



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**LA INFLUENCIA DE LOS CONVENIOS
COLECTIVOS EN LOS SINDICATOS EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA
2017-2018**

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Silva Latorre Jonny Jose

ORCID 0000-0002-6167-3626

Asesor:

Dr. Mendiburu Rojas Augusto franklin

ORCID 0000-0002-2650-216X

Línea de Investigación:

Ciencias jurídicas

Pimentel – Perú

2021

APROBACIÓN DEL JURADO
LA INFLUENCIA DE LOS CONVENIOS
COLECTIVOS EN LOS SINDICATOS EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA
2017-2018

A desarrollarse como tesis para optar el Título Profesional de Abogado.

Dr. Mendiburu Rojas, Augusto Franklin
Asesor Metodológico

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

DEDICATORIA

Dedicado en primer lugar a Dios, a mis padres y mi Hermano Heriberto y Jorge silva por el apoyo incondicional para terminar mi carrera profesional de Derecho

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme llegar hasta esta instancia de mi vida y mi carrera a toda mi familia especial mente a mis padres y hermanos y ha Lía Herrera por su apoyo desinteresado y motivación para terminar este trabajo de investigación.

RESUMEN

La presente investigación titulada la influencia de los convenios colectivos en los sindicatos de la Municipalidad Distrital de la Victoria, se enfoca en estudiar los convenios colectivos 2017 2018, celebrados principal mente entre el sindicato de obreros de la municipalidad. según la encuestas realizadas a los trabajadores y funcionarios que conocen la realidad entre los sindicatos y la Municipalidad , se pudo constatar que no se está cumpliendo con los convenios se está castigando a sus trabajadores por reclamar sus derechos colectivos, el objetivo principal es determinar si los convenios colectivos son influyentes para los sindicatos del municipio de la Victoria por lo que se determinó de acuerdo a las investigaciones realizadas que los convenios colectivos no son influyentes para los sindicatos de la municipalidad Distrital de la Victoria .

Palabras clave. convenios colectivos sindicatos huelga derechos colectivos

ABSTRACT

The present investigation titled the influence of the collective agreements in the unions of the District Municipality of La Victoria, focuses on studying the 2017 2018 collective agreements, celebrated mainly between the workers' union of the municipality. According to the surveys made to the workers and lawyers who know the reality between the unions and the Municipality, it was found that the agreements are not being complied with, their workers are being punished for claiming their collective rights, the main objective is to determine if the collective agreements are influential for the unions of the District Municipality of Victory so it was determined according to the research conducted that the collective agreements are not influential for the unions of the District Municipality of Victoria.

Keywords. collective bargaining unions strike collective rights

INDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL JURADO -----	ii
DEDICATORIA -----	iii
AGRADECIMIENTO -----	iv
RESUMEN -----	v
ABSTRACT -----	vi
INDICE DE TABLAS -----	xii
INDICE DE FIGURAS -----	xiii
I INTRODUCCIÓN -----	14
1.1. Realidad Problemática -----	15
1.2. Antecedentes de Estudio -----	20
1.2.1. En el ámbito internacional -----	20
1.2.2. En el ámbito Nacional -----	22
1.2.3. En el Ámbito Local -----	25
1.3. Abordaje Teórico -----	28
1.3.1.1 variable independiente: Los Convenios colectivo -----	28
1.3.1.2. Dimensión: derechos y deberes -----	28
1.3.1.3. La negociación colectiva -----	28
1.3.1.4. Inicio de la negociación colectiva -----	29
1.3.1.5. Presentación del pliego -----	30
1.3.1.6. Que debe contener el pliego de reclamos -----	30
1.3.1.7. Plazo para la presentación -----	31
1.3.1.8. La buena fe en las negociaciones -----	31
1.3.1.9. Información sobre la situación económica de la empresa -----	31
1.3.1.10. Confidencialidad de la información -----	31
1.3.1.11. Calificación de la información -----	31
1.3.1.12. Fines de la negociación colectiva -----	31
1.3.1.13. Sujetos que intervienen en la negociación colectiva -----	31
1.3.2. Niveles de negociación -----	32
1.3.2.1. la negociación sobre el nivel de empresa -----	33
1.3.2.2. Negociación sobre el nivel de rama de actividad -----	34
1.3.2.3. La negociación colectiva en el grupo de empresas -----	35
1.3.2.4. La descentralización productiva y el grupo de empresas -----	35

1.3.2.5. Representación sindical en la descentralización productiva y los grupos de Empresa-----	36
1.3.2.6. La determinación de nivel de la negociación colectiva-----	37
1.3.2.7. Problemas sobre la negociación colectiva a nivel de grupo de empresas-----	38
1.3.3. El arbitraje en el proceso de la negociación colectiva-----	39
1.3.3.1. El arbitraje concepto-----	39
1.3.3.2. Antecedentes-----	40
1.3.3.3. Aspectos que deben examinar-----	40
1.3.3.4. Oportunidad y carácter facultativo del arbitraje-----	40
1.3.3.5. Designación de los árbitros-----	41
1.3.3.6. Obligación y plazos para la designación de árbitros-----	41
1.3.3.7. Contenido del acta arbitral-----	41
1.3.3.8. Arbitraje para trabajadores del sector publico que se encuentran sujetos al régimen de la actividad privada-----	42
1.3.3.9. El laudo arbitral-----	42
1.3.3.10. DIMENSIÓN: MARCO LEGAL-----	43
1.3.3.11. la ley faculta al árbitro o al tribunal arbitral-----	43
1.3.3.12. Plazo para la interposición de la impugnación-----	43
1.3.4. LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA-----	44
1.3.4.1. LA CONVENCION COLECTIVA CONSTITUYE UN ACUERDO CELEBRADO ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES-----	44
1.3.4.2. SOLO ES OBLIGATORIO PARA EMPRESAS DE MAS DE UN AÑO DE FUNCIONAMIENTO-----	44
1.3.4.3. DENOMINACIONES-----	45
1.3.4.4. NATURALEZA-----	45
1.3.4.5. NATURALEZA VINCULANTE DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO-----	45
1.3.4.6. FORMALIDAD-----	46
1.3.4.8. EFICACIA Y EXTENCION DE LOS CONVENIOS-----	46
1.3.4.9. UNIDAD DE NEGOCIACION-----	46
1.3.4.10. NEGOCIACION COLECTIVA ESTATUTARIA-----	46
1.3.4.11. EXTENSION-----	47
1.3.4.12. CARACTERISTICAS DE LA CONVENCION COLECTIVA-----	47
1.3.4.13. ÁMBITO DE LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA-----	48

1.3.4.14. NIVELES DE LA CONVENCION COLECTIVA-----	48
1.3.4.15. EFECTOS DE LA CONVENCION COLECTIVA-----	49
1.3.5. Variable : Dependiente-----	50
1.3.5.1. Dimensión: Defensa de sus Intereses-----	50
1.3.5.2. EL SINDICATO-----	50
1.3.5.3. FINES Y FUNCIONES-----	50
1.3.5.4. REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DEL SINDICATO-----	51
1.3.5.5. CLASES DE SINDICATOS-----	51
1.3.5.6. NUMERO DE AFILIADOS PARA CONSTITUIR UN SINDICATO-----	52
1.3.5.7. INSCRIPCION DEL SINDICATO-----	53
1.3.5.8. EL FUERO SINDICAL-----	53
1.3.5.9. CONSTITUCION DE FEDERACION Y CONFEDERACION-----	54
1.3.5.10. CANCELACION DEL REGISTRO-----	54
1.3.6. LA LIBERTAD SINDICAL-----	55
1.3.6.1.LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO HUMANO-----	55
1.3.6.2. CONTENIDO SOCIAL-----	55
1.3.6.3. La libertad sindical en los convenios de la organización internacional de trabajo (OIT)-----	56
1.3.6.4. LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGISLACIÓN PERUANA-----	56
1.3.6.5.LA LIBERTAD SINDICAL-----	56
1.3.6.6.LA LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL-----	57
1.3.6.7. LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL-----	57
1.3.6.8. LIBERTAD DE ACCION SINDICAL-----	57
1.3.6.9.LA LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL NEGATIVA-----	58
1.3.6.10. LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA-----	58
1.3.6.11. LIBERTAD DE REGLAMENTACIÓN-----	58
1.3.6.12. LIBERTAD DE REPRESENTACIONES-----	58
1.3.6.13. LIBERTAD DE GESTIÓN-----	59
1.3.6.14. LIBERTAD DE FEDERACIÓN-----	59
1.3.6.15. LIBERTAD DE SUSPENSION O DISOLUCIÓN-----	59
1.3.7. DIMENSIÓN: NEGOCIAR-----	60
1.3.7.1.LA HUELGA-----	60
1.3.7.2. CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO DE HUELGA-----	60

1.3.7.3. LIMITES AL DERECHO DE HUELGA-----	60
1.3.7.4. CARACTERISTICAS DE LA HUELGA-----	62
1.3.7.5. Requisitos para la Declaración de Huelga-----	62
1.3.7.6. Huelga Pacífica-----	64
1.3.7.7. Modalidad de Huelga Prohibidas-----	64
1.3.7.8. ILEGALIDAD DE LA HUELGA-----	65
1.3.7.9. SOBRE LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS ESENCIALES-----	65
1.3.7.10.LEY N° 30057-----	66
1.3.7.11. DERECHO DE HUELGA-----	66
1.3.8. PRINCIPIOS-----	67
1.3.9. TEORIAS-----	68
Conceptos básicos-----	70
Negociación-----	70
Convenio-----	71
Sindicato-----	71
Derecho colectivo de trabajo-----	71
1.4. Formulación del problema-----	71
1.5. justificación e importancia del estudio-----	71
1.6. HIPÓTESIS-----	72
1.7. OBJETIVOS-----	72
1.8. Limitaciones-----	73
II MATERIAL Y METODO-----	73
2.1 Tipo y diseño de investigación-----	73
2.2. población y muestra-----	73
A.- Población-----	73
B.- Muestra-----	73
2.3. variables de Operacionalización-----	74
2.4. técnicas e instrumentos de recolección de datos-----	75
2.5. Procedimientos para la recolección de datos-----	76
2.6. criterios éticos-----	76
2.7. Criterios de rigor científico-----	77
III REPORTE DE RESULTADOS-----	77
3.1 Resultados en tablas y figuras-----	77
3.2. Discusión de resultados-----	86
IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES-----	98

4.1. conclusiones	98
4.2. Recomendaciones	99
REFERENCIAS	100-101
ANEXOS	102-107

INDICE DE TABLAS.

Tabla 1: En que medida afecta el incumplimiento del convenio colectivo a sus sindicatos	77
Tabla 2: Considera Usted que los Convenios Colectivos del 2017 -2018 son eficaces para los sindicatos de la Municipalidad Distrital de La Victoria	78
Tabla 3: Se han aplicado sanciones o multas a la Municipalidad Distrital de La Victoria por incumplimiento de Convenios Colectivos	79
Tabla 4: considera usted que los convenios colectivos coadyuvan en el reconocimiento de los derechos que la ley no otorga a los trabajadores.....	80
Tabla 5: considera usted que las leyes laborales que se aplican para resolver convenios colectivos son eficaces.....	81
Tabla 6: Considera que la municipalidad Distrital de la victoria a vulnerado el derecho a la negociación colectiva de sus sindicatos.....	82
Tabla 7: Considera Usted que los sindicatos conocen o están bien informados sobre la negociación de un convenio colectivo.....	83
Tabla 8: Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria respeta el derecho al fuero sindical	84
Tabla 9: Considera Usted que los sindicatos están bien organizados para reclamar sus derechos colectivos.....	85
Tabla 10: Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria respeta los derechos colectivos de sus sindicatos	85

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: En que medida afecta el incumplimiento del convenio colectivo a sus sindicatos	78
Figura 2: Considera Usted que los Convenios Colectivos del 2017 -2018 son eficaces para los sindicatos de la Municipalidad Distrital de La Victoria	78
Figura 4: considera usted que los convenios colectivos coadyuvan en el reconocimiento de los derechos que la ley no otorga a los trabajadores.....	80
Figura 5: considera usted que las leyes laborales que se aplican para resolver convenios colectivos son eficaces.....	81
Figura 6: Considera que la municipalidad Distrital de la victoria a vulnerado el derecho a la negociación colectiva de sus sindicatos	82
Figura 7: Considera Usted que los sindicatos conocen o están bien informados sobre la negociación de un convenio colectivo.....	83
Figura 8: Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria respeta el derecho al fuero sindical.....	84
Figura 9: Considera Usted que los sindicatos están bien organizados para reclamar sus derechos colectivos.....	85
Figura 10: Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria respeta los derechos colectivos de sus sindicatos.....	86

I INTRODUCCIÓN

La convención colectiva de trabajo es la fuente por excelencia del derecho de trabajo, y que es muy fundamental para que los empleados y empleadores que son los celebrantes lleguen a acuerdos en materia remunerativa condiciones de trabajo etc. , siendo así el objetivo de dicho convenio alcanzar la paz social entre trabajadores y empleadores según Arévalo vela (2016) sostiene que la convención colectiva es el acuerdo que regula las condiciones de trabajo, y remuneraciones, remuneraciones y productividad y demás referentes entre empleados y empleadores, lo que implica una mayor amplitud y siempre en función de la relación laboral.

La celebración del convenio colectivo implica la concurrencia de la voluntad de ambas partes, referido siempre a cuestiones de trabajo, la misma que delimita su contenido. puede darse el caso de una aparente voluntad sustitutoria cuando en el caso por ejemplo del TUO de la LRCT que, en la etapa arbitral, el tribunal arbitral adopta una de las dos propuestas finales proporcionada por las partes estimándose que ella es la que fue aceptada como convención colectiva de trabajo

si bien es cierto en la práctica el convenio colectivo no se cumple a cabalidad en esta investigación nos enfocaremos a estudiar la influencia que tienen los convenios colectivos 2017 2018 para los sindicatos de la municipalidad distrital de victoria y así determinar cuan importantes son estos convenios para los sindicatos.

el presente trabajo titulado la influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en el municipio de la Victoria, tiene por objetivo principal determinar la forma en que los convenios colectivos influyen en los sindicatos de en la municipalidad de la victoria, mediante encuestas realizadas análisis de documentos etc. se pudo comprobar que los sindicatos del municipio de la victoria se ven afectados por el incumplimiento de los convenios y por el maltrato que sufren sus trabajadores por defender sus derechos colectivos también se va a establecer todos los conceptos relacionados al tema de investigación como es el convenio colectivo los sindicatos la huelga la negociación colectiva,

producto de los resultados obtenidos en las encuestas se pudo comprobar la poca influencia que tienen los convenios 2017- 2018 para los sindicatos de la municipalidad distrital de la victoria.

1.1. Realidad Problemática

Las negociaciones colectivas es uno de los medios por el cual los trabajadores y agremiados de los sindicatos de una Institución Pública o privada, tienen el derecho a dialogar con su empleador, para así llegar a acuerdos remunerativos y mejorar las condiciones de trabajo, y también la productividad esto se ve materializado en el convenio colectivo de trabajo que es considerado la fuente por excelencia del derecho al trabajo ya que es de vital importancia para los sindicatos en su lucha por sus derechos laborales. Si bien es cierto, en nuestro país las negociaciones y convenios colectivos están reconocidos como un derecho fundamental en nuestra constitución política de 1993 expresa mente en su artículo 28 , también existe la ley de relaciones colectivas y otra normas en las cuáles se estipulan dichos derechos ,desde el origen de los convenios colectivos hasta la actualidad todo el país se han celebrado y han firmado convenios con mutuo acuerdo de las partes, hay varias situaciones en que el empleador no le cumple en su totalidad con estos acuerdos haciendo así que estos convenios no sean eficaces e influyentes para los sindicatos , también debemos tener en cuenta que en otros países tal es el caso como argentina, chile, Colombia, España las organizaciones sindicales de estos países su realidad no es diferente a la de nuestro país , las negociaciones y convenios colectivos están regulados en su normativa vigente y existen normas que sancionan el incumplimiento de los convenios colectivos la vulneración de sus derechos sindicales y aun así esto no impide que los trabajadores agremiados a los sindicatos se vean afectados de alguna forma en su lucha por defender y reclamar sus derechos colectivos de trabajo .

Según diario el País Argentina (2016) en su publicación Los sindicatos, la monarquía paralela argentina sostiene: Las organizaciones sindicales en la argentina son cada vez más fuertes con estrategias muy acertadas negocian con los gobiernos y logran el cambio salarial y la paz social de sus trabajadores, también hay más ingresos de dinero para los sindicatos. Destacar que el sistema de salud que se brinda a la mayoría de los ciudadanos argentinos es producto de las obras del estado que ellos controlan.

según, Hernández, (2014). en el blog derechos laborales. Valparaíso sostiene que: “La afectación de la libertad sindical son las vulneraciones que se dan en contra de dichas organizaciones, son de extensa perpetración. Y es muy sorprendente la poca eficacia de las leyes para hacer cumplir y castigar a los que transgreden este derecho, Considerando que los sindicatos han avanzado en la defensa de sus derechos e intereses debemos

mencionar que en estos casos, no es mucho lo que se puede hacer ante acciones que vulneran los derechos de los sindicatos, pues para mejorar ararlas es importante que se implemente mejores procedimientos para que se investigue y se sancione de manera ejemplar y así no dejar en igualdad de condiciones a empleadores y trabajadores ya que por las falencias de la ley o la prolongada duración de los procesos no es conveniente para los sindicatos que denuncian este tipo de abusos ”

Según Grriges Blog, (2016) La reforma laboral del año 2012 para hacer que el convenio colectivo sea útil y favorezca la competitividad del empleador y así pueda adaptarse a los cambios de mercado este objetivo se debe alcanzar con hechos desarrollados en una doble dirección.

