativo**” y lo interpretamos como **“Empirismo aplicativo”.**

5.1.2. Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis respecto a los logros como complemento a las partes o variables del problema.

5.1.2.1. Logros

40% de los logro de los responsables respecto a los planteamientos teóricos.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los responsable sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002., es “De acuerdo” con el 56.25% que equivale a un total de 18 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los responsable sobre si en función el tema en investigación el laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación**.**, es “Si” con el 84.375%% que equivale a un total de 27 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los responsable, sobre si considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la

realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 -2016 es “Nunca” con el 90.625%% que equivale a un total de 29 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

42% de los logro de los responsables respecto a las normas

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los responsables sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio. “De acuerdo” con el 93.75% que equivale a un total de 30 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los responsables, sobre si considera que la Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza, es “De acuerdo” con el 100% que equivale a un total de 32 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los responsables, sobre, si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016. Es “No” con el 84.375% que equivale

a un total de 27 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los responsable, si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: "No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional". Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajadores, "Si" con el 87.5%que equivale a un total de 28 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

45% de los logro de los responsables respecto a la legislación comprada.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los responsable, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público, es "Si" con el 87.5% que equivale a un total de 28 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los responsable, sobre si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo

como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva, es “De acuerdo” con el 100% que equivale a un total de 32 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

42.14% de los logro de la comunidad jurídica respecto a los planteamientos teóricos.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002, es “De acuerdo” con el 79% que equivale a un total de 79 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si en función el tema en investigación es laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación Es “Si” con el 79% que equivale a un total de 79 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si Considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 - 2016.es “Nunca” con el 95% que equivale a un total de 95 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

48.57% de los logro de la comunidad jurídica respecto a las normas.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio**,** es “de acuerdo” con el 79% que equivale a un total de 79 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si La Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza, es “totalmente de acuerdo” con el 92% que equivale a un total de 92 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016, es “No” con el 97% que equivale a un total de 97 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si el Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: “No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”. Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador. Es “Si” con el 99% que equivale a un total de 99 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

48.57 % de los logro de la comunidad jurídica respecto a la legislación comparada.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público.es “Si” con el 99% que equivale a un total de 99 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si sobre si en relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva, es "Totalmente de acuerdo" con el 92% que equivale a un total de 92 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

5.1.1. CONCLUSION PARCIAL 1

5.1.1.1. CONTRASTACION DE LA SUB HIPOTESIS "a"

En el capítulo I, planteamos la sub hipótesis "a", mediante el siguiente enunciado:

Se evidencian incumplimientos por parte de los operadores del derecho, en relación a los planteamientos teóricos existentes, los cuales viene siendo desarrollados y presentados de distintas maneras en materia laboral.

Fórmula : –X1; A1; -B1

Arreglo 1: -X, A,-B

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con ésta sub hipótesis "a".

a) Incumplimientos.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 43.75% a Totalmente de acuerdo, 0% a Indiferente, y el 0% En desacuerdo, que equivalen a 14 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Incumplimiento".**

b) Logros.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los responsable sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002., es "De acuerdo" con el 56.25% que equivale a un total de 18 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

Resultados de la contrastación de la sub hipótesis "a":

La sub hipótesis "a" se PRUEBA parcialmente en un 62% de DISCREPANCIAS TEORICAS; y simultáneamente se DISPRUEBA parcialmente, un 38%, en cuanto a LOGROS

Enunciado de la conclusión parcial 1

El resultado de la contrastación de la sub hipótesis "a", nos da base para formular la conclusión parcial 1, mediante el siguiente enunciado:

Los responsables en función a sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los

Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002, en un 62%, consecuentemente adolecían parcialmente de “incumplimientos”

5.1.2. CONCLUSION PARCIAL 2

5.1.2.1. CONTRASTACION DE LA SUB HIPOTESIS “b”

En el capítulo I, planteamos la sub hipótesis “b”, mediante el siguiente enunciado:

Se evidencian incumplimientos por parte de la comunidad jurídica, en relación a la normativa vigente, jurisprudencia que estipula precedentes distintos a la realidad, no existiendo una normatividad acorde a la necesidad del que lo requiere.

Fórmula : –X1; A1; -B1; B3

Arreglo 2: -X, A,-B

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con ésta sub hipótesis “b”.

a). Incumplimientos

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 12% a Totalmente de acuerdo, 5% indiferente, y el 4% En desacuerdo, que equivalen a 21 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **incumplimiento**

b). Logros

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002, es "De acuerdo" con el 79% que equivale a un total de 79 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como **logros**.

Resultados de la contrastación de la sub hipótesis "b":

La sub hipótesis "b" se PRUEBA parcialmente en un 51.43% de DISCREPANCIAS TEORICAS; y simultáneamente se DISPRUEBA parcialmente, un 48.57%, en cuanto a LOGROS.

Enunciado de la conclusión parcial 2

El resultado de la contrastación de la sub hipótesis "b", nos da base para formular la conclusión parcial 2, mediante el siguiente enunciado:

Los La comunidad jurídica sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002, en un 51.43%, consecuentemente adolecían parcialmente de “Incumplimientos”

5.1.3. CONCLUSION PARCIAL 3

5.1.3.1. CONTRASTACION DE LA SUB HIPOTESIS “c”

En el capítulo I, planteamos la sub hipótesis “c”, mediante el siguiente enunciado:

Se evidencian empirismos aplicativos, por parte de los operadores del derecho teniendo en cuenta que existe vulneración de los planteamientos teóricos ya planteados por los juristas, por otro lado la norma jurídica está siendo objeto de abuso.