En primer lugar, dando al convenio colectivo de empresa, mayor importancia en relación como fuente del derecho laboral

También dando mayores facultades al empleador como al trabajador para que se adapte al funcionamiento de la empresa y a las leyes laborales del sector

Blog Berenguer España, (2018) La convención colectiva de trabajo desde un enfoque extenso estudiando cómo está estructurado el convenio se puede ver que aun estos están sumergidos en una realidad conceptual distinta de las empresas. Entonces existe un gran recorrido entre lo que está estipulado como norma y lo que se usa con los empleadores, por lo que necesitan mecanismos adicionales para un apropiado manejo de los trabajadores.

Las organizaciones sindicales que lamentable mente no avanzan el mismo nivel con los que surgen los conocimientos, instrumentos, medidas para el manejo de trabajadores, también los representantes legales de los empleadores buscan tener menos responsabilidades, el convenio colectivo no cumple con las expectativas y no se adecuan con rapidez a lo que necesiten los empleadores y trabajadores.

Según Cialti (2015) en su artículo “negociación colectiva en Colombia: donde explica La eficiencia del acuerdo llegado por la negociación colectiva de trabajo en el sector privado, debemos conocer que las organizaciones sindicales colombianas: están en desacuerdo que los sindicatos de menor representación celebran convenios colectivos de trabajo cuyo alcance es sea para todos los trabajadores de la empresa , por lo tanto no es factible que el empleador decida sobre la aplicación de logros conseguidos por la

organización sindical ya que esto no motiva a afilarse e impide a los trabajadores beneficiarse de lo recaudado por su labor.

Al respecto Villavicencio (2015) sostiene “Esta realidad se ha venido empeorando desde 2011, donde se puede ver que los pliegos y pactos colectivos inscritos fueron de 172, pasando a 369 en 2012, 267 en 2013 y 214 en 2014. Con lo que se quiere explicar, a pesar del ingreso del arbitraje potestativo causal en setiembre de 2011, a partir de febrero de 2014, se empeora la realidad de los problemas abiertos, causando alarma en el régimen laboral peruano.

Como Sostiene Villavicencio (2015) con la LRCT, se intentó poner fin a la negociación de rama de actividad, donde figuraba en ocho pactos sectoriales la ley contenía una tercera disposición temporal y concluyente donde estipulaba que, en treinta días todos los convenios colectivos tendrían que revisar el nivel de negociación en el que se celebraron y si los interesados no se ponen de acuerdo regiría la negociación de empresa. Según la ley general de trabajo en su artículo (363), establece La negociación colectiva es el proceso que se lleva entre los empleadores y empleados miembros de un sindicato para así llegar a acuerdos sobre sus condiciones salarias o de trabajo, acuerdos que se plasman en una convención colectiva de trabajo.

Diario el comercio Perú (2018), según las investigaciones oficiales del Ministerio de Trabajo sostiene que el trabajador asociado a un sindicato se ha incrementado de forma continua el 8% de la población económica mente activa: pasaron de 83.509 en el 2004 a 128.856 este año del mismo modo se han constituido más de 100 sindicatos en el presente año. De acuerdo con este informe los convenios en el Perú ¿cómo se da la negociación entre empleadores y trabajadores? Según autores expertos en legislación laboral Jorge Toyama, Luis Vinatea y Mauro Ugaz del Estudio Miranda & Amado Abogados, son tres regiones las que tienen índices más altos de trabajadores afiliados aun sindicato, estas regiones son Lambayeque, Moquegua y Junín. Los reclamos hechos por los trabajadores son los que dan cuenta el interés de los trabajadores por satisfacer sus necesidades aborales, también el periodo que dura un convenio en su totalidad todos duran un año los empleadores creen que es más conveniente para ellos que estos convenios duren por más tiempo que el establecido

Revista de la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa, (2014), en un aumento de las controversias laborales la institución responsable de promover soluciones para que no haya inestabilidad entre los empleadores y los trabajadores es el gobierno regional a través de la gerencia de trabajo la cual deba promover el diálogo para que surjan ideas que lleven a soluciones pacíficas y así puedan convivir en armonía empleadores y trabajadores afrontar un conflicto que este en avance es más difícil que dar soluciones preventivas, por lo tanto los miembros de la gerencia de trabajo los empleadores y los sindicatos con más connotación en la región puedan identificar las principales controversias entre las partes y así celebrar convenios de alcance regional y obligatorios para todas las partes.

Indira Huilca, blog (2018). Es especialmente preocupante que una de las empresas más grandes del país, que genera grandes utilidades para sus propietarios incurra en prácticas antisindicales (como el incumplimiento del convenio colectivo), y propicie condiciones que afectan la seguridad y salud del personal (servicio deficiente de alimentación). Situación que afecta no solamente derechos laborales, sino que además infringe principios y reglas del propio Código de Conducta de Anheuser-Busch InBev (AB InBev), propietaria de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston. Este Código de Conducta señala que. “Es política de AB InBev la Junta Directiva, cumplen todas las normas de conducta empresarial ya que el prestigio de la empresa tiene el más alto valor para la empresa.

Diario la republica Chiclayo (2018) Con un desplazamiento por las avenidas más importantes de la provincia de Chiclayo, los sindicatos de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque; iniciaron la huelga nacional indeterminada acordada con todas sus bases de la Federación Nacional Unificada de trabajadores del Sector Salud (Fenutssa). Tal como lo señaló la secretaria general de la base de la sede de la Geresal Lambayeque, Dora Carranza Fernández; están participando plegándose a este movimiento reivindicativo nacional por no haber cumplido el acuerdo por parte del ministerio de salud, demostrando el poco interés por los acuerdos celebrados y por lo tanto las dirigencias sindicales de todas las regiones del país y la masa de trabajadores haciendo uso de sus derechos han adoptado esta medida de lucha ya que no están dispuestos a tolerar esta conducta de los funcionarios del nivel nacional que no atienden sus justas demandas

Con esta medida de lucha se espera lograr el cumplimiento del Acta firmada entre las autoridades del Minsa y los dirigentes de la Fenutssa, cuyos puntos son : el incremento del presupuesto del sector salud para el año 2019, la revalorización de los trabajadores administrativos y de servicios generales y sus respectivos nombramientos, el cambio de grupo ocupacional en sus cuatro modalidades, incremento de las guardias hospitalarias, cancelación de las deudas sociales, lucha frontal contra la corrupción y respeto a los dirigentes de organizaciones sindicales mayoritarias, recuperación de la rectoría del Minsa en las regiones del país y el cumplimiento del Pliego Nacional 2015-2019. Los dirigentes sindicales, manifestaron que se ha coordinado con las autoridades regionales de salud todas las acciones correspondientes a esta huelga indefinida y consideran que es obvio la preocupación de ambas partes porque se dé una pronta solución.

Recurriendo al tema materia de investigación la influencia de los convenios colectivos en Lambayeque, donde se centra esta investigación podemos decir que hay empresas públicas y privadas que no cumplen del todo con dichos convenios los representantes de los sindicatos, ESPESEL, ELECTRONORTE, MUNICIPALIDAD DE CHILAYO, BAKUS hacen mención que sus convenios colectivos con dichas empresas no son influentes ni eficaces en su totalidad para los trabajadores de dichas empresas.

Pero nuestra investigación se centra en el municipio de la victoria que cuenta con dos sindicatos uno llamado sindicato de obreros y otro, sindicato de empleados, donde se conversó con los dirigentes de cada sindicato y nos comentan su realidad problemática que vienen atravesando el sindicato de empleados, su dirigente nos comenta que tienen una denuncia judicial por convenios colectivos con la Municipalidad desde el año 2006 y que aún sigue vigente hasta la actualidad. en el caso del sindicato de obreros ellos se han visto más perjudicados ya que se les ha vulnerado sus derechos sindicales y se ha tomado represarías contra ellos por reclamar sus derechos también han tenido que recurrir en repetidas veces a la autoridad de trabajo, poder judicial para hacer efectivo su derechos laborales por lo que nos comentan y no muestran documentos de denuncias hechas por parte del sindicato en materia de convenios colectivos la cual se les ha aplicado multas a la municipalidad por no cumplir con las medidas inspectora de requerimiento y por no cumplir con los pactos colectivos celebrados y aún tienen quejas ante la autoridad de trabajo que no han sido resueltas.

El problema por el incumplimiento de los convenios determina la influencia que estos tienen para los sindicatos y dificulta el desempeño en sus labores de los trabajadores que

por derecho tienden a reclamar que se cumpla lo que se les ha prometido esto también afecta que las labores diarias su seguridad y su salud se ven comprometidas.

1.2. Antecedentes de Estudio

1.2.1. En el ámbito internacional

Amaadachou (2014) en su tesis el contenido del convenio colectivo especial referencia al contenido mínimo legal necesario, Universidad de Granada, España, Para obtener el grado de doctor sostiene: El convenio colectivo de trabajo no debe estar de ninguna manera en segundo plano al contrario debe ser el principal instrumento para la composición de relaciones entre trabajadores y empleadores, garantizando así el buen clima desarrollo de las relaciones laborales. Dejar en claro la importancia del pacto colectivo en la posición social que ocupa el trabajador hoy en día siendo este la principal vía para el bienestar y desarrollo laboral de los trabajadores. Entonces es importante dejar en claro el nivel del convenio colectivo y el estatus jurídico que ocupa el trabajador en la sociedad de hoy en Día siendo el derecho colectivo más importante para los trabajadores sindicalizados.

Flores (2011) En su tesis análisis del contrato colectivo e implementación de nuevas técnicas de negociación contractual colectiva, Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga Ecuador, Tesis de Grado sostiene: que los empleados como empleadores en su totalidad están de acuerdo que las normas que rigen la convención colectiva de trabajo son insuficientes habiendo poca credibilidad en las normas que lo regulan.

Estamos de acuerdo que la negociación colectiva es la vía más idónea para solucionar los problemas entre empleadores y trabajadores, pero esta no es del todo la solución, ya que cuando los interesados no se ponen de acuerdo y ponen fin la negociación tienen que recurrir a otros medios de solución privada.

Rivas (2011). En su artículo para la revista de la facultad de derecho de la universidad de la República - Uruguay, Montevideo Uruguay hace mención del tema la

En relación con la eficiencia de los convenios colectivos en el ámbito jurídico las leyes reconocen el dominio de la autonomía privada colectiva frente a la autonomía personal de tal modo que el cambio realizado en el contrato de trabajo es para corregir la duda colectiva, no puede ser perjudicado por una ley colectiva anterior menos favorable. En definitiva, el contrato colectivo puede anticipar obligaciones a cargo de los empleados

que logran convenios más adelante a su valdes siempre que el convenio haya se ha haya dado a conocer de no ser así los empleados que se encontraban laborando cuando se proclamó el contrato colectivo pueden no aceptar el nuevo compromiso.

Cox (2017). En su artículo Negociación colectiva en Chile: análisis histórico y efectos probables de la reforma del 2016-2017 Santiago de Chile, sostiene: El sistema de negociación colectiva chileno ha funcionado de manera relativamente eficiente a partir de las reformas implementadas a fines de los 1970, y que fueron ampliadas y perfeccionadas en los años 1991 y 2001, una vez que el país volvió a la democracia. El ordenamiento institucional del mercado laboral chileno es uno de los factores detrás del muy buen desempeño de la economía chilena – incluyendo el rápido aumento de los salarios, casi al doble que en la OCDE al contrario de lo que algunas veces se ha afirmado, el sistema laboral chileno hasta el 2016 no era anómalo en su estructura, en relación con otros países de la OCDE con régimen de negociación al nivel de la empresa. Las tasas de sindicalización, el nivel de conflictividad, y la “brecha salarial” asociado a los sindicatos, son comparables entre Chile y el resto de la OCDE la Reforma Laboral que entró en vigor en abril del 2017, aumentó el poder de negociación de los sindicatos. La nueva normativa tenderá a aumentar la cobertura de los sindicatos en las empresas con sindicatos, tenderá a aumentar el grado de conflictividad, y los ingresos del sector sindicalizado.

Campos y Gianibelli (2013). En su Artículo la Negociación Colectiva en Argentina, publicado en la revista Relats, Buenos Aires Argentina, sostiene el derecho a celebrar convenciones colectivas un derecho plasmado en la constitución política estipula que el trabajo en sus diferentes maneras está protegido por las normas las que le garantizan al trabajador condiciones dignas e igualitarias horarios adecuados remuneraciones justas protección contra el despido derecho a asociarse a un sindicato libremente etc.

la negociación colectiva en Argentina, con carencias ayuda a mejorar los derechos colectivos de los empleados por lo que los convenios colectivos mejoran las condiciones de los trabajadores con estipulaciones que reconozcan mayores derechos para los trabajadores quiere decir que un convenio reconoce menores derechos que una ley se aplicar la norma más favorable al trabajador (artículo 7 de la ley 14.250).

Espinoza (2016). En su investigación “negociación colectiva en Chile, factores relevantes en su desarrollo, Universidad de Chile, Santiago de Chile, para optar el grado de Magíster, sostiene que: Se estudiaron negociaciones colectivas entre los años 2013, 2014 hasta septiembre de 2015. Para esto se recurrió a registros administrativos recaudados por la dirección de trabajo. Se identificó que fue lo más importante en los procesos de negociación se utilizó métodos econométricos de acuerdo con lo encontrado en esta investigación arrojó que el derecho de huelga depende de acuerdo a que tan grande sea la empresa y a la cantidad de trabajadores afiliados a un sindicato, en este sentido son las organizaciones sindicales con más afiliados que son más activos y que están más propensos a llevar a cabo la huelga mientras que una entidad vieja llega a un acuerdo sin votar

Rodríguez (2013). En su investigación “el convenio colectivo de trabajo y su incidencia en la relación laboral entre el trabajador y el empleador conforme a la legislación laboral vigente en el Ecuador, Universidad Laica Vicente Roca Fuerte de Guayaquil, Guayaquil Ecuador, para optar el Título de abogada, sostiene que: De los procesos y trámites que se exigen para la creación de este tipo de contratos podemos encontrar que se encuentra claramente tipificados para que las asociaciones de trabajadores que tomen la debida entereza y compromiso para empezar este proceso que no será fácil, pero de así continuarlo hasta la última consecuencia les traerá muchos beneficios para ellos y para sus familias.

La falta de promoción y de información de los procesos y beneficios de esta institución por parte de las entidades gubernamentales encargadas de la aprobación y tramitación de esta institución es sorprendente dado de tratarse de una institución de ser aplicable de manera generaliza por las entidades privadas o públicas brindarían un beneficio de increíble magnitud para el buen desarrollo del buen vivir y bienestar social tantas veces promocionado por el Estado.

1.2.2. En el ámbito Nacional

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017). en su Artículo Negociación Colectiva en el Sector Público 2017, Lima Perú. menciona que: el ejercicio del derecho a sindicarse está claramente ligado al desarrollo de la negociación colectiva. Cabe resaltar que el 16% de los servidores públicos se encuentra asociado a un sindicato, tal cantidad de afiliados sindicales han oscilado alrededor de un 15% entre los años 2008

2016, pero en los últimos 4 años se mantuvo en un 16% el nivel asociación a los sindicatos registrado se explicaría fundamentalmente por los servidores de carreras especiales (sobre todo salud y educación), de municipalidades y de empresas públicas constituidos conjuntamente (sujetos al sistema de contratación privado previsto por el Decreto Legislativo N.º 728 en los 2 últimos casos.

Ciudad (2017) En su tesis “insuficiencia de las modalidades especiales del conflicto colectivo jurídico en la legislación procesal laboral peruana, Lima Perú, sostiene: Sí, un derecho colectivo tiene esta propiedad en la legislación laboral porque afecta uniformemente a todo un grupo o una clase de trabajadores, pero esta deficiencia colectiva tiene un impacto específico en la propiedad de cada trabajador.

El NLPT le permite demandar por violaciones de todo tipo de cláusulas de negociación colectiva, incluidas disposiciones contrarias a las leyes anteriores que limitaban la acción sindical a cláusulas obligatorias. La legitimidad activa, que ahora reconoce los Artículos 8.2, 9.1 y 9.2 de los sindicatos, está en línea con las disposiciones del Artículo 8 de la Ley de Relaciones Laborales Colectivas, que estipula entre los propósitos y funciones de las organizaciones sindicales que todos los trabajadores interesados están representados. en el contexto de conflictos y controversias o demandas colectivas.

Cermeño (2013). En su tesis la homogeneización de condiciones salariales en los procesos de fusión y adquisición de empresas, Lima Perú, para optar el título de abogada sostiene: En el convenio colectivo, los salarios y otras condiciones de remuneración del personal son uno de los principales inconvenientes que puede enfrentar este convenio, lo que significa que el convenio puede contener disposiciones relacionadas con el convenio colectivo. Altura y composición interna de los salarios (monto y estructura) hasta que, entre otras cosas, se brinden beneficios y servicios adicionales de remuneración.

Núñez (2013). En su tesis “La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano”, sostiene: Los sindicatos, que desempeñan un papel vital en cualquier estado de derecho social y democrático, expresan el adestramiento de un principio y derecho fundamental como libertad de asociación; Esto fortalecerá el sistema democrático, consolidará el adelanto financiero y buscará la paz social a través del trabajo decente. Los sindicatos enérgicos y consolidados ayudan a

acabar las diferencias y la supresión social. Por lo tanto, es importante fortalecer el derecho de sindicación

extender la protección actual de la jurisdicción del sindicato a todos los empleados de los sindicatos como beneficiarios de derechos, tengan o no un puesto directivo; Brindar amparo exclusivo al líder del sindicato debido a la más a la alta exhibición a las labores de su oficina, incluidas los medios protectores contra las actividades de los sindicatos; y garantías judiciales contra actos que menoscaben el ejercicio del derecho de asociación.

Ganosa (2017) en su investigación la negociación colectiva en los sindicatos minoritarios y la extensión de sus beneficios a los no afiliados el relativo las consecuencias unilaterales de los logros alcanzados por un sindicato minoritario, sostiene que : negociación colectiva de trabajadores no sindicales para desalentar la afiliación y alentar la exclusión de la lista Una decisión personal del contratante aparentemente neutral conduce a una violación del derecho a la libertad de asociación, que tiene como objetivo terminar con los sindicatos. Del mismo modo, las declaraciones del poder judicial de que los beneficios obtenidos por el sindicato minoritario son compatibles con la igualdad de todos los trabajadores también socavan la existencia de sindicatos; Al mismo tiempo, se desaconsejan las afiliaciones.

Paul (2017) en su tesis, Negociación colectiva sostiene: El derecho a la negociación colectiva es un instrumento muy importante para mejorar las condiciones para los empleados con salarios económicos y no económicos de los empleados en general. Sin embargo, el progreso de este derecho en el sector estatal ha hallado serios problemas regulatorias, en particular en las leyes financieras que limitan el ejercicio de su remuneración, año tras año, como se hizo en la ley no. servicios públicos.

Con motivo de la sentencia del Tribunal Constitucional (en adelante denominado "el TC"), descrita como una "cuestión de presupuesto público", y en la cual el párrafo 2 de su parte dispositiva insta al Congreso de la República de adoptar un nuevo reglamento de negociación colectiva para el sector público El objetivo de este documento es proporcionar una propuesta normativa basada en el análisis de la legislación comparativa y opciones proporcionadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De conformidad con el Artículo 28 (2) de nuestra Constitución Política, el requisito de divulgación obligatoria está de acuerdo con la ley fundamental.

Meléndez & Núñez (2017). En su investigación “El fomento de la negociación colectiva y el Estado peruano, Pontificia universidad Católica del Perú, Lima Perú, para optar el grado de Magíster sostiene: Los sindicatos, que desempeñan un papel vital en cualquier estado de derecho, reflejan el ejercicio de un principio y derecho fundamentales como la libertad sindical. Esto fortalecerá el sistema democrático, consolidará el progreso económico y buscará la armonía social a través del trabajo decente. De esta manera, los sindicatos fuertes y consolidados contribuyen a reducir las diferencias y la exclusión social.

El débil ejercicio de la libertad sindical se reflejó en el 5,97% de los sindicatos logrados en 2015. Estos procesos de negociación colectiva se caracterizan por una gran brecha entre los reclamos presentados y los contratos registrados y las debilidades de los sindicatos en durante los últimos 30 años. La ley se desarrolla, haciendo referencia tanto al contexto económico social como legal, y finalmente a las estadísticas que muestran que la baja eficiencia afecta la ley en cuestión.

1.2.3. En el Ámbito Local

Díaz, &, Hoyos, (2013).En su tesis “causas que limitan la eficacia de las negociaciones colectivas en la municipalidad de Chiclayo, Universidad Señor de Sipán , Chiclayo Perú, para optar por el grado de abogados , sostiene que Las causas que limitan la eficacia de las negociaciones colectivas en la Municipalidad de Chiclayo, en promedio adolecen de un 56% de empirismos aplicativos, a razón de que los responsables no conocían y no aplicaban bien los conceptos básicos necesarios al ser tenidos en cuenta para una apropiada defensa de los derechos de la mediación, tales como: convenio colectivo, sindicato,

conciliación, arbitraje, mediación y, consecuentemente en promedio conocían y aplicaban bien un 44%

Un 57% de incumplimientos a razón de que los responsables no conocían y no aplicaban las disposiciones de nuestra normativa nacional, las causas que limitan la negociación colectiva en la municipalidad de Chiclayo un 62% indica que se debe a que en el procedimiento no se tenía en cuenta las experiencias de la legislación comparada.

Murga (2015). En su tesis, *Influencia de la acción Sindical en las relaciones Laborales colectivas de los trabajadores afiliados, de la Empresa ARJENPER S.A., del distrito de Monsefú Provincia de Chiclayo 2015* nos habla Sobre la influencia de las relaciones sindicales en las relaciones laborales colectivas de los empleados y como contribución a las empresas, siendo común el stock de sindicatos en establecimientos industriales; y para los profesionales del trabajo social como un nuevo campo de acción, las acciones para la apertura del diálogo, los planes de comunicación interna, la formación de comisiones, los planes de intervención para la identificación y el conocimiento, entre otros, pueden implementarse para fomentar las buenas relaciones entre trabajadores y empresas.

Timaná, (2014). En su tesis *la Negociación colectiva y los derechos adquiridos en la legislación laboral de la actividad privada en la provincia de Chiclayo*, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo sostiene que: La práctica de negociación colectiva para dar arreglo tranquilo de problemas laborales en las empresas privadas de la provincia de Chiclayo se ve ampliamente afectada por el hecho que el 83% de trabajadores sindicalizados afirma que a veces o nunca se negocia colectivamente, realidad que se complementa por la actitud desvalorativa que demuestra el 100 % de empleadores.

La vigencia de acuerdos logrados mediante acuerdo colectivo se vulnera e incumple según afirmaciones del 50% de los trabajadores sindicalizados y 80% de empleadores. Realidad que atenta contra la negociación colectiva como herramienta directa y participativa para la solución de problemas laborales. realidad que compone una amenaza para la tranquilidad laboral y desarrollo económico de la provincia de Chiclayo y de la región Lambayeque.

las relaciones y tratamiento entre empleadores y trabajadores sindicalizados en las empresas privadas de la provincia de Chiclayo son poco cordiales, con limitado entendimiento y hasta conflictivas y de desentendimiento, según afirmación del 67 % de trabajadores y 70 % de empleadores encuestados.

los trabajadores sindicalizados que laboran en la provincia de Chiclayo en su totalidad carecen de información adecuada en cuanto a bases teóricas normativas y jurisprudencia.

Espejo, (2018). En su tesis *La regulación del esquirolaje interno en el reglamento de la ley general de inspección del trabajo como un supuesto de afectación del derecho*

de huelga, sostiene que La libertad de asociación está protegida por el artículo 28 de la Constitución, que establece el ejercicio de tres derechos: el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. Estos derechos están protegidos por regulaciones nacionales e internacionales. Esto se debe a la importancia de su ejercicio legítimo, ya que permite una protección efectiva de los derechos de los empleados y, por lo tanto, una menor inestabilidad entre el poderío del empleador y el impulso del empleado

Pérez (2017). En su tesis “los trabajadores de la empresa tercerizan dora y su participación en la negociación colectiva con la empresa principal”, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo Perú: sostiene: En este contexto, debe tenerse en cuenta que, según las normas de empleo, todos los empleados tienen pleno derecho a ejercer sus derechos colectivos frente a su empleador. Por ello la subcontratación no debería restringirlos. Aunque esta cifra se crea para reducir los costos comerciales, el propósito de este estudio es crear y aumentar una base normativa Esto fomenta la posibilidad de negociar con el cliente cuando las ganancias de productividad han conducido a una mayor rentabilidad para el usuario y, por lo tanto, justifica que deben compartirse a través de su trabajo con los trabajadores que los crearon, mejorando así Las medios salariales de estos empleados, que están empleados por un período de tiempo limitado y que son los más vulnerables en la relación laboral. Los derechos colectivos deseados pueden ejercerse en forma de libertad de asociación y negociación colectiva. Debido a la temporalidad característica de la contratación externa, este hecho puede generar fluctuaciones si la recuperación del bono de productividad se vuelve rentable.

Cabanillas, (2018). En su tesis Ausencia de regulación normativa del fuero sindical en el art. 40° de la ley del servicio civil, Universidad Cesar Vallejo Chiclayo Perú, para optar el título de abogado: sostiene que se concluye que se ha analizado la Libertad Sindical teniendo como resultado que el mismo constituye un derecho fundamental inherente a cualquier ciudadano, según el Tribunal Constitucional tiene como efecto principal en su dimensión plural al Fuero Sindical, el mismo que no ha sido regulado en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil – Ley N.º 30057, que regula los derechos colectivos de los servidores públicos, en ese sentido se limita indebidamente este derecho constitucionalmente protegido, ya que solo ampara a los sindicatos conformados por trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada dejando en el limbo jurídico a los sindicatos públicos y mixtos, la omisión advertida gira en torno

a la existencia de un límite presupuestario; ya que un trabajador aforado supondría un incremento en el gasto de la planilla pública conforme a lo señalado por los entrevistados en el capítulo de resultados y contrastado en la discusión por lo tanto se cumple el supuesto general.

Se ha determinado que la falta de regulación del Fuero Sindical tiene un impacto negativo en perjuicio de los sindicatos conformado por servidores públicos de un sistema laboral diferente a los de la actividad privada, toda vez que según se han advertido de algunas pronunciamientos dados por el TC se evidencia que la administración pública ha trasladado a dirigentes sindicales a otras sedes de la administración bajo pretexto de razones de necesidad del servicio, lo que en realidad encubre una práctica antisindical con la propósito de debilitar a la organización sindical para dejarlo en acefalía dirigencia Pajuelo (2017). En su tesis titulada la reparación de los Derechos Laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses Colectivos 2001-2016, En la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú, ceses colectivos 2001-2016. Sostiene: Se concluye que: el 2.3% de los casos no ofrecían beneficios, el 27.8% tenía un trabajo, el 59.8% había pagado una compensación, el 10% se había retirado y el 0.02% se había reasentado.

Con respecto al estado "No hay opción de desempeño en el marco de la compensación de los derechos de los empleados en el Perú", despidos colectivos 2001-2016, se afirma que el 100% no ha sido ejecutado.

Reintegrarse al proceso de resarcimiento de los derechos laborales de los empleados en Perú, despidos colectivos 2001-2016. Se concluye que, del total de casos, 29.01% y 70.99% fueron ejecutados. Cuarto: Sobre la compensación económica por la compensación de los derechos de los trabajadores en Perú, despidos 2001-2016. Se concluye que el 0,74% de los casos no se han completado y el 99,26% se han completado.

1.3. Abordaje Teórico

1.3.1.1 variable independiente: Los Convenios colectivos

1.3.1.2. Dimensión: derechos y deberes

1.3.1.3. La negociación colectiva

Concepto

La negociación colectiva implica una serie de actos procesales específicos de la solemnidad del convenio colectivos de trabajo. Es así mismo dicho proceso Permite a los contrincantes intercambiar promesas y hacer responsabilidades formales para resolver el conflicto a fin de llegar a un acuerdo colectivo. Por lo tanto, la negociación colectiva de trabajo es la vía previa, para llegar al fin causal que es el convenio colectivo de trabajo, constituye Instituciones de importancia vital y trascendental en el derecho colectivo al trabajo para sus fines y propósitos, que conducen a la paz social y, por lo tanto, al desarrollo socioeconómico de la sociedad. Para nosotros, la negociación colectiva es el medio o el proceso para hacer realidad el convenio colectivo. (Días ,2013)

de acuerdo con el convenio 154 art 2° La negociación colectiva se refiere a todas las negociaciones entre un empleador, un grupo de empleadores o una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y uno o más por otro lado, para:

- (a) establecer medios de trabajo y empleo, o
- (b) establecer nexos entre empleadores y empleados, o
- (c) establecer nexos entre empresas y un sindicato o varios sindicatos o lograr todos estos fines a la vez.

La negociación colectiva consiste en una serie de discusiones, transacciones y acuerdos mediante los cuales un empleador es esa persona física o jurídica, y un grupo y una asociación de trabajadores o un sindicato que representa los intereses del grupo de empleados establece libremente las reglas y condiciones Las relaciones entre los dos se adaptan de acuerdo con un proceso pacífico que permite el progreso general de la comunidad organizada y una distribución más equitativa de la riqueza dentro de los medios de elaboración., precisa así mismo la negociación colectiva es el arte creado por el derecho del trabajo para establecer la igualdad y el respeto mutuo entre trabajadores y el patrono.(Osvaldo Ríos Lugo)

1.3.1.4. inicio de la negociación colectiva

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva. que tiene las siguientes características.

- Debe iniciarse dentro de diez días calendario de presentado el pliego.

- Se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, pudiendo realizarse las reuniones que consideren necesarias.
- Puede darse dentro y fuera de la jornada laboral.
- Los empleados o contratantes tendrán que plantear cláusulas nuevas o sustitutorias de las señaladas en pactos anteriores, debiendo formarse en un solo proyecto de pacto colectivo.
Solo es forzoso para elevar actas para asignar compromisos aprobados en cada asamblea.
- Si una de las piezas no estuviera de acuerdo con proseguirlas se dará por terminada.

1.3.1.5. presentación del pliego

El pliego se presenta directa mente a la compañía, expidiéndose copia de este a la autoridad de trabajo, es obligatoria su recepción, salvo la existencia de causa legal u obligada objetiva mente demostrable. Por ello, en caso de que la empresa no quisiera recepcionarlo, se alcanza a través de la autoridad de trabajo, teniendo como fecha de entrega la de entrada por mesa de partes.

En los pactos por rama de actividad o gremio, la entrega se ara siempre por medio de la autoridad de trabajo.

Así mismo solo están impuestos a negociar colectivamente las empleadoras que hayan cumplido por lómenos un año de actividad.

1.3.1.6. Que debe contener el pliego de reclamos

- a) Nombre y número del apunte de los sindicatos que lo firman, y local único que den a conocer para efecto de las comunicaciones, de no hallarse la organización las aclaraciones que admitan distinguir a la conciliación de empleados que lo muestran.
- b) La relación de afiliados de la delegación gestora con las condiciones señaladas.
- c) Nombre y designación social y domicilio de cada una de las contratistas y asociaciones de compañías anteceditas

- d) Las solicitudes que se manifiestan sobre sueldos, medios de labores y producción y demás que se desarrollen, las que correspondería tener forma de cláusula y completar armónica mente dentro de una sola propuesta de pacto.
- e) rubrica de los delegados sindicales designados para tal fin por reunión, o de los delegados autorizados, del sindicato.

1.3.1.7. Plazo para la presentación

El documento debe ser presentado no antes de 60 días ni después de treinta días anteriores a la fecha de prescripción del pacto vigente.

1.3.1.8. La buena fe en las negociaciones

Las partes están impuestas a negociar de buena fe y a inhibirse de todo acto que pueda ser perjudicial a la contraria, sin deterioro del derecho a huelga

1.3.1.9. Información sobre la situación económica de la empresa

A pedido de los delegados de los empleados, los contratantes deberán presentar la información que necesitan sobre la realidad financiera, y demás pertinente de la empleadora, en la forma que la entrega de tal información no sea perjudicial para esta.

1.3.1.10. Confidencialidad de la información

Los empleados, delegados y abogados deberán mantener discreción total sobre la información proporcionada, bajo advertencia de cesación de derecho de información, sin daño de las sanciones correctivas y acciones jurídicas a que tuviera lugar.

1.3.1.11. Calificación de la información

Durante el procedimiento, el Ministerio de Trabajo y Empleo, a pedido de una de las partes o de oficio por intermedio de una agencia experta, evalúa las solicitudes de los empleados y analiza la realidad económica. capacidad de las contratistas para cumplir estos requisitos Teniendo en cuenta el nivel que existe en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región. Del mismo modo, los hechos y contextos involucrados en las negociaciones generalmente se examinan (Toyama, Valderrama, Tarazona 2018 PP 402-411)

1.3.1.12. fines de la negociación colectiva

- a) determinar las condiciones de labores y de ocupación.
- b) ordenar la relación entre empleados y compañías.
- c) Regular las relaciones entre compañías o sus asociaciones y una asociación o varias asociaciones de empleados, o lograr todos estos fines.

1.3.1.13. sujetos que intervienen en la negociación colectiva

Según la Recomendación 91 de la Organización Internacional del Trabajo, una o más organizaciones representativas de empleados o, en su defecto, representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y facultados por ellos y un empleador, grupo de empleadores o una o más organizaciones laborales.

Según este concepto, la doctrina es unánime de que la negociación necesariamente tiene un carácter colectivo del lado de los empleados, pero no del lado del empleador, y que se repite en la legislación laboral y no del lado del empleador,

por una entidad organizada, preferiblemente una organización sindical, y solo en ausencia de un grupo organizado de trabajadores representado por delegados negativos.

Si hubiera varios sindicatos en el mismo campo, todos los cuales tenían poder de negociación, la regulación solo podría reconocer a uno de ellos con legitimidad económica, que en última instancia sería el único que podría negociar colectivamente. Debería ser la organización sindical más representativa, cuya calidad se puede verificar, entre otras cosas, sobre la base de criterios objetivos como el número de miembros o votantes en un procedimiento electoral.

1.3.2. niveles de negociación

El nivel de negociación colectiva se deriva regularmente de las áreas en las que se pueden formar sindicatos, de empresa de rama o actividad o gremio. Esto suele coincidir con el campo en el que se representa una organización sindical. El artículo 44 de la LRCT define las características de cada nivel de negociación colectiva.

De empresa

Si se aplica a todos los empleados de una empresa o a una clase, segmento o sucursal de esa empresa.

Empresas: creadas por empleados de diversas profesiones, oficios o especialidades que prestan servicios al mismo empleador.

Rama de actividad

Cuando abarque a todos los empleados de una misma actividad económica, o parte de ella

De actividad: formados por empleadores de carreras, especialidades u funciones diferentes de dos o más empresas de la misma rama de actividad.

De gremio

Aplicable a todos los empleados que tienen la misma profesión, oficio o especialidad en diferentes empresas.

De gremio: formados por empleados de diferentes empresas que desempeñen un mismo oficio o profesión.

En ejercicio de la autonomía sindical, el nivel de la negociación colectiva deberá fijarse libremente entre las partes, dentro de las limitaciones de representatividad que establece el ordenamiento laboral interno, por lo cual un sindicato de nivel de empresa podrá negociar exclusivamente a dicho nivel, dado que el alcance de su representación se limita exclusivamente a ese ámbito; sin embargo, los sindicatos de rama de actividad o gremio podrán hacerlo no solo en el ámbito en que se han conformado (rama de actividad o gremio), sino que podrán bajar al de empresa en la medida que cuente con la suficiente representación de trabajadores dentro de la empresa con la que se pretende negociar

El tribunal constitucional ha desarrollado la negociación de empresa y de rama de actividad par su mejor entendimiento.

1.3.2.1. la negociación sobre el nivel de empresa

Este nivel de negociación representa un modelo descentralizado, en tanto reconoce la posibilidad de participación a las organizaciones de trabajadores de todas las unidades productivas empleadoras. Evidentemente, el ámbito de aplicación de este nivel de negociación es significativamente más reducido en comparación al nivel de rama de actividad.