Fórmula : –X2; A1; -B1; B2

Arreglo 3: -X, A,-B

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con ésta sub hipótesis “c”.

a) Empirismos Aplicativos

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 12.5% No, que equivalen a 4

respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Empirismo aplicativo".**

b) Logros.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de los responsable, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público, es "Si" con el 87.5% que equivale a un total de 28 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

Resultados de la contrastación de la sub hipótesis "c":

La sub hipótesis "c" se PRUEBA parcialmente en un 62% de DISCREPANCIAS TEORICAS; y simultáneamente se DISPRUEBA parcialmente, un 38%, en cuanto a LOGROS.

Enunciado de la conclusión parcial 3

El resultado de la contrastación de la sub hipótesis "c", nos da base para formular la conclusión parcial 3, mediante el siguiente enunciado:

Los responsables, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público, en un 62%, consecuentemente adolecían parcialmente de “empirismos Aplicativos”

5.1.4. CONCLUSION PARCIAL 4

5.1.4.1. CONTRASTACION DE LA SUB HIPOTESIS “d”

En el capítulo I, planteamos la sub hipótesis “d”, mediante el siguiente enunciado:

Se evidencian empirismos aplicativos, por parte de la comunidad jurídica teniendo en cuenta que existe vulneración de los planteamientos teóricos ya planteados por los juristas, por otro lado la norma jurídica está siendo objeto de abuso en materia laboral y la legislación comparada no está siendo tomada en cuenta.

Fórmula : –X2; A2; B1; B2; B3

Arreglo 4: -X, A,-B

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con ésta sub hipótesis “d”.

a).Empirismos Aplicativos

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 12% de totalmente de acuerdo, 5% a no estoy de acuerdo, el 4% a regularmente de acuerdo y el 4.28% totalmente en desacuerdo, que equivalen a 21 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Empirismo aplicativo".**

b).Logros.

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, de la opinión de la comunidad jurídica, sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio**,** es "de acuerdo" con el 79% que equivale a un total de 79 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

Resultados de la contrastación de la sub hipótesis "d":

La sub hipótesis "d" se PRUEBA parcialmente en un 51.43% de DISCREPANCIAS TEORICAS; y simultáneamente se DISPRUEBA parcialmente, un 48.57%, en cuanto a LOGROS.

Enunciado de la conclusión parcial 4

El resultado de la contrastación de la sub hipótesis "d", nos da base para formular la conclusión parcial 4, mediante el siguiente enunciado:

La comunidad jurídica, sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio, en un 51.43%, consecuentemente adolecían parcialmente de “empirismos Aplicativos”

5.2. CONCLUSIÓN GENERAL

5.2.1. Contrastación de la Hipótesis Global.

Del capítulo I, planteamos la hipótesis global, mediante el siguiente enunciado.

En el problema denominado derechos laborales del servidor público de confianza bajo el régimen laboral del decreto legislativo 728 en PROVIAS NACIONAL durante los años 2014-2016, se evidencian: Incumplimientos y empirismos aplicativos; que están relacionadas y se explican por el hecho de que existen distintas posiciones referentes al D.L. 728 (régimen privado aplicado al sector público), la Ley de Relaciones Colectivas en el Trabajo así mismo, la aplicación de los Convenios Internacionales Fundamentales Nºs 87 y 94, siendo estas últimas normas de alto contenido social no ha logrado sensibilizar a los operadores del Derecho, y por otro lado la inadecuada aplicación de los Convenios Internacionales ha generado que los principios vulneración de derecho laborales en perjuicio del denominado servidor público de confianza en Provías Nacional, los cuales son instrumentos valiosos

para el logro de la paz y justicia laboral, finalidad planteada por la Organización Internacional del Trabajo

Teniendo en cuenta como premisas las conclusiones parciales 1, 2, 3, y 4; cuyos porcentajes de prueba son:

TABLA 20:

RESULTADOS FINALES ANALIZADOS

CONCLUSION PARCIAL	Prueba	Disprueba	TOTAL
Conclusión parcial 1	62.00	38.00	**100%**
Conclusión parcial 2	51.43	48.57	**100%**
Conclusión parcial 3	62.00	38.00	**100%**
Conclusión parcial 4	51.43	48.57	**100%**

La hipótesis global se PRUEBA en 57.18% y se DISPRUEBA en 42.82%

5.2.2. Enunciado de la Conclusión General.

Tomando como premisas las conclusiones parciales podemos formular la conclusión general:

Conclusión Parcial 1:

Los responsables en función a sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002, en un 62%, consecuentemente adolecían parcialmente de “incumplimientos”**.**

Conclusión Parcial 2:

Los La comunidad jurídica sobre si considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002, en un 51.43%, consecuentemente adolecían parcialmente de “Incumplimientos”

Conclusión Parcial 3:

Los responsables, sobre si teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público, en un 62%, consecuentemente adolecían parcialmente de “empirismos Aplicativos”

Conclusión Parcial 4:

La comunidad jurídica, sobre si en función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC, cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del

Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio, en un 51.43%, consecuentemente adolecían parcialmente de “empirismos Aplicativos”

5.2.3. Conclusión General

Se concluye que efectivamente existen incumplimientos y empirismos aplicativos; que están referidos a las distintas posiciones respecto al D.L. 728 (régimen privado aplicado al sector público), la Ley de Relaciones Colectivas en el Trabajo, así mismo; la aplicación de los Convenios Internacionales Fundamentales N.º 87 y 94, en perjuicio del denominado Servidor Público de Confianza en Provías Nacional.