Entre las particularidades que se presentan en este nivel de negociación colectiva se encuentran:

a) Inconstitucionalidad de la imposición del nivel de empresa

Del primer párrafo del artículo 45 de la LRCT se desprende que en caso de que no exista un convenio colectivo que determine el nivel de negociación y, asimismo, que las partes no lleguen sobre ello deberá concurrirse al nivel de empresa. Esta disposición es a todas luces violatoria del “principio de negociación libre y voluntaria” y, por lo tanto, transgresora del derecho de libertad sindical, dado que ha sido el legislador el que ha determinado el nivel de negociación, prescindiendo de la voluntad de las partes o, en su defecto, de medios heterónomos (arbitraje) que las reemplacen. Sobre el tema, el TC, en la sentencia recaída en el

expediente N° 03561-2009- PA/TC, declaró la inconstitucionalidad de la frase del artículo 45 de la LRCT que establece que “A falta de arreglo, la transacción se producirá a nivel de empresa”, dado que vulnera claramente el derecho de libertad sindical al imponer el nivel de transacción colectiva por la vía legislativa. El Colegiado Constitucional precisó que de subsistir la falta de consenso sobre el nivel de transacción en el que exista elemento de mala fe negocial o deslealtad por alguna de las partes– deberá concurrirse al arbitraje; estableciendo mediante Resolución Aclaratoria, de fecha 10 de junio de 2010, que corresponde aplicar el arbitraje de carácter potestativo. Si bien es cierto que el referido pronunciamiento del Máximo Intérprete de la Constitución no representa un precedente de obligatorio cumplimiento, en tanto solo fue declarado aplicable al caso concreto, también es cierto que producto de ello el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formuló una serie de dispositivos normativos destinados a implementar el sistema de arbitraje potestativo en el ordenamiento laboral interno. Empezó, en primer lugar, a través del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, con la incorporación del artículo 61-A del Reglamento de la LRCT, que estableció entre otras medidas los supuestos que facultan a las partes de la negociación colectiva a acceder al arbitraje potestativo.

b) Los subniveles de empresa

De acuerdo con la formulación del literal a) del artículo 44 de la LRCT, existen tres subniveles identificados: categoría, establecimiento y sección. Tales subniveles suponen respectivamente la posibilidad de que la negociación colectiva se pueda llevar con una determinada categoría de trabajadores dentro de una empresa (empleados, obreros, trabajadores de confianza, etc.), con un establecimiento del empleador en aquellos en los que se cuenta con un centro de operaciones descentralizado y/o con una sección sindical de una organización superior al nivel de empresa. En cuanto al último subnivel (reconocido por el artículo 9 del Reglamento de la LRCT, es preciso indicar que solo podrá negociarse en aquel, en caso de que la sección sindical cuente con la delegación expresa del sindicato al que se encuentran adscritos sus afiliadas

1.3.2.2. Negociación sobre el nivel de rama de actividad

Contrariamente a la negociación colectiva a nivel de empresa, el nivel de rama de actividad es centralizado; no obstante, dado el grado de representatividad que alcance redundará en un mayor número de trabajadores. Lo descrito en el párrafo anterior podría tener como contrapartida negativa, si se quiere, que al determinar vía negociación en el nivel de rama de actividad beneficios y condiciones homogéneas, existe la posibilidad de perjudicar los intereses laborales de trabajadores de empresas con características diferentes a la mayoría; en efecto, en la negociación colectiva a dicho nivel puede encontrarse a empresas con características específicas a las cuales no les serán de tanto provecho las medidas adoptadas por la mayoría (sea porque se asumen mayores obligaciones insostenibles para la empresa o viceversa). La aludida contingencia podría solucionarse con el establecimiento de mecanismos compensatorios: franjas salariales, por ejemplo, que permitan identificar remuneraciones y/o beneficios económicos en función de la productividad de la empresa

Ahora, es preciso resaltar que existen casos especiales por los que, dada la naturaleza de la actividad laboral, resulta razonable que la negociación colectiva se lleve a nivel de rama de actividad, dado que es inviable que se realice a nivel de empresa. Este es el caso de los trabajadores de construcción civil y los trabajadores portuarios, ya que la prestación de sus servicios es eventual y se ejecuta para múltiples empleadores, siendo inviable que puedan conformar organizaciones sindicales en el ámbito de empresa debido a que difícilmente se puede mantener una vinculación duradera con un mismo empleador y se negocie a dicho nivel. (Gonzales L, 2013 PP 105- 106)

1.3.2.3. La negociación colectiva en el grupo de empresas

No cabe duda de que una de las cuestiones más controvertibles en el análisis de las instituciones laborales es el referido al comportamiento de los grupos de empresas y, particularmente, la regulación jurídica de sus efectos laborales. Ello es así, porque el grupo de empresa, al igual que la descentralización productiva, son fenómenos empresariales relativamente nuevos que tienen una incidencia significativa en el progreso de las relaciones de trabajo. Así pues, a nivel de las relaciones colectivas de trabajo, el tema de mayor centralidad y disputa donde intervienen e interactúan los grupos de empresa, es el de la negociación colectiva a dicho nivel.

1.3.2.4. La descentralización productiva y el grupo de empresas

La descentralización productiva puede definirse como aquella forma de organización empresarial donde una “empresa no realiza directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas

para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otra empresa o personas individuales con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo. El rasgo más importante para efectos de las relaciones colectivas de trabajo es la fragmentación de la empresa principal y la colaboración de aquellas otras que desarrollarán dichas actividades. Así pues, la descentralización productiva repercutirá en la organización y autorregulación colectiva de trabajo en la medida que los trabajadores que laboraban para la empresa principal ya no podrán formar parte de ella y, consecuentemente, no podrán integrar ni encontrarse representados por la negociación colectiva de dicha empresa principal. De otro lado, el grupo de empresa se encuentra definido como a la actuación de varias personas jurídicas que actúan en una supuesta independencia, “sometidas a una estrategia general común o a un “conjunto de sociedades aparentemente autónomas pero sometidas a una dirección común Estas definiciones han sido también recogidas por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia a través de la Casación N° 328-2012 Lima, en la que se señala lo siguiente: “en el caso sub estudio se ha logrado determinar a los medios que la doctrina mayoritaria identifica como componentes de este fenómeno económico-jurídico, esto es, la presencia de muchas compañías jurídicamente soberanas y la entrega a una táctica habitual o universal de unidad y además distinguida como orientación inseparable”. El grupo de empresa tiene también efectos importantes en las relaciones colectivas de trabajo en la medida que, de similar forma a la descentralización productiva, la organización y autorregulación colectiva se fragmenta en las empresas independientes que pertenecen al grupo empresarial. Ahora bien, es posible concebir a varias empresas con personalidad jurídica independiente, pero sometidas a una dirección común (grupo de empresas) que actúan mediante un proceso de descentralización productiva o tercerización de servicios, es decir, formando empresas redes, en las cuales cada una de ellas realiza una actividad especializada que forma parte de un ciclo productivo empresarial.

1.3.2.5. Representación sindical en la descentralización productiva y los grupos de Empresa

Ante la presencia de estas nuevas formas de organización empresarial (grupo de empresas y descentralización productiva), los trabajadores deben buscar también nuevas formas de organizarse para llegar a negociar colectivamente con la parte empresarial. Obviamente, la representación sindical a nivel de empresa no podrá conseguir dicho objetivo, por lo que se buscarán otras formas organizativas. En este caso, resulta conveniente precisar que el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece solo cuatro supuestos de organizaciones sindicales y, consecuentemente, niveles de negociación.

- a) De empresa, desarrollados por empleados de distintas carreras, funciones o especialidades, que den servicios para un solo empleador.
- b) De actividad, realizados por empleados de carreras, puestos diferentes de dos o más empresas de la misma rama de actividad.
- c) De gremio, fundados por empleados de diferentes empleadoras que realizan un mismo oficio, carrera o especialidad.
- d) De oficios distintos, realizados por empleados de diferentes carreras, oficios o especialidades que trabajen en empleadoras diferentes o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de empleados no alcance el mínimo legal necesario para formar sindicatos de otro tipo.

No obstante, ello, es precisar señalar que el listado enumerado de formas de organizaciones sindicales debe leerse de acuerdo con lo establecido por el Convenio N° 87, en cuyo artículo 2 señala que los empleados y empleadores, tienen el derecho de “formar los sindicatos que consideren más conveniente”, no exigiéndose ninguna categoría específica para la conformación de organizaciones sindicales.

En tal sentido, no es posible señalar que el listado enumerado en el artículo 5 del TUO de la LRCT es cerrado o restrictivo, en la medida que, tal como ha indicado la comisión de Libertad Sindical de OIT, los requisitos o formalidades “para formar un sindicato no se deben usar de manera que frenen o atrasen la formación de los sindicatos. Es posible concluir entonces que un sindicato puede constituirse a nivel de grupo de empresa, siempre que sea posible la identificación de dicha organización empresarial y, a nuestro parecer, tenga suficiente representatividad sindical, la cual está determinada, por ejemplo, por el número de trabajadores afiliados a las empresas que pertenecen al grupo.

1.3.2.6. La determinación de nivel de la negociación colectiva

La negociación colectiva es la de toma de decisiones entre las partes que encarnan los intereses de las empresas y empleados. El objetivo principal es negociar y aplicar constantemente un conjunto de normas acordadas que rigen los contextos verdaderos y de procedimiento de la relación laboral y determinan la relación de los interesados en este proceso.

Para su aplicación, el convenio colectivo proveniente de una negociación colectiva– debe encontrarse delimitada por un nivel para su aplicación: nivel de empresa, nivel de rama de actividad, entre otros. La determinación del nivel, antes de la Sentencia recaída en el Expediente N° 0356-2009-PA/TC se decidía en aplicación del artículo 45 del TUO de la LRCT, en cuyo primer párrafo señalaba: “Si no existe un pacto colectivo previo en uno de los niveles mencionados en el artículo anterior, las partes acuerdan por acuerdo el nivel en el que concluyen el primer convenio. En ausencia de acuerdo, las negociaciones se llevan a cabo a nivel de la compañía.

Es decir, que únicamente basta el desacuerdo de las partes, lo cual podría traducirse en la negativa de una de ellas, para concluir que la negociación se lleve a nivel de empresa. Sin embargo, con la emisión de la referida sentencia, el Tribunal Constitucional estableció que no es posible que se encuentre previamente establecido en la ley la determinación del nivel de negociación colectiva, ni que mucho menos sea la Autoridad de Trabajo la que determine cuál debe ser el nivel negocial, declarando, en tal sentido, materialmente inconstitucional el citado artículo 45 del TUO de la LRCT. Ello, debido a que la fijación previa de un nivel de negociación colectiva vulnera el principio de transacción autónoma y facultativa el de libertad para decidir el nivel de negociación y, en el caso concreto analizado, el principio de buena fe.

Entonces, el TC estableció que en los casos que exista controversia sobre la determinación del nivel de negociación, las partes deberán recurrir a un arbitraje de tipo potestativo, el cual decidirá, de acuerdo con el planteamiento del caso en concreto, el nivel más adecuado de negociación. Traer a colación las nuevas reglas establecidas por el Tribunal Constitucional sobre la determinación del nivel de negociación colectiva es importante en la medida que algunas de sus conclusiones servirán de insumo para realizar el análisis de la Resolución Directoral General N° 021-2011/MTPE/2/14.

1.3.2.7. problemas sobre la negociación colectiva a nivel de grupo de empresas

las principales dificultades que podría presentar dicho reconocimiento en el campo material de la negociación. En primer lugar, la voluntad de negociar colectivamente del sindicato debería encontrar un correlato similar en la parte empresarial, para cual es necesario una delimitación del grupo de empresa como sujeto colectivo. Ello con la finalidad de determinar reglas claras en la intervención del grupo de empresa en negociaciones colectiva. En efecto, no siempre un grupo económico podrá estar obligado a negociar colectivamente; dependerá del caso concreto y, por ejemplo, de la clase de grupo que sea o de las reglas de colaboración empresarial que se produzcan a nivel de grupo.

En segundo lugar, consideramos que la negociación colectiva a nivel de grupo de empresa no será impedimento para que se pueda negociar a un nivel de empresa u otro nivel menor. En estos casos, la dificultad se producirá en las formas de articulación de los convenios colectivos que puedan darse cuando se presenten ambas negociaciones. Ante dicha situación consideramos adecuado traer a colación, en lo que resulte aplicable, las reglas de articulación negocial de los convenios colectivos regulados en el TUO de la LRCT.

En tercer lugar, se deberá exigir cierto nivel de representatividad en el grupo de empresa y en el sindicato correspondiente para llevar a cabo un procedimiento de negociación. Así pues, el grupo de empresa deberá tener representante que pueda decidir a nivel de todas las empresas intervinientes; quizá dichos representantes (que conformaran la mesa negociadora) podrían ser los miembros de cada una de las empleadoras del conjunto. En el caso de la organización sindical, del mismo modo, sus representantes y afiliados, podrían estar constituidas por trabajadores que laboran en las empresas que pertenecen al grupo, a fin de adquirir la representatividad correspondiente.

En cuarto lugar, la delimitación de la eficacia del convenio colectivo deberá ser determinada por las propias partes negócias en el propio pacto colectivo, debiendo prevalecer lo que estas, en virtud de la autonomía colectiva, decidan. (Hilario. V.2014 PP 84-89)

1.3.3. El arbitraje en el proceso de la negociación colectiva

1.3.3.1. El arbitraje concepto

El arbitraje constituye un procedimiento que proviene de una decisión de cumplimiento obligatorio; es decir, es un medio por la cual el árbitro, una persona o grupo de personas, a solicitud de las partes, analiza los puntos materia de debate para emitir una decisión arbitral (laudo) de cumplimiento obligatorio. En los conflictos económicos, como en el caso de la controversia que puedan surgir en el proceso de negociación colectiva, las únicas vías posibles de solución, que implican la adopción facultativa de las partes, serían el acuerdo de partes en la vía arbitral.

El árbitro, compuesto por un árbitro único, un tribunal ad hoc o una institución representativa, la propia autoridad laboral o una modalidad acordada por las partes, emite una decisión arbitral de cumplimiento obligatorio

1.3.3.2. Antecedentes

El decreto supremo del 24 de enero de 1913 determinó el arbitraje como un medio de término a las huelgas, posteriormente la constitución política de 1920 prescribió el carácter obligatorio del arbitraje en su artículo 48, convalidando lo dispuesto por la norma anterior, la constitución vigente de 1993, no establece el arbitraje como carácter obligatorio, comprendido en el sector público como el sector privado; el artículo 60 de la constitución vigente, precisa la actividad empresarial pública o privada, recibe el mismo tratamiento legal.

1.3.3.3. Aspectos que deben examinarse

Son aspectos que deben examinarse

- a) Quien o quienes proponen el arbitraje
- b) Quien o quienes pueden ser árbitros u arbitro
- c)Cuál es el procedimiento
- d) Que facultad o facultades la ley confiere al árbitro u árbitros
- e) Cuáles son los efectos de la decisión de los árbitros

1.3.3.4. Oportunidad y carácter facultativo del arbitraje

El arbitraje es un acto que exhorta de la voluntad de los involucrados por lo tanto es de carácter facultativo, salvo el caso o excepción que la propia ley lo establece. Del TUO de la ley de relaciones colectivas de trabajo y del reglamento, se desprende que el arbitraje constituye uno de los mecanismos para resolver sus conflictos, transcurrido el tiempo prudencial en la etapa de conciliación, y no habiendo llegado entre las partes sobre los puntos del pliego en debate.

1.3.3.5. Designación de los árbitros

Los arbitros deben ser personas calificadas, teniendo en cuenta que los colegios profesionales, las cortes superiores de los distritos judiciales, la cámara de comercio, y los institutos o asociaciones especializadas, así como el ministerio de trabajo y promoción del empleo, pueden publicar nóminas de personal capacitado apto para realizar las labores de árbitro que indica la ley, la misma que es sin efecto legal, las partes pueden elegir el árbitro que consideren pertinente.

Para la designación de los árbitros deberá tenerse presente: su capacidad jurídica de ejercicio, que no se Allen dentro de los alcances de incompatibilidad previstas por el artículo 26 de la ley de arbitraje.

Las limitaciones para designar los árbitros. según el art 64 de la LRCT En ningún caso los abogados, consultores, agentes, agentes o, en general, personas relacionadas con las partes o que tengan un interés directo o indirecto en el resultado, pueden ser árbitros.

1.3.3.6. Obligación y plazo para la designación de árbitros

El acuerdo de las partes de llevar el diferendo a arbitraje debe constar en un acta, la misma que la norma la denomina compromiso arbitral, la que debe contener lo prescrito en la primera parte del artículo en referencia.

La segunda parte precisa la obligación que tienen los interesados que suscriben el acuerdo arbitral de designar a sus árbitros en un plazo no mayor de 5 días hábiles, la autoridad administrativa de trabajo designará el árbitro de no haber designado una de las partes, quien deberá asumir el costo de su designación.

La tercera parte determina las causas de destitución del árbitro, así como la obligación de la parte afectada y el plazo que no debe pasar de tres días hábiles determinado a la

obligación del presidente del tribunal de pedir la designación de la autoridad administrativa de trabajo.

13.3.7. Contenido del acta arbitral

- A) Nombre de las partes el
- B) Nombre de sus actores
- C) Los domicilios de los antes indicados
- D) Modalidad de arbitraje
- E) sitio de fallo
- F) condiciones para el cumplimiento del tribunal, que debe asumir el empleador de no ser posible, será requerida por las partes al ministerio de trabajo y promoción del empleo.
- G) Información sobre la negociación colectiva que se somete a arbitraje
- H) Monto y manera de pago de los salarios de los árbitros
- I) Monto y forma de pago de las costas.

1.3.3.8. Arbitraje para trabajadores del sector público que se encuentran sujetos al régimen de la actividad privada

Si la empresa que laboran los trabajadores una compañía en el contexto de la actividad comercial del Estado. Si los trabajadores de la entidad del estado están sujetos a la actividad privada

Para la designación del presidente del tribunal arbitral deberá observarse lo determinado por el reglamento de la ley. En ningún caso podrá recaer tal designación en la autoridad de trabajo.

Los principios que deben observarse

Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y están regidas por el principio de oralidad, sencillez, celeridad, intermediación y lealtad.

El árbitro debe pronunciarse, sobre los aspectos puntuales de discrepancia a fijada de común acuerdo por las partes.

Si la situación anterior no se materializa, el laudo arbitral debe incluir todos los aspectos de la disputa que no se habrían resuelto en la audiencia directa

1.3.3.9. El laudo arbitral.

El contenido del laudo arbitral debe estar constituido por la integridad de la proposición final de una de las partes.

El árbitro o tribunal arbitral se encuentra prohibido de establecer una solución distinta de la propuesta por las partes, así mismo se encuentra prohibido de combinar los planteamientos presentado por las partes.

1.3.3.10. DIMENSIÓN: MARCO LEGAL

1.3.3.11. La ley faculta al árbitro o al tribunal arbitral

Atenuar algún aspecto de la propuesta elegida cuando considere necesario por razones de equidad. por considerarlo extremo, en concordancia con el artículo 65 de la ley

plazo para la solicitud de corrección del laudo

el plazo para la petición de la corrección de los errores que puede adolecer el laudo, pudiendo devenir a solicitud de parte o de oficio, en ambos casos, la ley precisa que debe ser formulada dentro de (1) día hábil posterior a la notificación del laudo.

El laudo arbitral es imperativo para ambas partes ,es decir es equivalente a la convención colectiva de trabajo; por dicho carácter puede ser exigido en la vía judicial, tanto el cumplimiento de las obligaciones que contiene así como el pago de los beneficios que del mismo se deriven, por su naturaleza y conforme se desprende del artículo 66 del D.S N° 010 -2003-tr TUO de la LRCT ,el laudo arbitral es inapelable , sin embargo ,cuando se trata del arbitraje regulado por ley general de arbitraje cabe la posibilidad de que se admita en algunos casos el recurso de apelación .

1.3.3.12. Plazo para la interposición de la impugnación

5 días hábiles siguientes de notificado el aludo o la declaración si fuese el caso, acompañando copia para la otra parte

Alegato

Presentada la impugnación. El reglamento de la ley faculta a las partes presentan su defensa ante la sala laboral superior, dentro del plazo de tres días hábiles de ingreso del

expediente a la mesa de partes, siendo de carácter facultativo, habiéndose o no dándose el alegato, la instancia judicial resolverá por el solo mérito de los autos, dentro de los diez días hábiles siguientes

Apelación

Dentro de los tres días hábiles siguientes a la resolución de la notificación de la resolución, procede el recurso de apelación. La sala de derecho constitucional y social de la corte suprema resolverá por el solo mérito de los autos, dentro de los quince días hábiles de elevados los autos (Días, T, 2013 PP 487-502)

1.3.4. LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

CONCEPTO

Es el acuerdo que regula las condiciones de trabajo, y remuneraciones, remuneraciones y productividad y demás concernientes entre trabajadores y empleadores, lo que implica una mayor amplitud y siempre en función de la relación laboral.

La celebración del convenio colectivo implica la concurrencia de la voluntad de ambas partes, referido siempre a cuestiones de trabajo, la misma que delimita su contenido. puede darse el caso de una aparente voluntad sustitutoria cuando en el caso por ejemplo del TUO de la LRCT que, en la etapa arbitral, el tribunal arbitral adopta una de las dos propuestas finales proporcionada por las partes estimándose que ella es la que fue aceptada como convención colectiva de trabajo

La convención colectiva busca y debe materializar el equilibrio del elemento vinculante, que implica el interés de los empleados y de los contratantes, su finalidad, es el equilibrio de su objeto.

1.3.4.1. LA CONVENCION COLECTIVA CONSTITUYE UN ACUERDO CELEBRADO ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES

Participan en la celebración de la negociación colectiva solo quienes tienen la calidad de empleadores y trabajadores (Días 2013)

1.3.4.2. SOLO ES OBLIGATORIA PARA EMPRESAS DE MAS DE UN AÑO DE FUNCIONAMIENTO

Esta posición encuentra respaldo en el hecho que durante el primer año la actividad económica de la compañía aún está en despegue, adecuándose a la situación del mercado y tratando de desarrollarse, por lo que resulta razonable que durante ese periodo el empleador no se encuentra sujeto a las obligaciones nacidas de una convención colectiva, más aún si tenemos en cuenta que la misma tiene la duración mínima de un año (Arévalo 2016)

1.3.4.3. DENOMINACIONES

La denominación no ha sido ni es uniforme, con el transcurso del tiempo se han utilizado diferentes denominaciones, las mismas que han ido cayendo en desuso.

Guillermo Cabanellas hace referencia a diferentes denominaciones en su obra “derecho normativo laboral” refiere:

pacto colectivo de trabajo (celebrado entre trabajadores y contratantes o a través de sus representantes)

Contrato colectivo de trabajo (en tanto concurren su celebración la voluntad de ambas partes en lo relativo con el trabajo)

Pacto colectivo de trabajo.

Nuestra constitución política vigente (1993) en su artículo 28 denomina “convención colectiva y le reconoce fuerza vinculante; a diferencia de la constitución de 1979 cuyo artículo 54, preciso “el pacto colectivo de trabajo tiene fuerza de ley para las partes”

1.3.4.4. NATURALEZA

El convenio colectivo tiene la naturaleza de regla legal según reconoce la constitución política y las leyes especiales. artículo 54 de la constitución de 1979 le reconoció fuerza de ley; la constitución vigente en su artículo 28, inciso 2, le reconoce fuerza vinculante.

Cualquiera sea su naturaleza deberá tenerse en cuenta

Que el desconocimiento del convenio no sea pretexto de su acatamiento

Que sus derechos son irrenunciables

Que su incumplimiento previo informe a la inspección de trabajo puede ser castigado

1.3.4.5. NATURALEZA VINCULANTE DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Obliga.

A Las partes que celebran el convenio, o los individuos que en cuyo nombre se realizó empleados que se hallan dentro de un contorno de representación, así como la parte empresarial, y a quienes les sea adaptable.

A los empleados que se añadan después a la firma del convenio: en cuyo caso para tener efectos universales, debe haberse celebrado el convenio en caso de pluralismo sindical con la organización más representativa, en caso de tratarse de una sola organización sindical, el trabajador que ingrese a laborar con posterioridad tendrá derecho a los benéficos pactados

No obliga a los empleados de dirección o de confianza, por razones de vinculación con su empleador.

1.3.4.6. FORMALIDAD

La formación de El convenio colectivo, como se desprende de la ley, presupone para la validez del acto cubierto por la forma escrita un requisito ad solemnitatem y no ad probationem, una formalidad que permite expresar su propósito, para lo cual tiene el conocimiento necesario, todos necesitan trabajadores que trabajen en el negocio, así como los nuevos trabajadores que ingresan después de su suscripción, igual mente es importante en el caso que la empresa varíe de propietario ; la formalidad escrita , implica que el convenio colectivo cumpla con su objetivo como fuente .

1.3.4.7. DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTOS

1.3.4.8. EFICACIA Y EXTENCION DE LOS CONVENIOS

EFICACIA:

La eficacia de los convenios implica el ámbito de aplicación de estos, se precisa algunos conceptos importantes.

1.3.4.9. UNIDAD DE NEGOCIACION

Es la expresión mediante la cual se identifica el sector o rama de actividad o a la compañía o centro de trabajo que se aplicará el convenio; es decir comprende el espacio geográfico y funcional que conglomere un conjunto de relaciones laborales.

1.3.4.10. NEGOCIACION COLECTIVA ESTATUTARIA

Conforme lo advierte, Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa citado por Días “produce eficacia general o erga omnes. La misma que obliga a todos los empleadores y empleados dentro de un perímetro y por la duración de su validez.

1.3.4.11. EXTENSION

Entendemos que la expansión sindical se basa en la cantidad de trabajadores en su región que pertenecen a los sindicatos. conforme se desprende de lo legislado en la última parte del artículo 4 del reglamento de la ley de relaciones laborales, se entiende en sentido amplio, las asociaciones sindicales que constituyan a una mayoría absoluta de empleados en su campo también representan a los no empleados en este campo, sin perjuicio de las disposiciones del artículo 46 de la Ley; conforme a lo ya precisado. (Días (2013)

1.3.4.12. CARACTERISTICAS DE LA CONVENCION COLECTIVA

Según el artículo 43 de la LRCT el convenio colectivo tiene las siguientes características.

- a) El pacto colectivo tiene el efecto de modificar los contratos individuales de trabajo del personal del cual resulta aplicable, siendo los previstos en la convención colectiva, en el caso de contradicción entre la convención colectiva y el contrato individuales preferirá la primera, salvo que el acuerdo individual reconociera mayores derechos.
- b) Es evidente que los derechos reconocidos por el convenio colectivo rigen desde la fecha de vigencia de este, que por lo general coincide con la caducidad de su antecesor. esta regla no resulta de estricta aplicación tratándose de condiciones de trabajo, ya que las mismas que rigen desde la fecha de suscripción del convenio o del laudo arbitral que soluciona la negociación colectiva, siendo por naturaleza de esta clase de beneficios no es posible su reintegro.

- c) La convención colectiva rige por el periodo que acuerden las partes. y si las partes no se ponen de acuerdo su vigencia será de un año.
- d) La norma considera que las cláusulas del convenio continuarán rigiendo aun cuando el convenio colectivo que las estableció ya no rija, hasta que otro convenio las modifique. Se admite, pues, que los derechos derivados de un pacto colectivo tienen carácter permanente, salvo pacto diferente.
- e) La convención colectiva mantiene su vigencia hasta el vencimiento de su plazo, aun cuando se produzca un cambio de empleador por cualquier motivo tal como sería la fusión, traspaso, venta, cambio de giro de negocio o situaciones parecidas. Si se hubieran pactado condiciones de trabajo de carácter permanente, el nuevo empleador no podrá variarlas unilateralmente.
- f) La convención colectiva tiene carácter de un acto jurídico sujeto formal, pues exige que se celebre por escrito y en triplicado, por lo que si el acuerdo no consta por escrito deviene en nulo.

En cuanto a la presentación de la convención colectiva ante la autoridad de trabajo, esta formalidad solo tiene por objeto su registro y archivo, pero no su aprobación, pues dicha autoridad carece de tal atribución.

1.3.4.13. ÁMBITO DE LA APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA

Según el artículo 44 de la LRCT establece que el convenio colectivo se aplica dentro del marco acordado por las partes.:

- a) De la compañía, cuando se asigne a todos los empleados de una compañía, o los de una clase, sesión o entidad señalada de esta.
- b) De una rama de actividad, cuando alcance al total de los empleados de una misma actividad financiera, o a parte determinada de esta.
- c) De un gremio, cuando alcance a todos los empleados que ocupen una igual carrera, oficio o especialidad en diferentes compañías.

BOZA citada por AREVALO del artículo mencionado expresa lo siguiente, que el artículo solamente reconoce tres unidades o niveles de negociación, empresa rama de actividad y otros, descartando, en principio, otras cuyo alcance podría ser menor (centro de trabajo) o incluso mayor a varias ramas de actividad oficios varios. Estas limitaciones por los niveles de negociación podrían resultar restrictiva de la

autonomía normativa reconocida a los sujetos laborales por nuestro ordenamiento constitucional.

1.3.4.14. NIVELES DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

Artículo 45 de la LRCT En ausencia de un convenio colectivo previo en uno de los niveles mencionados en el artículo anterior, las partes acuerdan de común acuerdo el nivel en el que concluyen el primer convenio colectivo. En ausencia de acuerdo, las negociaciones se llevan a cabo a nivel de la empresa.

Si hay un pacto en un nivel que reemplaza o complementa a otra en otro nivel, el consentimiento de las partes es indispensable y no puede establecerse por medios administrativos o arbitrales.

Las convenciones acordadas por las partes en diferentes niveles deben formularse para definir los problemas que debe abordar cada individuo. En caso de conflicto, se utiliza el acuerdo más propicio, que se aplica en su totalidad.

Los problemas que no se abordan en un acuerdo de nivel superior que los rige o que conciernen a las condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa pueden negociarse a nivel de la empresa.

En su primer párrafo establece que para fijar el nivel de negociación se requiere el acuerdo de partes, a falta del cual la negociación deberá efectuarse a nivel de empresa.

En el segundo párrafo establece que para variar el nivel de negociación es necesario acuerdo entre las partes, prohibiéndose expresamente su imposición por acto administrativo o laudo arbitral.

En el tercer párrafo se precisa que, tratándose de negociaciones colectivas articuladas, debe definirse como precisión las materias que serán negociadas en cada uno de los niveles, es decir de empresa, o nivel superior, aplicándose en el caso del conflicto de convenciones la más favorable, confrontadas en su integridad.

El artículo analizado también precisa que, en los casos de existir negociación colectiva articulada, se podrá negociar a nivel de empresa las materias que no han sido objeto de tratamiento en un nivel superior, con carácter reglamentario o para regular aspectos propios y exclusivos de las relaciones de trabajo en la empresa.

1.3.4.15. EFECTOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

ARTICULO 46 de LRCT.

Para que el resultado de la negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga un impacto general en todos los trabajadores en este campo, el sindicato o las organizaciones sindicales deben representar a la mayoría de las compañías y empleados en la actividad o gremio. a nivel local, regional o nacional, y todas las compañías respectivas. sean convocadas directa o indirectamente.

Si no se cumplen los requerimientos de mayoría mencionados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva ya sea una convención o un laudo arbitral o excepcional por fallo administrativo, tiene una eficacia restringida a los empleados asociados al sindicato o sindicatos. De haber un nivel de negociación definitiva, rama de actividad esta mantendrá su legalidad

En el caso que no se cumpla los requisitos de mayoría antes mencionados la misma norma prevé que, el convenio colectivo decisión arbitral, o excepcional mente la designación administrativa, tiene una eficacia restringida a los empleadores asociados al sindicato o sindicatos correspondientes. (Arévalo 2016)

1.3.5. Variable: Dependiente

1.3.5.1. Dimensión: Defensa de sus Intereses

1.3.5.2. EL SINDICATO

CONCEPTO:

Para Guido Macchiavello Contreras citado por Anacleto el concepto de sindicato menciona: "El sindicato es una asociación colectiva basada en los principios de ayuda y justicia instaurada dentro del nuevo sistema de producción industrial para la defensa de los beneficios colectivos de los grupos de trabajadores. Promover su progreso propio, familiar y colectivo es la parte comercial, sus organizaciones y el propio país.

El sindicato es una asociación compuesta por sujetos que se dedican al mismo trabajo u ocupación o que trabajan en el mismo lugar de trabajo para lograr los siguientes objetivos principales:

- Estudio, desarrollo, refugio y resguardo de los derechos e intereses de sus afiliados.
- Mejoramiento social, monetario y moral de sus afiliados.

1.3.5.3. FINES Y FUNCIONES

Entre los fines y funciones que nuestro ordenamiento señala para las asociaciones sindicales en el medio privado, son:

- Representar al grupo de empleados en conflictos, controversias o demandas de carácter colectivo.
- Celebrar los convenios colectivos y exigir el acatamiento.
- Representar o patrocinar a sus integrantes a pedido suya, en disputas o reclamos de naturaleza propia.
- originar la formación de organizaciones de ayuda y el desarrollo social de sus integrantes (cooperativas, fondos, etc.)
- impulsar la mejora cultural y la educación completa, técnica y sindical de sus afiliados.

En general todas que no están reñidos con sus terminaciones esenciales y con las leyes. (artículo 8 de TUO D.S. N°010-2003-TR)

1.3.5.4. REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DEL SINDICATO

Para ser integrante de una organización sindical, el régimen privado requiere lo siguiente:

- Ser empleado de la empleadora, carrera u función que pertenezca conforme al tipo de asociación sindical, y adentro de ese ambiente, haber culminado el tiempo de su prueba.
- No ser parte de miembros de dirección ni ocupar cargo de confianza del contratante, salvo que la regla de la compañía claramente lo consienta.
- No estar asociado a otro sindicato.

-Los empleados podrán asociarse a una asociación durante el tiempo de prueba, sin pérdida de los derechos y deberes que dicho periodo les incumbe ejercer a las partes respecto a la relación laboral (artículo 12° D.S. N° 010-2003-TR)

1.3.5.5. CLASES DE SINDICATOS

a) DE EMPRESA, constituido por empleados de diferentes carreras, oficios o especialidades que trabajan en común al servicio de un mismo empresario.

Javier Arévalo Vela nos dice: “El sindicato de la empleadora abarca a los empleados de diferentes carreras oficios o especialidades que trabajan en común al servicio de un mismo empresario”.

Para la admisión de esta clase de sindicatos lo más importante es ser trabajador de la misma empresa, pues ellos procuran la mejora efectiva del grupo en general, prefiriendo el bienestar de la colectividad de trabajadores sobre los intereses de una determinada categoría ocupacional como ocurre en los sindicatos gremiales”.

b) DE ACTIVIDAD, hechos por empleados de carreras, especialidades u oficios de dos o más empleadores de la igual rama de actividad.

Esto permite dice Fernando Elías Mantero que los empleados de dos ladrilleras realicen un solo sindicato que los junte en conjunto frente empleadores para los cuales presten servicios.

c)DE GREMIO, constituidos por empleados de diferentes empleadores que ejercen un mismo oficio, carrera o especialidad.

d)DE OFICIOS DIFERENTES, constituido por empleados de diferentes carreras, oficios o especialidades que trabajan en empleadoras diferentes

o de diferente actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de empleados no logre el mínimo legal requerido para formar asociaciones de otro tipo.

1.3.5.6. NUMERO DE AFILIADOS PARA CONSTITUIR UN SINDICATO

Para conformarse y sustituir los sindicatos deberán asociar por lo menos a veinte empleados tratándose de asociaciones de otra naturaleza.