.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

6.1. RECOMENDACIÓN PARCIAL 1

El Área de Recursos Humanos de Provías Nacional, debe revisar la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002, ya que en casos como los Jefes Zonales no se ajustan al estricto concepto de tal denominación.

6.2. RECOMENDACIÓN PARCIAL 2

El Área de Recursos Humanos de Provías Nacional, debe de elaborar y proponer un contrato individual y diferente a los demás servidores en el que, se estipulen cláusulas remunerativas específicas en la que se detalle la forma de apreciación periódica del poder adquisitivo de su nivel remunerativo, bajo indicadores estadísticos oficiales como índice de precios al consumidor.

6.3. RECOMENDACIÓN PARCIAL 3

El Sindicato Mayoritario de Provias Nacional, debe exigir el cumplimiento de su derecho a restituir dentro de sus estatutos, incluir la inclusión de los trabajadores denominados de confianza, oponiéndose a la actitud contraria de Provias Nacional, que vulnera la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

6.4. RECOMENDACIÓN GENERAL

Proponer ante el Poder Legislativo una modificación normativa específica, que viabilice el tratamiento de la negociación remunerativa y condiciones de

trabajo del “Servidor de Confianza” en general, que esté en concordancia con los principios y objetivos de los Convenios Internacionales en relación a sus derechos de sindicación y beneficios de las negociaciones colectivas

CAPITULO VI

BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

Boletin Empresarial. (2012). Trabajadores de confianza pueden sindicalizarse. *Actualidad Empresariial*, 1.

Caceda, C. C. (Mayo de 1981). TESIS. *LA CONSTITUCIONALIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERU*. Lima, Lima, Perú.

CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 30057. (04 de JUlio de 2013). *http://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/.* Recuperado el 15 de agosto de 2016, de http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf

González, A. G. (Enero-Marzo de 2008). *La Dignidad Humana: Núcleo Duro de losDerechos Humanos.* Recuperado el 17 de Noviembre de 2016, de http://www.unla.mx/iusunla28/: http://www.unla.mx/iusunla28/reflexion/La%20Dignidad%20Humana.htm

Ministerio de Trabajo. (30 de Septiembre de 2003). *TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DECRETO SUPREMO Nº 010-2003-TR.* Recuperado el 19 de Junio de 2016, de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/TUO%20%20Relaciones%20Colectivas%20de%20Trabajo%20TUO%20DL.25593%20DS.%20010-2003-TR%2005-10-03.pdf

Ministerio de Trabajo. (13 de julio de 2012). *RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 07-2012/MTPE/2/14.* Recuperado el 2016 de agosto de 25, de http://www.mintra.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=2551

Ministrerio de Transportes y Comunicaciones. (05 de Julio de 2007). *Blog del Ministerio de Comunicaciones*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2016, de http://www.mtc.gob.pe/nosotros/documentos/rm411-05.pdf

NESTOR DE BUEN_Camara de Diputados LVIII Legislatura-Universidad Autonoma de México. (2000). *DErechos del Trabajador de Confianza.* Mexico D. F.: Universidad Autonoma de México-http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/77/tc.pdf.

Nestor del Buen, Universidad Nacional Autonoma de mexico. (2000). *UNAM Derechos del Trabajador de Confianza.* Recuperado el 20 de Junio de 2016, de http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/77/tc.pdf

Organización Internacional de T rabajo. (2016). *Los Beneficios de las Normas, Una Vía hacia el trabajo decente.* Recuperado el 19 de noviembre de 2016, de http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Blog OIT*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2016, de http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm: http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo Ginebra. (01 de mayo de 2008). *INFORME DEL DIRECTOR GENERAL La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: Lecciones extraídas.* Recuperado el 29 de Octubre de 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.* Recuperado el 30 de octubre de 2016, de http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo: La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica. (2008 de mayo de 2008). Recuperado el 31 de Octubre de 2016, de http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_096124/lang--es/index.htm

Provias Nacional. (19 de mayo de 2011). *Blog Provias Nacional*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2016, de http://www.proviasnac.gob.pe/Archivos/image/Nosotros/organigrama_2016.jpg: http://www.proviasnac.gob.pe/frmNosotros.aspx?idmenu=1

República, C. d. (13 de enero de 2010). *Blog Ministerio de Justicia : Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497.* Recuperado el 11 de junio de 2016, de http://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt__ley_29497.pdf

Salinas, M. (19 de Junio de 2014). *Principios del Derecho Laboral.* Recuperado el 16 de Noviembre de 2016, de http://wwwarrabaljuridico.blogspot.pe/2014/06/principios-del-derecho-laboral-autora.html