En las contratantes donde el número de empleados no alcanza el nivel requerido para formar un sindicato, pueden elegir dos delegados para representarlos frente a su empleador y ante la autoridad de trabajo.

La elección de delegados debe comunicarse a la autoridad laboral y al empleador dentro de La formación de un sindicato se decide en una reunión y el estatuto se aprueba mediante la elección de la junta directiva. Todos los archivos son confirmados por un notario o, en su defecto, por el juez local del lugar, indicando el lugar, la fecha y la lista de los participantes (artículos 14 a 16 del DS n ° 010-2003-TR) los cinco días hábiles.

1.3.5.7. INSCRIPCION DEL SINDICATO

La asociación debe apuntarse en el registro correspondiente de la oficina de empleo. El registro es un acto formal que no es constitutivo y solo puede rechazarse si se cumplen los requisitos establecidos en esta ley.

El registro de un sindicato confiere estatus sindical para los fines previstos por la ley y debe tenerse en cuenta en la formación de organizaciones nacionales e internacionales.

Por esta razón, los sindicatos solo pueden inscribirse en el registro de asociaciones con fines de derecho civil después de completar el procedimiento de registro.

1.3.5.8. EL FUERO SINDICAL

El fuero sindical constituye la protección que otorga la ley a los dirigentes de un sindicato para que puedan realizar su actividad y que no puedan ser sacados sin que haya una razón suficiente.

“El llamado “Fuero sindical “es un elemento de protección que ha establecido la ley a favor de determinadas personas que realiza ciertos actos de actividad sindical. Su principal objetivo es recortar algunas acciones del empleador, permitidas normalmente por la ley o por el ejercicio de la facultad de dirección, que pudieran afectar la actividad del dirigente sindical tales como el despido arbitrario o el cambio del centro de trabajo.

La protección a que se refiere la ley cubre dos aspectos que son el despido y el traslado a otro establecimiento.

Sobre el fuero sindical el TUO del D.S. N°010-203-TR establece lo siguiente:

El fuero sindical garantiza que ciertos empleados no serán destituidos o transferidos a otros centros de labores de la misma empleadora, sin causa justa debida mente explicada y sin su consentimiento.

No es obligatorio el requerimiento de aprobación del empleador cuando su desplazo no le imposibilite ejercer la función de dirigente sindical (artículo 30 del D.S 010-2003- TR)

1.3.5.9. CONSTITUCION DE FEDERACION Y CONFEDERACION

Los sindicatos de base podrán formar asociaciones de categoría más elevada, sin que pueda prohibirse tal derecho.

Para crear una confederación es necesario que se junten al menos dos sindicatos inscritos de la misma actividad o clase

Para crear una confederación es necesario que se junten dos sindicatos registrados de no menos de (2) federaciones registradas (artículo 36 D.S. N° 010-2003-TR)

Los sindicatos y las federaciones pueden retirarse en cualquier momento de sus respectivas organizaciones matrices, incluso si se acuerda lo contrario (artículo 37 D.S. N°010-2003-TR)

Las federaciones y confederaciones se rigen por todo lo dispuesto para los sindicatos en lo que se le aplica (artículo 38 D.S. N° 010-2003-TR)

La anulación del registro, la liquidación de una federación o confederación no afecta la permanencia de las organizaciones de grado menor que la conforman (artículo 39 D.S. N° 010-2003-TR)

Para la formar sindicatos de contratantes es necesario de un mínimo de (5) de la misma actividad, igual número de sindicatos para formar una federación, y de federaciones para una confederación.

1.3.5.10. CANCELACION DEL REGISTRO

La anulación del registro por parte de la autoridad laboral tendrá lugar solo después de la liquidación del sindicato, lo que se dará por las siguientes razones:

- a) de conformidad con la mayoría de sus afiliados.
- b) Por cumplirse cualquiera de los hechos presentados en su estatuto para ese efecto.
- c) Por esta pérdida de los requisitos constitutivos.

En los casos observados en a) y b), la liquidación se da de pleno derecho y no pide de declaración judicial anunciada. (Anacleto 2012)

1.3.6. LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical es objeto de diversas definiciones:

Según VILLAVICENCIO: citado por Arévalo. 2016

Encontrar una definición satisfactoria de libertad de asociación es una labor tediosa porque es un derecho complejo predicado por sujetos individuales y colectivos e incluye el derecho a hacer (positivamente) y no (negativamente) estar en diferentes temas, y que también está embarazada de un experto en evolución que entiende, Condiciona y califica permanentemente las facultades clave para su contenido, por lo que es muy difícil encontrar leyes que realicen esta tarea de manera solvente, y tampoco es fácil dar una definición doctrinal o legal que se beneficie de bien conocido apoyo. Normalmente, encontramos reglas, opiniones o declaraciones judiciales que describen el contenido de la ley. con otros que no son tan numerosos que eligen manifestar una descripción más genérica y precisa; y definitivamente con aquellos (los menos) que se niegan a entrar en este campo porque creen que la naturaleza transitoria del objetivo volvería a reproducir el intento.

1.3.6.1. LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO HUMANO

Los derechos humanos pueden deducirse como un compuesto de capacidades e independencias que las personas disfrutan únicamente en su calidad como tal, cuyo ejercicio es un requisito previo para una vida social más libre y justa.

1.3.6.2. CONTENIDO SOCIAL

Como sabemos el contenido social de un derecho es aquella parte de este sin la cual este no puede ser reconocido como perteneciente a determinada categoría de derechos.

1.3.6.3. La libertad sindical en los convenios de la organización internacional de trabajo (OIT)

La libertad de los sindicatos fue registrada como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo por la 86ª Conferencia de la OIT), llevada a cabo en Ginebra en junio de 1998.

Las convenciones de la OIT son convenios internacionales de trabajo y seguridad social que cada país afiliado puede suscribir y aprobar, y desde entonces debe cumplir con ellos.

La libertad de asociación está ofrecida en las Convenciones de la OIT que se especifican: CONVENCIÓN N°87, Sobre la autonomía de asociación y la defensa del derecho de sindicación (1949), aceptado por el parlamento por resolución legislativa N°13281 del 24 de diciembre de 1959.

CONVENCIÓN N°98, Sobre derecho de los sindicatos y negociación colectiva (1949), aceptado por el parlamento por resolución legislativa N°14712

Del 22 de noviembre de 1963.

CONVENCIÓN N°151, Sobre la defensa del derecho de sindicación y los ordenamientos para decretar las situaciones de ocupación en el régimen estatal, ratificado por la constitución de 1979.

1.3.6.4. LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGISLACION PERUANA

En esta altura, primero hallamos una regla general que se aplica a todos los tipos de trabajadores, a saber, el párrafo 1 del artículo 28 de la Constitución, según la cual el Perú "asegura la libertad de asociación".

En segundo lugar, un mandato específico contenida en el artículo 42 de la Constitución, que reconoce explícitamente el derecho de los funcionarios del estado el derecho sindicalización y huelga

1.3.6.5. LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad de asociación individual significa que los empleados tienen derecho a afiliarse a una asociación sindical sin el permiso previo de su patrón o del estado. seguir dentro o fuera un sindicato y desarrollar actividades sindicales sin problemas.

El convenio N°87 de la OIT, en su artículo 2, señala: “Los empleados y contratantes tienen el derecho, sin discriminación y sin permiso previo, de crear asociaciones que consideren apropiadas, además de unirse a estas organizaciones con la única condición de respetar los estatutos. de esta”.

1.3.6.6. LA LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL

Según DOLORIER nos dice lo siguiente:

La libertad de asociarse es el derecho de todos los empleados a formar y unirse a los sindicatos que consideren apropiadas sin el permiso previo de su empleador. También protege el desarrollo de las actividades sindicales.

1.3.6.7 LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL

Esta libertad protege el derecho de cualquier empleado a disponer de manera autónoma si se une o no a un sindicato de su elección (significado positivo) y el derecho a no estar forzado a formar parte de un sindicato o a desafiliarse de la misma. (sentido negativo).

El artículo 2 del convenio N°87 de la OIT, relación a la libertad de asociación, considera el derecho de los empleados y contratantes: así como el de afiliarse a estas asociaciones, con la sola situación de ver los reglamentos de estas.

La función de este derecho consiente que ante la prohibición por parte de un sindicato de admitir a un empleado a organizar los requerimientos estatutarios para pertenecer al mismo miembro de la organización sindical.

1.3.6.8. LIBERTAD DE ACCION SINDICAL

El Estado, los empleadores y los apoderados de ambas partes inhibirse de cualquier acción tendiente a forzar, restringir u obstaculizar de alguna manera el derecho de los

empleados a organizarse y de cualquier manera a creación, administración o el apoyo de las organizaciones sindicales.

Esta libertad avala que los empleados de los sindicatos puedan llevar autónomamente las acciones necesarios para la obtención de los fines de su sindicato, refiriendo con las comodidades necesarias para su realización. (Arévalo, V. 2016 PP 377-389)

1.3.6.9. LA LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL NEGATIVA

Este aspecto de la libertad de asociación propia apunta al derecho del trabajador a elegir autónoma y voluntariamente no unirse a una organización individual. y su derecho a darse de baja sin que se restrinja su continuación en su trabajo o se tome represalias en su contra durante el tiempo que dure su empleo.

1.3.6.10. LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA

Podemos decir que la autonomía de asociación en su aspecto colectivo es el derecho a proteger a las organizaciones sindicales en virtud de su conformación; estructura y ejercicio, asegurando su plena libertad y protección contra la intervención del gobierno o la intervención del contratante.

1.3.6.11. LIBERTAD DE REGLAMENTACIÓN

Se refiere a la autonomía normativa de los sindicatos, que tienen derecho a transcribir sus Leyes y regulaciones administrativas que involucran que ningún organismo público tiene que intervenir en acciones que tienden a restringir u dificultar su función.

Sabe la libertad de regulación, el artículo 3, inciso 1) del convenio N°87 OIT que los sindicatos tiene el derecho de transcribir sus estatutos y leyes administrativas.

1.3.6.12. LIBERTAD DE REPRESENTACIÓN

La libertad de representación o independencia interna otorga a los sindicatos el derecho de elegir con autonomía sus delegados sin intromisión exterior.

Como resultado, los actos que continúan eligiendo líderes, imponiendo candidatos o impidiendo la libre elección de líderes sindicales, amenazan el derecho a la libertad de asociación.

El artículo 3, inciso 1 del convenio N° 87 de la OIT señala que Las Asociaciones de empleados y de empresarios tienen el derecho de designar de manera autónoma quien los represente

1.3.6.13. LIBERTAD DE GESTIÓN

Cada sindicato tiene empleados o empleadores el derecho de formar libremente su gestión y diligencias y proponer su plan de operación, para lo cual ningún dominio debe tomar medidas que restrinjan u obstaculicen el goce de este derecho.

Al respecto, DOLORIER al referirse a La libertad de gestión nos dice que el estado, los empleadores y sus representantes deben inhibirse de cualquier suceso destinado a hacer cumplir, restringir o de alguna manera infringir el derecho de los empleados a organizarse. De esta manera, se hallan negado de formar parte en la gestión o sostenimiento de los sindicatos constituidos por os empleados.

1.3.6.14. LIBERTAD DE FEDERACIÓN

El artículo 5 del convenio N° 87 de la OIT señala que: los sindicatos tienen derecho a formar y unirse a federaciones y confederaciones y que cualquier organización, asociación o confederación tiene derecho a unirse a asociaciones de otros países. Para componer una federación se necesita la alianza de no menos de dos sindicatos inscritos en misma actividad o clase.

Para formar una federación se pide la alianza de no menos de dos (2) federaciones registradas. (TUOLRCT, art.36)

1.3.6.15. LIBERTAD DE SUSPENSION O DISOLUCIÓN

Según el artículo 4 del convenio N°87 de la OIT señala que: Las asociaciones de empleados y empresas no están sometidas a ser disueltas o sanción administrativa.

La anulación del registro por parte de la oficina de empleo se lleva a cabo solo después de la liquidación del sindicato, por las siguientes razones:

- a) Por pacto, del total absoluta de los miembros.
- b) Por ejecutar cualquiera de los sucesos dados en el reglamento para ese resultado.
- c) Por perderse las cláusulas componentes.

1.3.7. DIMENSIÓN: NEGOCIAR

1.3.7.1. LA HUELGA.

DEFINICION:

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo define la Huelga en los términos siguientes.

ARTICULO 72

Huelga es la interrupción agrupada del trabajo acordado por la totalidad y ejecutada de manera libre en armonía por los de empleados, con cierre de centro de labores.

1.3.7.2. CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO DE HUELGA

Respecto al contenido esencial del derecho de huelga, el TC ha destacado en la sentencia, expediente n°00005-2008-PI/TC, lo siguiente:

Por lo tanto, es necesario examinar si el artículo 1 de la Ley 28988 viola el tema principal del derecho de huelga en virtud del artículo 28, párrafo 3, de la Constitución: el Estado admite los derechos de sindicación colectiva y huelga para que se ejercite en cordialidad con la ventaja social. Señala sus incoherencias y restricciones.

Basado en un estudio anterior de los derechos colectivos de los empleados bajo la Ley primordial, los principios constitucionales se emanan para delinear la sustancia del derecho de huelga. En este contexto, de conformidad con las disposiciones de JTS No. 0008-2005-PI (Base 41) para establecer que se brindan las siguientes garantías o poderes para acatar o no acatar el derecho de huelga.

1.3.7.3. LIMITES AL DERECHO DE HUELGA

En cuanto a los límites el derecho de huelga, TC ha establecido lo siguiente:

Por su parte, la constitución reconoce los limites en su (art 28 inciso 3), de la constitución, en el orden que en principio no existan Derechos fundamentales, pero también otros bienes protegidos de la constitución.

Por esta razón, por razones personales, las siguientes personas están excluidas del ejercicio de la libertad y el derecho de huelga:

- a) Los empleados del gobierno por el poderío de decisión y los que realizan empleos de confianza o de dirección (artículo 42 de la constitución).
- b) Los integrantes de las fuerzas armadas y de la PNP (artículo 42 de la constitución).
- c) Los que administran justicia en el país (artículo 153 de la constitución).

Por otro lado, debido a la naturaleza del servicio, también se establecen límites a nivel legal para el ejercicio del derecho de huelga. Así, el único texto ordenado de la ley sobre relaciones laborales colectivas, el Decreto Supremo N ° 010-2003-TR, establece.

Si la huelga está destinada a afectar los servicios públicos esenciales o el desempeño de actividades esenciales, los empleados en conflicto deben asegurar la duración del personal necesario para evitar un entorpecimiento total y proteger la continuación de los servicios y laboriosidades que lo requieren.

En la designación jurídica de los servicios del estado principales, la propia ley estipula un listado (artículo 83):

- a) Los sanitarios y de salubridad.
- b) Los de higiene y saneamientos.
- c) Los de servicios básicos
- d) Los de entierro, los de inhuma naciones y Autopsias.
- e) Los de los centros penitenciarios
- f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones.
- g) el personal de transportes
- h) Los de entorno indispensable o que se relacionan con salvaguardar la seguridad del estado.
- i) Los que imparten la justicia del país.
- j) Otros que sean establecidos por la norma.

Como se sabe los derechos fundamentales son de carácter subjetivo por tanto no son absolutos, por lo que su ejercicio se encuentra limitado por otros derechos;

en tal sentido, el derecho a la huelga no se la excepción, toda vez que su ejercicio no puede vulnerar otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos.

Conforme a ello, el artículo 82 del texto único ordenado LRCT, aprobado por el decreto supremo N° 010-2003 -TR, ha establecido restricciones al derecho de huelga, al señalar

que en las cosas en que el ejercicio de dicho derecho afecte los servicios públicos esenciales, se deberá garantizar la presencia de un número de trabajadores suficiente para que los servicios no se paralicen de forma total.

1.3.7.4. CARACTERISTICAS DE LA HUELGA

- a) Suspensión del trabajo: La huelga involucra, deja de hacer, deja de trabajar. Por esta razón, cualquier acción tiene como objetivo reducir o variar el ritmo del trabajo, lo que no significa que el trabajo esté suspendido.
- b) Suspensión colectiva: Solo en grupo pueden los trabajadores ir a la huelga, esto se basa en el hecho de que el derecho es colectivo no individual.
- c) compromiso por mayoría: La determinación de ejercer el derecho de huelga solo puede ser la consecuencia de un acuerdo de la mayoría de los empleados en una reunión que corresponde efectuar con las formalidades requeridas por el Artículo 73 de la LRCT.
- d) elaboración voluntaria:
- e) La utilización del derecho de huelga debe ser voluntario y sin presión ninguna eliminando presiones abusivas.

1.3.7.5. Requisitos para la Declaración de Huelga.

- a) Finalidad de la huelga (inciso a):

El texto original del artículo 73 del decreto ley N° 25593, impedía ejercer el derecho de huelga conforme a los principios de libertad sindical, pues, restringía su objetivo solo a la defensa de los derechos e interés profesionales de los empleados en ella incluidos.

Se buscaba impedir que la huelga fuese utilizada como instrumento para solucionar problemas relacionados con la política económica y social del estado.

La redacción actual es más amplia, pues, no solo permite la huelga para defender derechos o interés profesionales, sino también los de carácter socioeconómico.

A pesar de lo indicado anteriormente, la redacción actual de la LRCT no permite ni la huelga política ni la solidaridad.

Al respecto, debemos mencionar que el comité de libertad Sindical ha descalificado la tesis de que el derecho de huelga debería restringirse a los conflictos de trabajo susceptible de terminar en una convención colectiva.

b) Acuerdo de huelga (inciso b)

El texto original establecía un engorroso procedimiento para la adopción de un acuerdo para ir a la huelga, exigiendo que la medida fuera adaptada por más de la mitad de los empleados a los que comprendía, unidos en reunión y mediante voto universal, individual directa y secreta, debiendo ser refrendada el acta respectiva por notario, o falta de este, por juez de paz.

La nueva redacción modifica prevé que el acuerdo de ir a la huelga sea acoge conforme lo determinen los estatutos, y en todo caso, con la participación mayoritaria de los empleados comprendidos en su ámbito. Se mantiene la obligación del refrendo de la asamblea de huelga por un notario público y en defecto de este, por el juez de paz de la localidad.

La LRCT ha procurado la transparencia y democratización de la votación para decidir la huelga, a tal punto que ha previsto que él sea legalizado por notario público o a falta de este por el juez de paz del lugar, con este refrendo lo que se busca es garantizar la transparencia de la decisión de ejercicio del derecho de huelga.

En tanto a la refrendación notarial, esto es un primer momento fue interpretado como la necesidad de la presencia de un notario en la asamblea durante la votación, posteriormente el reglamento de alguna manera puntualizo e indico que lo que buscaba la norma es que el notario público legalice el acta, en el cual el notario da fe del documento final mas no de su contenido.

La certificación que hace el notario es de fidelidad de la copia del acta de la asamblea con respecto a su original, mas no de su contenido.

c) Comunicación a la empresa y a la autoridad de trabajo (inciso c)

Esta comunicación tiene finalidades distintas, en el caso de la comunicación hacia la autoridad administrativa de trabajo, es para que esta se pronuncie por el origen o no de la declaración de la huelga, la comunicación al empleador a cambio persigue darle un tiempo prudencial a efectos que tome las precauciones

para el establecimiento de servicios mínimos y, en segundo lugar, como presión para que busque una solución antes que la huelga se inicie.

d) No sometimiento a arbitraje cuando se trate de una negociación colectiva

Este punto es propio de las huelgas que se realizan para presionar La solución de una organización colectiva, y a parte del supuesto que habiendo ambas partes acordado la solución de sus diferencias por medio del arbitraje, no resulta coherente que se busque a través de la huelga obtener también el mismo resultado.

1.3.7.6. Huelga Pacífica

TUO de la ley de relaciones colectivas de trabajo.

Artículo 79. La huelga debe celebrarse de manera pacífica, sin causar a ningún tipo de agresión sobre seres humanos o bienes.

1.3.7.7. Modalidades de Huelga Prohibidas

Artículo 81. No están acogidas por la actual ley las clases ilegales, aquellas como interrupción inoportuna, interrupción de lugares o partes fundamentales de la compañía, labor o inapetencia, a ritmo pausado a reglamento, disminución intencionada de la productividad o cualquier suspensión en la que los empleados permanecen en su sitio de labores y el obstáculo a la entrada al lugar de labores.

El artículo materia de comentario señala que las modalidades irregulares de paralización de labores no se encuentran amparados por lo previsto en el decreto ley N° 25593.

Dentro de la visión clásica del derecho de huelga, no tiene cabida aquellas medidas de fuerza que no implican la abstención total en la presentación de los servicios.

Se entiende que la huelga es un medio de presión que tiene por objeto afectar los intereses del empleador, pero que implica también un sacrificio por parte de los trabajadores, en la medida en que los días de paralización no generen pago de remuneraciones.

En tal sentido, las modalidades irregulares no quedan amparadas por la ley, puesto que se traducen en un daño para el empleador sin el correspondiente desmedro en los haberes de los trabajadores.

1.3.7.8. ILEGALIDAD DE LA HUELGA

TUO de la ley de relaciones colectivas de trabajo.

Artículo 84.L a huelga será declarada prohibida.

- a) Si se plasma habiendo sido anunciada invalidada.
- b) Por haber causado, producto de ella, disturbios sobre cosas o seres humanos.
- c) Por cometer en cualquiera de las formas estipuladas en el artículo 81.
- d) Por no acatar los empleados con lo previsto en el artículo 78 o en el artículo 82.
- e) Por no culminarse después de comunicado el fallo o resultado concluyente que ponga fin al problema.

1.3.7.9. SOBRE LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS ESENCIALES:

La manifestación de ilegalidad de la huelga no debe recaer al gobierno sino a un organismo autónomo de las partes, y es confiar en él.

La última explicación para la declaración de huelgas ilegales no debe ser proporcionada por el estado, principalmente en los casos en que es parte de un problema.

No es relacionado con la independencia de asociación que el derecho a designar una huelga en la administración estatal como ilegal recaiga en los jefes de los establecimientos estatales, ya que son jueces y participantes.

Este artículo establece los casos en que la huelga debe terminar considerando los siguientes:

a) El acuerdo de partes: Es evidente que las partes en un conflicto colectivo de trabajo, como es la huelga, puedan llegar a un acuerdo mediante el cual den por terminado dicho conflicto.

- a) Decisión de los trabajadores: Siendo la huelga un derecho de colectividad de los trabajadores, es posible que estos como titulares de este puedan dar termino a su ejercicio en el momento que lo considere conveniente.

- b) Declaratoria de ilegalidad: Si una huelga fuese declarada ilegal conforme a lo señalado en el artículo 84 de la ley, esta deberá terminar, caso contrario, los trabajadores que persistan en la misma incurrirían en falta grave de abandono de trabajo, lo cual de acuerdo con su duración puede llevar a su despido.

Al respecto, TC se ha pronunciado al respecto:

De conformidad con lo suscrito en el inciso d) del artículo 85 del decreto supremo N° 010-2003-TR. Por lo tanto, cuando el sindicato cumpla con su obligación de dar previsto Antes de la inadmisibilidad de la huelga, el empleador y la autoridad laboral no pueden ser castigados o despedidos durante la huelga, ya que esto viola claramente el derecho a la libertad de asociación.

De hecho, la instrucción de regresar al trabajo no es automática si se encuentra la ilegalidad de la huelga.

1.3.7.10. LEY N° 30057

Práctica de huelga: El derecho de huelga se ejercerá tan pronto como se agoten los mecanismos de negociación o mediación. Para este propósito, los delegados de los empleados deben informar a la compañía sobre el ejercicio de este derecho con al menos 15 días de anticipación. Es ilegal ejercer el derecho de huelga, lo que no cumple con las disposiciones de este artículo. El ejercicio del derecho de huelga permite al organismo público contratar provisoria y directamente el personal necesario para garantizar, desde el principio, las prestaciones mínimas y las prestaciones mínimas necesarios para el funcionamiento de la instalación y los servicios necesarios para su funcionamiento, y hasta su culminación.

1.3.7.11. DERECHO DE HUELGA

La huelga es la interrupción continua y colectiva del trabajo, que generalmente es aceptada voluntaria y pacíficamente y realizada por funcionarios que abandonan el lugar de trabajo. Los representantes de los funcionarios deben informar al organismo público

de la huelga con al menos quince (15) días de anticipación. Los efectos de la huelga declarada de acuerdo con las disposiciones legales aplicables tienen los siguientes efectos:

(a) Si la decisión ha sido tomada por la mayoría de los empleados en el área afectada por la huelga, existe una suspensión total del servicio público de todos los servidores a cargo de los servicios imprescindibles y fundamentales.

b) Si la medida fue acogida por la mayor parte de los asociados del sindicato, pero no por la mayoría de los asociados en el alcance, la suspensión perfecta del servidor civil del servidor del sindicato se produce con las excepciones mencionadas anteriormente.

(Arévalo 2016 PP 503-529)

1.3.8. PRINCIPIOS

Principios de la protección del trabajador

El derecho colectivo al trabajo tiene el objetivo principal de proteger al empleado. Al garantizar el derecho de asociación, el sistema legal permite al sindicato participar en eventos profesionales que, al contrario del individuo, constituyen un poder económico y social que, cuando se concluye el convenio colectivo, elimina el Dictámenes de hecho sobre las condiciones laborales del sindicato del empleador económicamente más poderoso.

La organización social de la empresa también sirve para proteger a los trabajadores, porque la representación colectiva de los empleados en la empresa o en los comités de empresa puede, en principio, influir en su gestión para obtener concesiones colectivas favorables a los intereses de los trabajadores. el empleado, creando una visión claramente unilateral del empleador en su empresa. es eliminado

principio de autonomía colectiva

El principio de autonomía colectiva existe en la convención colectiva, en los pactos de las empresas en los que las asociaciones profesionales se ocupan de las condiciones de trabajo sobre la base de la legislación aplicable, así como en los procedimientos de tratamiento directo, mediación y la conciliación, que también en la personalidad de las asociaciones profesionales ante la autoridad laboral en algunos países, es parte de

la administración de los tribunales laborales, donde hay tribunales comunes de jueces y abogados y jueces de las filas de empleadores y empleados

Principio de codecisión de la empresa

En las naciones donde los empleados participan en la gestión de instituciones y empresas privadas, así como en las instalaciones de administración pública, existe una sobrecarga. La codecisión es la etapa más alta de congestión, por lo que este principio de codecisión en la empresa está estrechamente relacionado con la defensa de los empleados; Sin embargo, más allá de esta oficina de protección, la codecisión implica la idea de la colectividad de producción del empleador y los empleados de la empresa, lo que llevó al reconocimiento final de que el empleado no es un vendedor de su mano de obra pero responsable de su trabajo con el empleador, lo normal El proceso de producción y esta corresponsabilidad obedecen a su cooperación en la gestión y la riqueza de la empresa en la oficina de protección, la función estética y social y económica de la codecisión.

Principio de la defensa de intereses y paz laboral

Garantizar la libertad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores significa que solo ellas tienen derecho a entablar conflictos laborales. Sin embargo, la lucha por el interés en un área en particular no puede durar para siempre. Es por eso que el derecho colectivo del trabajo tiende a llevar las disputas laborales a una solución pacífica.

La obligación de paz es inmediata a la convención o convenio colectivo que aparece en su contenido específico. Debe ser un acuerdo de paz entre empleados y empleadores. La mediación, la conciliación y el arbitraje también se utilizan para mantener la paz de trabajo si se busca un acuerdo entre las partes en una disputa laboral.

En consecuencia, no hay contradicción entre el ejercicio de la libertad de los sindicatos y la paz laboral, porque esto solo se puede lograr si las hipótesis contradictorias están en equilibrio.

1.3.9. TEORIAS

TRABAJO Y DERECHO DEL TRABAJO.

La extraordinaria complejidad de las relaciones interpersonales, que pueden ser reguladas por la ley, significa que se subdividen en disciplinas especiales para adaptarse a la realidad social cambiante. En otras palabras, frente a la satisfacción indispensable de las necesidades de las personas, la ley debe preocuparse por la disciplina de sus ventajas, y si esto no es alcanzado por los principios del derecho consuetudinario, deben surgir nuevos principios que luego servirá como base para satisfacer las necesidades de la sociedad. Las personas están acostumbradas a crear disciplinas especiales.

El derecho laboral cumple la función reguladora de todos los derechos en relación con un acto de realidad social: el trabajo realizado bajo ciertas condiciones. En un momento de la historia de la humanidad, pidió una atención especial del sistema legal para dar verdadera justicia a las relaciones que surgen en esta realidad. No es justo creer que la legislación laboral debe regir todas las relaciones laborales, sino que su contenido debe estar determinado por las condiciones y la organización del trabajo dependiente y la protección del empleo de otros. En otras palabras, su objeto es el trabajo humano realizado voluntariamente en nombre de otros y bajo subordinación y dependencia. (Lanata 2016)

Derecho colectivo de trabajo

El derecho laboral colectivo, que, con los derechos individuales, es una de las piedras angulares del derecho laboral, es considerado por muchos doctrinarios como una especie de derecho inorgánico, porque en la vida real no se adhieren a ellos. estándares rígidos para aceptar dinámicamente todo en su corazón. Varios sectores de la vida social. De esta manera, recientemente se ha clasificado como un derecho a un personaje caótico, en el que los intervinientes actúan visceralmente. (Núñez 2007)

Origen de los sindicatos

Los sindicatos son uno de los frutos de la revolución industrial, que corresponde al surgimiento histórico del régimen capitalista. La revolución industrial, en sentido estricto, corresponde a la cronología de la evolución del sistema de producción económico en Inglaterra debido a la aplicación del conocimiento científico a la tecnología. basado en el uso generalizado de carbón como energía y vapor como

motor. Pero en el sentido histórico, la revolución industrial que comenzó en la segunda mitad del siglo XVIII se convierte en un fenómeno universal que desarrolla cada vez más el sistema de producción capitalista. Un aspecto del nacimiento de la industria moderna es el cambio completo en la naturaleza de los centros de producción. Desde el taller de artesanos, el taller familiar y el trabajo en el que trabajaban docenas de trabajadores, van a las fábricas. Estos reúnen a cientos de operadores y rápidamente se convierten en centros de ocupación para miles de personas. En los nacientes años de la revolución industrial, particularmente en Inglaterra, encontrar uno de los problemas más difíciles era encontrar refugio y obtener comida y ropa para los trabajadores que se reunían en fábricas, muchas de las cuales eran campos. Los primeros empresarios no solo resuelven estas preguntas, sino que apenas las consideran. Los trabajadores viven en bodegas de calidad inferior, en condiciones inhumanas, las horas de trabajo son muy largas, los salarios son bajos y muchas medidas limitan su libertad personal. De esta situación, emergen los sindicatos y los sindicatos de trabajadores, dándose cuenta de inmediato de que solo su federación puede permitirles luchar con éxito para satisfacer sus demandas. (Lombardo 1961).

Conceptos básicos

En este acápite se proponen algunos conceptos teóricos vinculados al tema de investigación con el fin de facilitar desarrollo y entendimiento.

Negociación

Es un proceso mediante el cual los acuerdos sobre situaciones, objetos, relaciones, etc. Se puede concluir. Esto parece útil siempre que las partes deseen mantener o continuar su relación de intercambio en las nuevas condiciones establecidas después del proceso de negociación. (Escuela de Admiración Pública de la Región Murcia 2004)

Tratar asuntos públicos o privados en busca de su mejor desempeño, tratar con canales diplomáticos, poder en el poder, un asunto como un tratado de alianza comercial, un tratado para concluir un acuerdo o pacto. (Real -Academia Española.)

Convenio

Es un acuerdo voluntario entre dos o más personas o instituciones. Por otro lado, un acuerdo de cooperación interinstitucional se refiere a cualquier acto celebrado entre una institución y otras entidades legales, públicas o privadas, a nivel nacional o extranjero, cuyo propósito es explotar sus recursos o sus fuerzas. (Universidad Nacional de Piura 2017).

Sindicato

Es una asociación compuesta por personas que practican la misma profesión, carrera o especialidad, trabajan en el mismo lugar de trabajo y unen fuerzas para defender sus intereses comunes. (Ministerio de Trabajo y promoción del empleo Perú).

Derecho colectivo de trabajo

El derecho laboral colectivo es una rama del derecho público y privado que rige las relaciones colectivas y profesionales entre la empresa y el grupo de empleados autorizados a fin de equilibrar los derechos e intereses de los sujetos La relación a través de mecanismos y resultados de la negociación colectiva, para mejorar la producción y la productividad para el desarrollo socioeconómico, para alcanzar la paz social y la integración independientemente de nuestro país en el proceso de globalización. . (Díaz T 2013)

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera influye los convenios colectivos en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018?

1.5. justificación e importancia del estudio

El presente trabajo de investigación se centrará en estudiar la influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la Municipalidad Distrital de la victoria y así analizar si estos convenios celebrados entre la Municipalidad y sus trabajadores si son o no influyentes.

Para ver realmente si son influyentes o no los convenios colectivos y cubren sus derechos y necesidades de los trabajadores, sindicalizados de la municipalidad distrital de la victoria se tendrá que ver la eficacia y el cumplimiento de los convenios celebrados en el año 2017 -2018

Así, este trabajo nos permitirá mostrar las quejas procesos multas que se han interpuesto y así determinar cuan eficaces son estos convenios para los trabajadores y ver el nivel de cumplimiento por parte de la municipalidad de la victoria con sus trabajadores.

De tal manera pensamos que mediante el análisis detallado de esta investigación sobre la efectividad de los convenios colectivos y la importancia que tiene para los trabajadores de una empresa como esta, con nuestra investigación conoceremos si son efectivas dichas negociaciones y de no serlos, recomendar soluciones para mejorarlas.

1.6. HIPÓTESIS

los convenios colectivos influyen de manera significativa en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018

1.7. OBJETIVOS

General

Determinar la forma en que los convenios colectivos influye en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018

Específicos:

1.-Identificar las características emergentes que tiene los convenios colectivos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018"

2.-Identificar las características emergentes que tiene los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018

3.-Identificar los factores influyentes en la relación entre los convenios colectivos y los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018

4.-Determinar la influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018

1.8. Limitaciones

Las principales limitaciones para realizar este trabajo de investigación han sido no contar con suficiente presupuesto, poco acceso para conseguir información en la entidades públicas y privadas, la poca información que se brindó en la gerencia regional de trabajo de Lambayeque.

II MATERIAL Y METODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Por tratarse de una investigación, será no experimental, descriptivo – explicativo mixta

Esta investigación es de tipo correlacional porque tiene como objetivo determinar la influencia de los convenios colectivos en los sindicatos de la municipalidad distrital de la victoria.

2.2. población y muestra

A.- Población

la municipalidad Distrital de la victoria: 76 personas encuestadas

B.- Muestra

sindicato de trabajadores de la municipalidad distrital de la victoria

Fue obtenido de los sindicatos de la municipalidad distrital de la victoria 52 agremiados 3 funcionarios que conocen la realidad de los problemas de los sindicatos y la municipalidad.