Servir : Cinthya Su Lay INFORME TÉCNICO N• 523-2014-SERVIR/GPGSC . (28 de Agosto de 2014). *SERVIR Alcamces de los Convenios Colectivos en los Gobiernos Locales.* Recuperado el 28 de agosto de 2016, de http://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/InformeLegal_0523-2014-SERVIR-GPGSC.pdf

Suarez, M. B. (28 de agosto de 2012). *blog Cuestiones empresariales.- Trabajadores de confianza y sindicalizacion.* Recuperado el 31 de octubre de 2016, de http://cuestionesempresariales.blogspot.pe/2012/08/trabajadores-de-confianza-y.html

Tribunal Constitucional. (15 de marzo de 2007). *Sentencia TC EXP. N.° 03501-2006-PA/TC.* Recuperado el 24 de agosto de 2016, de http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html

Tribunal Constitucional. (4 de Julio de 2011). *Tribunal Constitucional.* Recuperado el 22 de Junio de 2016, de http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/01568-2011-AA.html

ANEXOS

CUESTIONARIO

DIRIGIDO A RESPONSABLES (SERVIDORES DE CONFIANZA PROVIAS)

Le agradecemos responder este breve y sencillo cuestionario que tiene como propósito obtener datos para determinar discrepancias teóricas y empirismos normativos en función a: **"DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016"** A su vez es preciso aclarar que el presente instrumento es totalmente anónimo.

I. RESPONSABLES

PLANTEAMIENTOS TEORICOS

1.1. Considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002?

a. De acuerdo ( )
b. Totalmente de acuerdo ( )
c. Indiferente ( )
d. En desacuerdo ( )

1.2. En función el tema en investigación es laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación?

a. Si ( )
b. No ( )

1.3. Considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 -2016?

a. Casi Siempre ( )
b. Siempre ( )
c. Rara vez ( )
d. Nunca ( )

NORMAS

1.4. En función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC , cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio.

a. De acuerdo ( )
b. Totalmente de acuerdo ( )
c. Indiferente ( )
d. En desacuerdo ( )

1.5. La Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza?

a. De acuerdo ( )
b. Totalmente de acuerdo ( )
c. Indiferente ( )
d. En desacuerdo ( )

1.6. Todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016?

a. Si ( )
b. No ( )

1.7. El Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: "No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así

como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional". Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador?

c. Si ( )
d. No ( )

LEGISLACION COMPARADA

1.8. Teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público?

a. Si ( )
b. No ( )

1.9. En relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva.?

a. De acuerdo ( )
b. Totalmente de acuerdo ( )
c. Indiferente ( )
d. En desacuerdo ( )

CUESTIONARIO

DIRIGIDO A COMUNIDAD JURIDICA (JUECES Y ABOGADOS LABORALISTAS)

Le agradecemos responder este breve y sencillo cuestionario que tiene como propósito obtener datos para determinar discrepancias teóricas y empirismos normativos en función a: **"DERECHOS LABORALES DEL SERVIDOR PUBLICO DE CONFIANZA BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 EN PROVIAS SEDE CENTRAL DE LA CIUDAD DE LIMA DURANTE LOS AÑOS 2014-2016"** A su vez es preciso aclarar que el presente instrumento es totalmente anónimo.

II. COMUNIDAD JURIDICA

PLANTEAMIENTOS TEORICOS

1.10. Considera usted que debería revisarse la primacía de la realidad existente para el caso de los Trabajadores denominados de confianza de Provias Nacional, los cuales se ven impedidos de reivindicar sus remuneraciones congeladas desde su creación en el año 2002?

e. De acuerdo ( )
f. Totalmente de acuerdo ( )
g. Indiferente ( )
h. En desacuerdo ( )

1.11. En función el tema en investigación es laboralista Jorge Toyama, sostiene como posible interpretación que el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores de confianza, estén o no sindicalizados, siempre que se trate de un sindicato mayoritario, considera acorde esta interpretación?

a. Si ( )
b. No ( )

1.12. Considera que los responsables de la aplicación de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional conocen y aplican bien la primacía de la realidad en el manejo o gestión de los derechos laborales de los Trabajadores de confianza de Provías Nacional 2014 -2016?

a. Casi Siempre ( )
b. Siempre ( )
c. Rara vez ( )
d. Nunca ( )

NORMAS

1.13. En función a las controversias que se explican en el Informe Técnico N° 523-2014-SERVIR/GPGSC , cree usted que deberá analizar en su totalidad el espíritu y cuerpo del Convenio 151 de la OIT, ya que en su artículo Nº 1 estipula una condición previa muy importante que será materia de un mayor análisis en el presente Estudio.

e. De acuerdo ( )
f. Totalmente de acuerdo ( )
g. Indiferente ( )
h. En desacuerdo ( )

1.14. La Constitución y los Convenios Internacionales protegen el derecho de sindicalización y la misma Constitución, niega contradictoriamente este derecho a los trabajadores de confianza?

e. De acuerdo ( )
f. Totalmente de acuerdo ( )
g. Indiferente ( )
h. En desacuerdo ( )

1.15. Todos conocen y aplican bien los Convenios Internacionales de la OIT, relacionados a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los Trabajadores de confianza de Provías 2014 -2016?

e. Si ( )
f. No ( )

1.16. El Artículo 42° de la Constitución de 1993, al tratar de los servidores públicos, reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, hace una contradictoria indicación al agregar que: "No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así

como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional". Dicha norma vulnera convenios y normas internacionales afectando los derechos del trabajador?

g. Si ( )
h. No ( )

LEGISLACION COMPARADA

1.17. Teniendo en cuenta la carencia y vulneración de la norma debido a que no existe alguna que la regule de manera correcta, es necesario llenar vacíos de esta controvertida situación que ciertamente perjudica a los servidores de confianza del sector público?

c. Si ( )
d. No ( )

1.18. En relación a la pregunta anterior, dichos vacíos deben tener mayores responsabilidades, también un contrato diferenciado con disposiciones y clausulas más favorables que puedan cubrir los derechos que se pretenden abstraer, permitiendo como beneficio dar fin a un trato discriminatorio, sin perjuicio de no renunciar a sus derechos laborales de sindicalización y negociación colectiva.?

e. De acuerdo ( )
f. Totalmente de acuerdo ( )
g. Indiferente ( )
h. En desacuerdo ( )

PROPUESTA

MODIFICACIÓN A PROYECTO DE NORMA

LEY DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y SERVIDORES DE CONFIANZA

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Objeto

La presente Ley tiene por objeto establecer el régimen jurídico aplicable a los funcionarios públicos y servidores de confianza

Artículo 2°.- Ámbito de aplicación

Se encuentra comprendido en la presente Ley los funcionarios públicos o empleados de confianza, a que se refieren el artículo III del Titulo Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
El ingreso de funcionarios o servidores de confianza en las empresas del Estado en las cuales este sea accionista mayoritario, se rige por los procedimientos establecidos en la presente ley.

Artículo 3°.- Definiciones

3.1. Función pública.- Es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

3.2 Nombramiento.- Es el acto administrativo de incorporación de una persona natural a la función pública o a la carrera pública.

3.3 Designación.- Es el acto administrativo por el cual la autoridad determina la contratación de un servidor de confianza. La designación se sujeta únicamente a la voluntad de la autoridad competente.

3.4 Remoción.- Es el acto administrativo de cese de la designación o nombramiento realizado por la entidad o funcionario competente.

Artículo 4°.- Regímenes especiales.

De conformidad con la Ley Marco del Empleo Público, los trabajadores sujetos a regímenes especiales se regulan por la presente norma y en el caso de las particularidades que se sustentan en la prestación de sus servicios por sus leyes especiales.

TÍTULO II
DE LA CLASIFICACIÓN Y ACCESO AL CARGO DE FUNCIONARIO PÚBLICO Y SERVIDOR DE CONFIANZA

Capítulo I
De los funcionarios públicos

Artículo 5º.- De la clasificación

Los Funcionarios Públicos se clasifican en:

5.1 Funcionario público de elección popular, directa y universal o confianza política originaria.- Es aquel elegido mediante elección popular y universal, conducida por el organismo del Estado autorizado para tal fin. El ingreso, permanencia y término de su función están regulados por la Constitución y las leyes de la materia.

Son funcionarios públicos de elección popular, directa y universal:

a) Presidente de la República
b) Vice Presidentes de la República.
c) Congresistas de la República.
d) Gobernador, Vicegobernador y Consejeros Regionales.
e) Alcaldes y Regidores.

5.2.- Funcionario público de nombramiento y remoción regulados.- Es aquél cuyo nombramiento, instancia que lo nombra, período de vigencia y causales de remoción, están regulados en norma expresa. En estos casos, el nombramiento y la remoción se sujetan a las reglas contempladas para cada caso.

Son funcionarios públicos de nombramiento y remoción regulados:

a) Titulares, Presidente y Miembros de los órganos constitucionales. b) Titulares de las entidades públicas con personalidad jurídica.
c) Presidente de la Corte Suprema y Vocales Supremos.
d) Rectores, Vicerrectores y Decanos de las Facultades de las Universidades Públicas.
e) Jefe y miembros del Consejo Directivo de los organismos reguladores.
f) Vocales integrantes de los Tribunales Administrativos de las entidades públicas.
g) Aquellos establecidos por ley especial.

5.3.- Funcionario público de libre nombramiento y remoción.- Es aquel cuya incorporación a la función pública se realiza por libre decisión del funcionario público de confianza política originaria o por funcionario público de nombramiento y remoción regulados. El libre nombramiento consiste en la apreciación por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto. Podrán cubrirse a través de esta modalidad los cargos de primer y segundo nivel jerárquico en las entidades del Poder Ejecutivo y los de primer nivel jerárquico en los organismos públicos descentralizados y en las empresas del Estado.

Son funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción:

a) Ministros de Estado b) Vice Ministros

c) Secretarios Generales de entidades del Poder Ejecutivo.

d) Presidentes del Directorio y Secretarios o Directores Ejecutivos o de rango similar de los organismos públicos descentralizados

e) Presidentes y miembros del Directorio y Gerencia General de las empresas del Estado en las cuales el Estado tiene participación mayoritaria, así como de las empresas municipales.

f) Gerentes Generales de los Gobiernos Regionales y Locales.

g) Prefectos y Sub Prefectos.

h) Aquellos establecidos por norma especial.

El Reglamento podrá precisar otros cargos de funcionarios públicos.

Artículo 6º.- De los requisitos

Para ser funcionario público se requiere cumplir con los requisitos contemplados para cada puesto en las leyes específicas, así como los requisitos para postular exigidos por el artículo 7° de la Ley Marco del Empleo Público. Sin perjuicio de ello, se requiere:

6.1. Estar en ejercicio de sus derechos ciudadanos.

6.2. Tener la nacionalidad peruana, en los casos que la naturaleza del cargo lo exija. Los criterios de nacionalidad se determinan de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y leyes específicas.

6.3. No estar inhabilitado para ejercer función pública por resolución administrativa o judicial, firme.

6.4. Acreditar estudios superiores, experiencia y capacitación salvo que por otra ley o por la naturaleza del cargo estos no sean exigibles.

Artículo 7º.- Del nombramiento en el cargo y su publicidad

Se adquiere la condición de funcionario público a partir del nombramiento para desempeñar actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado. Sin embargo, sólo a partir de la toma de posesión podrán ejercerse las atribuciones que el cargo reconoce de acuerdo a las reglas contempladas en leyes especiales y las que disponga el reglamento de esta ley teniendo en cuenta el tipo de cargo que se desempeñe. Se requiere del juramento en los casos en que la ley lo establezca.

Para el nombramiento se sigue la regla especial de la legislación que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento de los funcionarios públicos.

La notificación y publicación del nombramiento son requisitos necesarios para el ejercicio del cargo. El acto administrativo que nombra en el cargo a los funcionarios públicos rige a partir del día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Capítulo II

De los servidores de confianza

Artículo 8°.- Servidor de confianza

Comprende al personal del empleo público que desempeña cargo técnico o político y que goza de la confianza directa del funcionario público quien lo designa. Pueden ser designados en estos cargos aquellos profesionales con conocimiento especializado en materias propias de la Administración Pública y de la materia que requiera la entidad. También pueden ser considerados como servidores de confianza aquellos que realizan actividades y laboran en el entorno del funcionario público.

Artículo 9°.- De la limitación en la contratación

La contratación de servidores de confianza se sujeta a las siguientes limitaciones:

9.1. Formalidad.- Debe formalizarse a través de un acto administrativo de naturaleza temporal.

9.2. Limitación porcentual.- De conformidad con Ley del Servicio Civil.

9.3. Carácter técnico o político.- Los cargos que pueden ser designados son aquellos técnicos o políticos que se ubican en el entorno de los funcionarios públicos o que sean necesarios para una adecuada gestión de la entidad.

Artículo 10º.- Infracción a la limitación porcentual

La infracción del cumplimiento del porcentaje autorizado, no genera a favor de los contratados el derecho a permanencia ni algún otro beneficio distinto a la retribución y a los que correspondan por los servicios prestados. En este caso, se procederá a la resolución inmediata del contrato.

Artículo 11°.- De la contratación

La designación y contratación de servidores de confianza contiene específicamente, la precisión de temporalidad, condiciones de empleo y remuneración para el puesto

El tiempo de duración del contrato será el que corresponda a la permanencia del funcionario público competente, que lo designó o contrató. No obstante, el contrato podrá resolverse anticipadamente, mantenerse o renovarse por decisión del funcionario público competente.

La designación y contratación de servidores de confianza así como los puestos que ocupan deberán ser puestos en conocimiento SERVIR para efectos de su registro y control en un plazo máximo de 5 días de producida la contratación.

Artículo 12°.- De la contratación y su publicidad

La contratación de un empleado de confianza se formaliza por resolución del funcionario público competente, que aprueba la contratación y dispone el acto administrativo que designa en el cargo a los servidores de confianza rige a partir de su notificación o su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 13º.- Atribuciones del servidor de confianza

De conformidad con la Ley Marco del Empleo Público, el empleado de confianza de acuerdo a su competencia, tiene entre otras atribuciones:

13.1. Desempeñar funciones de carácter técnico o político, en el entorno de los funcionarios públicos.
13.2. Tiene acceso a información de carácter reservada, secreta y/o confidencial de acuerdo a su función.
13.3. Emitir opiniones o informes de carácter técnico o político respecto a la ejecución de políticas y planes generales de la entidad.
13.4. Contribuir a la formación y desarrollo de las políticas de la entidad, a la adopción de decisiones o a la actividad y gestión realizada por los funcionarios públicos.

Artículo 14°.- De los requisitos

Para ser designado servidor de confianza se debe reunir los requisitos generales para postular contemplados en el artículo 7° de la presente ley y cumplir con el perfil del puesto exigido en cada entidad para los puestos en que se decida proceder a la contratación.

Artículo 15°.- Existencia de un grupo ocupacional

Los servidores de confianza en una entidad conforman un grupo ocupacional especial.

Artículo 16°.- Del registro y publicidad de la calificación de servidores confianza

La relación de servidores de confianza y los puestos que éstos ocupan en cada entidad constituye información pública y deberá ser comunicada SERVIR para su registro y control.

Capítulo III
De los estudios superiores, experiencia y capacitación

Artículo 17°.- Del requisito de estudios superiores, experiencia y capacitación

Para verificar el cumplimiento de la exigencia de estudios superiores, experiencia y capacitación deberá tomarse en cuenta lo siguiente:

17.1. Estudios superiores.- Comprende el conjunto de conocimientos universitarios o técnicos que concluyeron satisfactoriamente con el grado o título alcanzado en universidades o institutos superiores públicos o privados, nacionales o extranjeros.

17.2. Experiencia.- Comprende el conjunto de conocimientos y habilidades adquiridos mediante el ejercicio de la profesión y/o el desempeño de cargos en puestos en los que se desarrolle función similar a la requerida o a la que desempeña en la entidad.

17.3. Capacitación.- Comprende el conjunto de conocimientos y habilidades obtenidos en forma complementaria a través de la información, actualización y perfeccionamiento.

Artículo 18º.- De la acreditación de las calificaciones mínimas

Los requisitos de estudios superiores, experiencia y capacitación se acreditan de la siguiente forma:

18.1. Estudios superiores.- A través de la presentación del título o grado otorgado por las universidades o institutos superiores, públicos o privados, nacionales o extranjeras, reconocidos de conformidad con las leyes de la materia, con certificación oficial y actual.

18.2 Experiencia.- A través de la presentación de resoluciones de nombramiento o designación, contratos, constancias, u otros documentos otorgados por entidades públicas o privadas. También pueden presentarse otros documentos dirigidos a acreditar competencia laboral para el puesto.

18.3. Capacitación.- A través de la presentación de diplomas, certificados, constancias, u otros documentos expedidos por entidades públicas o privadas o instituciones públicas o privadas.

Los documentos referidos anteriormente están sujetos a la verificación de parte de las entidades y de los órganos de control.

TITULO III
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y SERVIDORES DE CONFIANZA

Artículo 19°.- De los derechos

Además de los derechos contenidos en las leyes especiales, y convenios internacionales, los funcionarios públicos de acuerdo a su competencia tienen derecho a:

19.1 La independencia de criterio en la adopción de decisiones.

19.2 Solicitar la colaboración de cualquier dependencia de la Administración Pública para el cumplimiento de sus funciones.

19.3 Gozar de las preeminencias y atenciones que le confiere la investidura que corresponda al cargo que ejerce.

19.4. Condiciones de trabajo adecuadas que le permitan desarrollar las funciones que le corresponden.

19.5. Sindicación y beneficios de la negociación colectiva, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otras normas especiales o convenios internacionales del trabajo

En el caso de los servidores de confianza los derechos adicionales, son los establecidos en la entidad para el puesto desempeñado y los que asigne de modo especial el funcionario público competente para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 20.- Del régimen jurídico del funcionario público y del servidor de confianza

El funcionario público y el servidor de confianza gozan de los siguientes derechos:

20.1. Remuneración.- Cuya regulación se sujeta a la ley de la materia.

20.2. Descanso vacacional.- Luego de un año completo de servicio se genera el derecho a treinta días de descanso remunerado.
El Reglamento establecerá las condiciones para su ejercicio y precisará los casos excluidos.

20.3 Reclamo administrativo.- Para solicitar información o rectificación de un acto o decisión de la entidad sobre su régimen jurídico o beneficios, económicos inclusive.

20.4 Jornada de Trabajo.- Será la que se establezca con carácter general para las entidades comprendidas en esta Ley, debiendo adaptarse al establecido al Reglamento interno de Trabajo. El Reglamento establecerá las condiciones para aplicar la limitación de la jornada máxima y la generación de horas extraordinarias

20.5 A la Seguridad Social en salud y pensiones e indemnizaciones.- De acuerdo a la legislación sobre la materia.

20.6 A la defensa en procesos judiciales, antejuicio constitucional y en la investigación policial en los procedimientos penales, por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio regular de sus funciones, inclusive como consecuencia de encargos, aun cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese terminado la vinculación con la respectiva Entidad.

20.7 Las demás que se indiquen en leyes especiales y normas reglamentarias.

No es aplicable a los funcionarios públicos y empleados de confianza el régimen jurídico de derechos y beneficios que se establecen para los servidores

públicos, en la medida en que les sean aplicables disposiciones más favorables de otras normas especiales o convenios internacionales del trabajo

Son aplicables a los funcionarios públicos y servidores de confianza los derechos a préstamos administrativos, licencias o permisos y la capacitación laboral. Estos derechos no son extensivos a los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal y a aquellos que se rigen por una regulación especial.

Artículo 21º.- De las obligaciones

21.1. Sin perjuicio de las obligaciones señaladas en el artículo 16° de la Ley Marco del Empleo Público, los funcionarios públicos deben:

a) Formular y ejecutar los planes y programas que corresponden a su cargo.
b) Rendir cuentas sobre los asuntos que sean de su competencia, en el ejercicio de sus funciones y contribuir en la rendición de cuentas de la gestión pública de la entidad en la que presta servicios, proporcionando la documentación y/o información que le sea solicitada.
c) Guardar secreto de la información reservada y utilizarla en forma debida. d) Dar cuenta a las autoridades competentes de aquellas órdenes que, a su juicio, fueran contrarias a la legalidad o constitutivas de delito.
e) Ajustar su conducta al derecho que tiene la sociedad de acceder a información sobre la actividad de la Administración.
f) Las demás que se señalen en las normas especiales.

21.2. Sin perjuicio de las obligaciones señaladas en el artículo 16 de la Ley Marco del Empleo Público, los servidores de confianza deben:

a) Rendir cuentas de acuerdo a la ley de la materia.
b) Brindar información en los asuntos que sean de su competencia. c) Las demás que se señalen en las normas especiales

Artículo 22º.- Deber de información sobre funcionarios públicos y servidores de confianza.

Las entidades públicas publican en su portal web institucional la información referida a las remuneraciones y beneficios correspondientes a los funcionarios públicos y servidores de confianza, así como las actividades oficiales que desarrollarán o desarrollaron los altos funcionarios de la respectiva entidad.

Artículo 23°.- Derechos y deberes contenidos en leyes especiales.

Cuando los derechos y beneficios contemplados en la presente ley, se encuentren también establecidos en normas especiales, sólo serán de aplicación aquellas que resulten más favorables a los funcionarios públicos y servidores de confianza.

Artículo 24°.- Retorno al puesto de carrera

Los servidores públicos que accedan temporalmente a la condición de funcionarios públicos o servidores de confianza retornarán a sus puestos de origen una vez que concluya la designación, nombramiento o su contrato.

Artículo 25°.- Desnaturalización de la condición de temporalidad del Servidor de confianza

Los servidores de confianza que sean contratados y renovados en forma continua por más de cinco años y en diferentes gestiones de funcionarios competentes, en sus cargos; pierde la condición de temporalidad, debiéndoseles reconocer contratos de tiempo indefinido .

TITULO IV

DE LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO DE EMPLEO PÚBLICO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y SERVIDORES DE CONFIANZA

Artículo 26º.- De la extinción del vínculo de empleo público

Además de las causales establecidas en la Ley Marco del Empleo Público, en esta ley y en las leyes especiales, el vínculo jurídico de los funcionarios públicos y servidores de confianza concluirá por:

26.1 Pérdida de la nacionalidad peruana, en los casos en que constituya un requisito y de acuerdo con la ley respectiva.

26.2 Pérdida de la confianza o la decisión unilateral de la autoridad que lo nombró o designó, salvo que la ley establezca alguna exigencia diferente.

26.3 El vencimiento del plazo del período en el que corresponda el ejercicio del cargo.

26.4 Por encontrarse comprendido en alguna de las causales de remoción o cese establecidas por norma de la materia.

La permanencia de los funcionarios públicos y servidores de confianza se sujeta a un régimen especial basado en la naturaleza del cargo, las funciones que cumple y el tipo de contratación particular. En consecuencia, no tienen derecho a la reposición, sólo al retorno a su puesto de origen, de ser el caso. Sí tienen derecho a indemnización derivados de la extinción del vínculo

Artículo 27°.- Prórroga en el ejercicio del cargo.

El vencimiento del plazo para el ejercicio del cargo, no determina la extinción de la relación jurídica en forma automática. Para que se produzca la extinción del vínculo se requiere de la designación o nombramiento de un nuevo funcionario y la toma de posesión respectiva. Si ello no ocurre se entenderá prorrogada la permanencia del funcionario en el cargo que ocupa. Igual regla se aplica para el servidor de confianza.

Artículo 28°.- Formalización de la conclusión del vínculo

La conclusión del vínculo jurídico se formaliza mediante acto administrativo del mismo nivel que el de la designación. En dicho acto debe nombrarse, designarse o encargarse al funcionario que lo reemplaza. Surte efecto desde el día de su notificación o publicación.

Artículo 29° .- Reingreso en caso de renuncia o cese

La renuncia a la condición de funcionario público o servidor de confianza no inhabilita un nuevo nombramiento o designación como funcionario público o como empleado de confianza, ni para el ingreso como servidor público.

Luego de la conclusión del vínculo de funcionario público o de servidor de confianza de un servidor público, éste retornará a su puesto y cargo que tenía antes del nombramiento o designación.

DISPOSICIONES FINALES, TRANSITORIAS Y COMPLEMENTARIAS

Primera.- Formalización

En un plazo de 60 días contados a partir de la publicación de la presente Ley, las entidades comprendidas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público procederán a modificar sus contratos considerando las condiciones laborales que más les favorezcan, reintegrándoseles por extensión cualquier bonificación o aumento logrados mediante negociación colectiva o arbitrajes derivados del proceso de negociación colectiva, más sus intereses.

Segunda.- Responsabilidad por incumplimiento

El incumplimiento de las reglas contenidas en esta Ley origina responsabilidad administrativa a los funcionarios públicos y servidores de confianza y a quienes se encuentran en la obligación de cumplir estas reglas, sin perjuicio de la responsabilidad derivada de normas especiales.

Tercera.- Reglamentación

En un plazo de 90 días contados desde la fecha de publicación de la presente ley deberán dictarse las normas reglamentarias.

Cuarta.- Derogación

Deróguese las disposiciones que se opongan a las disposiciones de la presente ley.

Quinta.- Entrada en vigencia

La presente Ley entrará en vigencia el 1° de enero de 2018.