Para el cálculo del tamaño muestra se empleará la siguiente formula

Independiente

Fórmula:

POBLACIÓN

	N	hiy	n
sindicatos	73	94.55%	52
Funcionários	3	5.45%	3
	76	100%	55

$$n = \frac{Z^2(p)(q)(N)}{E(N-1) + Z^2(p)(q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.15)(0.85)76}{(0.0025)(76 - 1) + (1.96)^2(0.15)(0.85)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.1275)76}{(0.0025)(75) + (3.8416)(0.1275)}$$

$$n = \frac{(37.225104)}{(0.1875) + (0.489804)}$$

$$n = \frac{37.225104}{0.677304}$$

$$n=55$$

N=76 población
n=55 muestra

Descripción de la fórmula:

N	N: Total de la población	76
Z	Z: Nivel de confianza	95%= 1,96
P	p: Probabilidad a favor	0.15
Q	q: 1 - Proporción esperada (%)	0.85
E	E: Error de estimación	0.05

2.3. variables de Operacionalización

Variables

Independiente

los convenios colectivos

Dependiente

los sindicatos

Operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
INDEPENDIENTE: Los convenios colectivos	Cumplimientos	Cumplimiento incumplimiento quejas	Recolección de datos/ encuesta
	Derechos y deberes	Implementos de trabajo remuneraciones	Recolección de datos/ encuesta
	Marco legal	Totalmente regularmente no conoce	Recolección de datos/ encuesta

DEPENDIENTE: Los sindicatos	Negociar	Derecho disponibilidad	Recolección de datos/ encuesta
	Defensa de sus intereses	Logros huelgas procesos	Recolección de datos/ encuesta

2.4. técnicas e instrumentos de recolección de datos

A.- Método

- Las técnicas que utilizaremos en la presente investigación son:
- Método descriptivo para expresar los derechos colectivos del sindicato de la municipalidad de la victoria
- Procedimiento analítico para analizar y sistematizar los datos del reconocimiento de pago de frutos.
- procedimiento inductivo para establecer generalizaciones de los resultados.
- procedimiento deductivo para establecer la síntesis de antecedentes y teorías.
- procedimiento inductivo –deductivo para sacar las conclusiones.

B- Técnicas

b.1. La observación, nos permitirá recoger y registrar información sobre cuál es la influencia que tienen los convenios colectivos en los sindicatos de la municipalidad de la victoria, si la influencia es negativa o positiva

b.2. Encuesta, permitirá conocer las opiniones sobre cuán influyentes son dichos convenios para los sindicatos de la municipalidad Distrital de la victoria

C.- Instrumentos

Los instrumentos utilizados para la recoger los serán:

- Encuesta aplicada a agremiados de los sindicatos de la municipalidad de la victoria abogados que conozcan la problemática de la Municipio de la victoria

2.5. Procedimientos para la recolección de datos

Una vez recogido la información se derivará a vaciar los datos para su referida tabulación y comentario, de forma muy fehaciente y real tal como dieron información los encuestados

Plan de análisis estadístico de datos

Para el diagnostico de los datos se seguirá los siguientes pasos:

- Seriación: Se reuniera los útiles con unión del objeto de investigación. radicara en proporcionar un digito a cada uno de los instrumentos.
- Tabulación: detrás de emplear los materiales se derivará a ejecutar la tabulación, utilizando para ello la serie numeraria. Se calculará cada uno de los instrumentos utilizados por separado.
- preparación de recuadros: Los materiales tabulados nos otorgarán obtener cuadros o tablas por cada uno de los materiales mediante la presentación Excel.

2.6. criterios éticos

- La averiguación recaudada y aplicada en la indagación producirá la cita proporcionada.
- Los datos recogidos serán respetados cuidadosamente según arrojen los resultados.
- Se obedecerá la confiabilidad y reserva de los encuestados y entrevistados.

2.7. Criterios de rigor científico

- Se empleará bibliografía actualizada y pertinente.
- Se seguirá el formato establecidos por la Universidad y los patrones de investigación moderna.

III REPORTE DE RESULTADOS

3.1 Resultados en tablas y figuras

Tabla 1: En que medida afecta el incumplimiento del convenio colectivo a sus sindicatos

		Frecuencia	Porcentaje
Descripción	D	2	3.6 %
	NO OPINA	15	27.3 %
	A	26	47.3 %
	TA	12	21.8 %
	Total	55	100.0 %

Fuente elaboración propia

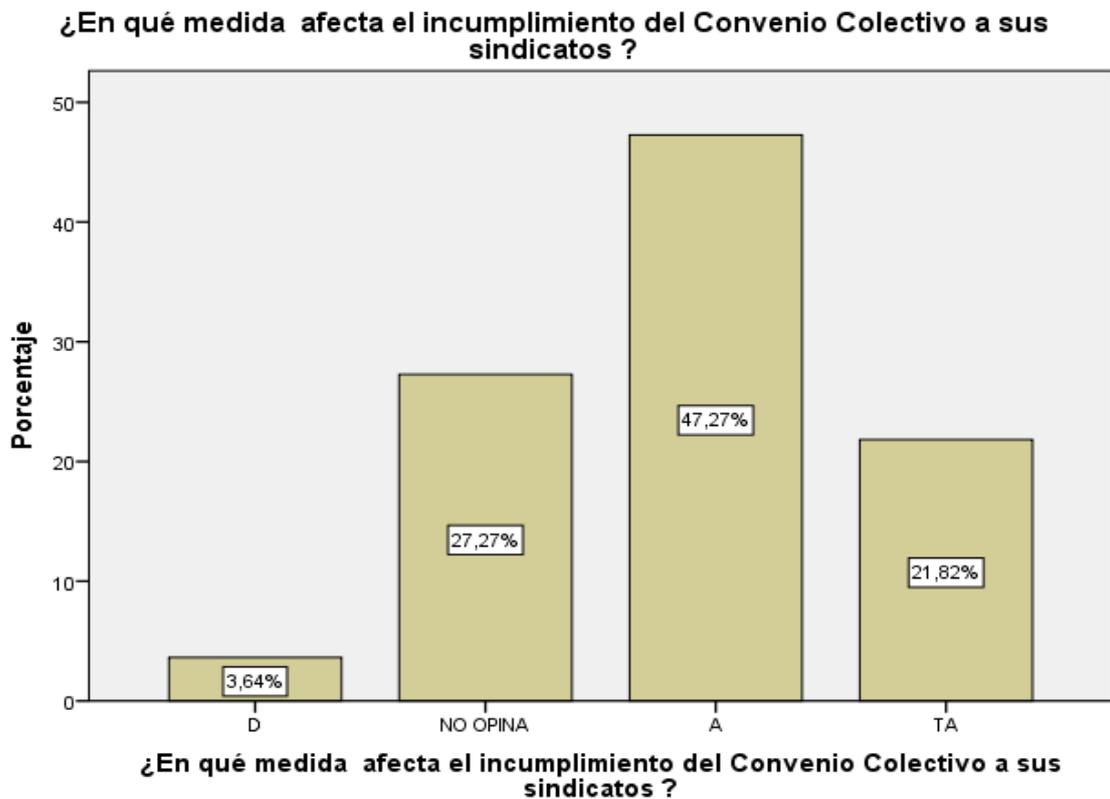


Figura 1: En que medida afecta el incumplimiento del convenio colectivo a sus sindicatos

El 47.3% de los encuestados está de acuerdo con que el incumplimiento del convenio colectivo si afecta su sindicato mientras que un 21% indica que está totalmente de acuerdo que el incumplimiento del convenio afecta a su sindicato un 27 % no opina y un 3% desconoce

Tabla 2: Considera Usted que los Convenios Colectivos del 2017 -2018 son eficaces para los sindicatos de la Municipalidad Distrital de La Victoria

		Frecuencia	Porcentaje
Descripción	TD	13	23.6 %
	D	36	65.5 %
	NO OPINA	6	10.9 %
	Total	55	100.0 %

Fuente elaboración propia

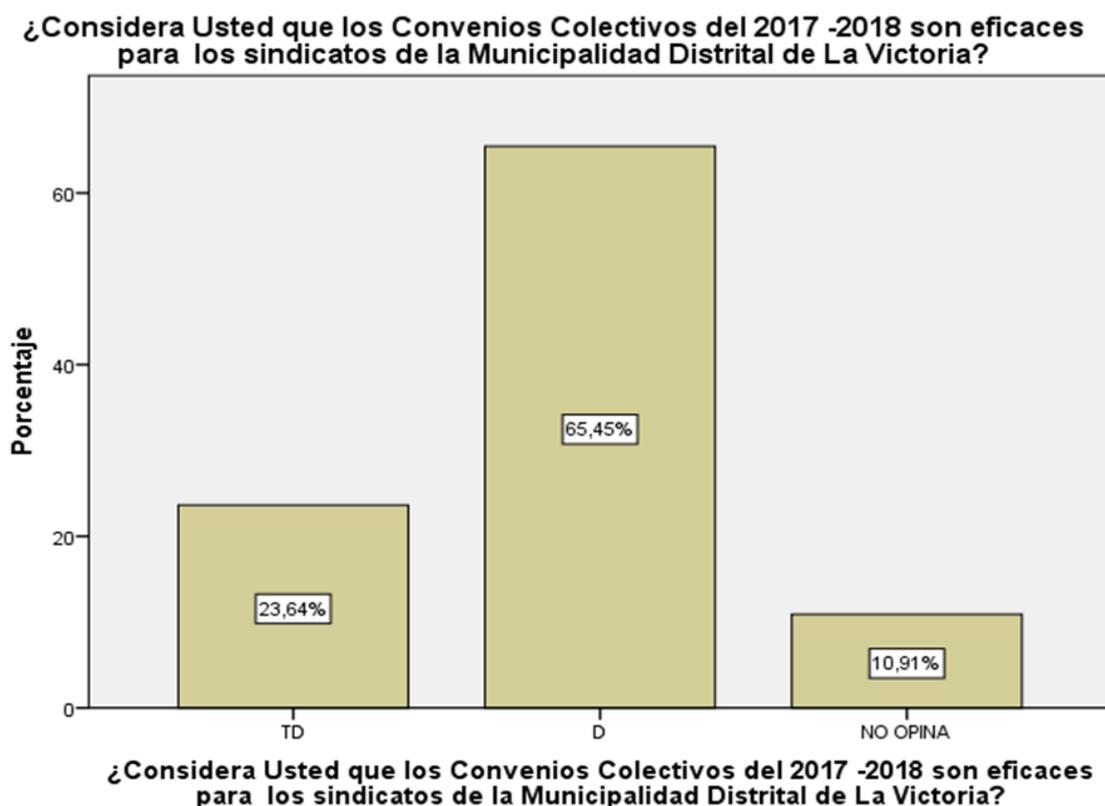


Figura 2: Considera Usted que los Convenios Colectivos del 2017 -2018 son eficaces para los sindicatos de la Municipalidad Distrital de La Victoria

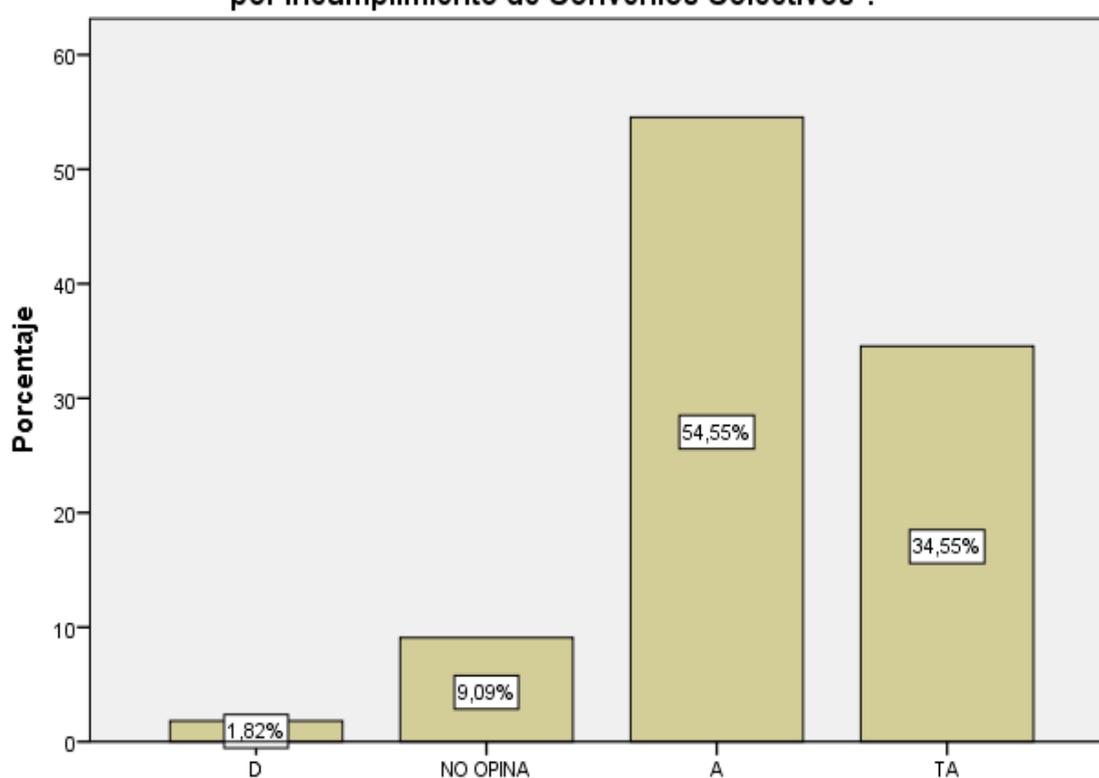
El 65.5% de los encuestados considera que está en desacuerdo con los convenios colectivos 2017 2018 sean efectivos para sus sindicatos, el 23.6% esta total mente en desacuerdo, y un 10.9% no conoce sobre el tema.

Tabla 3: Se han aplicado sanciones o multas a la Municipalidad Distrital de La Victoria por incumplimiento de Convenios Colectivos

		Frecuencia	Porcentaje
Descripción	D	1	1.8 %
	NO OPINA	5	9.1 %
	A	30	54.5 %
	TA	19	34.5 %
	Total	55	100.0 %

Fuente elaboración propia

¿Se han aplicado sanciones o multas a la Municipalidad Distrital de La Victoria por incumplimiento de Convenios Colectivos ?



¿Se han aplicado sanciones o multas a la Municipalidad Distrital de La Victoria por incumplimiento de Convenios Colectivos ?

Figura 3: Se han aplicado sanciones o multas a la Municipalidad Distrital de La Victoria por incumplimiento de Convenios Colectivos

El 54.5% considera que si se han aplicado multas a la municipalidad distrital de la victoria por incumplimiento de convenios colectivos un 34.5% esta total mente de acuerdo el 9.1% no opina y el 1.8% está en desacuerdo

Tabla 4: cree usted que los convenios colectivos coadyuvan en el reconocimiento de los derechos que la ley no otorga a los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Descripción	D	1	1.8 %
	NO OPINA	3	5.5 %
	A	30	54.5 %
	TA	21	38.2 %
	Total	55	100.0 %

Fuente elaboración propia

¿Cree Usted que los convenios colectivos coadyuvan en el reconocimiento de los derechos que la ley no le otorga a los trabajadores?

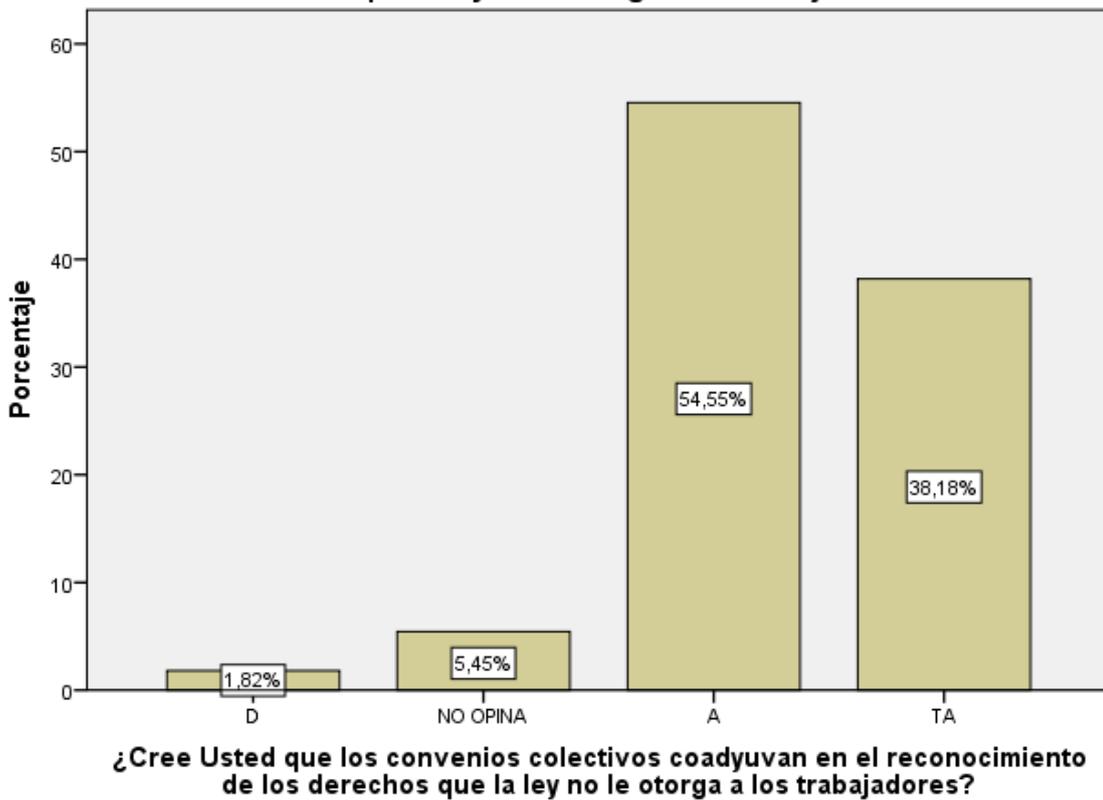


Figura 4: considera usted que los convenios colectivos coadyuvan en el reconocimiento de los derechos que la ley no otorga a los trabajadores

Un 54.5% está de acuerdo con que los convenios colectivos ayudan a reconocer derechos que la ley no les otorga a los trabajadores y un 38.2% esta total mente de acuerdo un 5.5% no opina y un 1.8 está en desacuerdo

Tabla 5: considera usted que las leyes laborales que se aplican para resolver convenios colectivos son eficaces

		Frecuencia	Porcentaje
Descripción	TD	14	25.5 %
	D	28	50.9 %
	NO OPINA	4	7.3 %
	A	9	16.4 %
	Total	55	100.0 %

Fuente elaboración propia

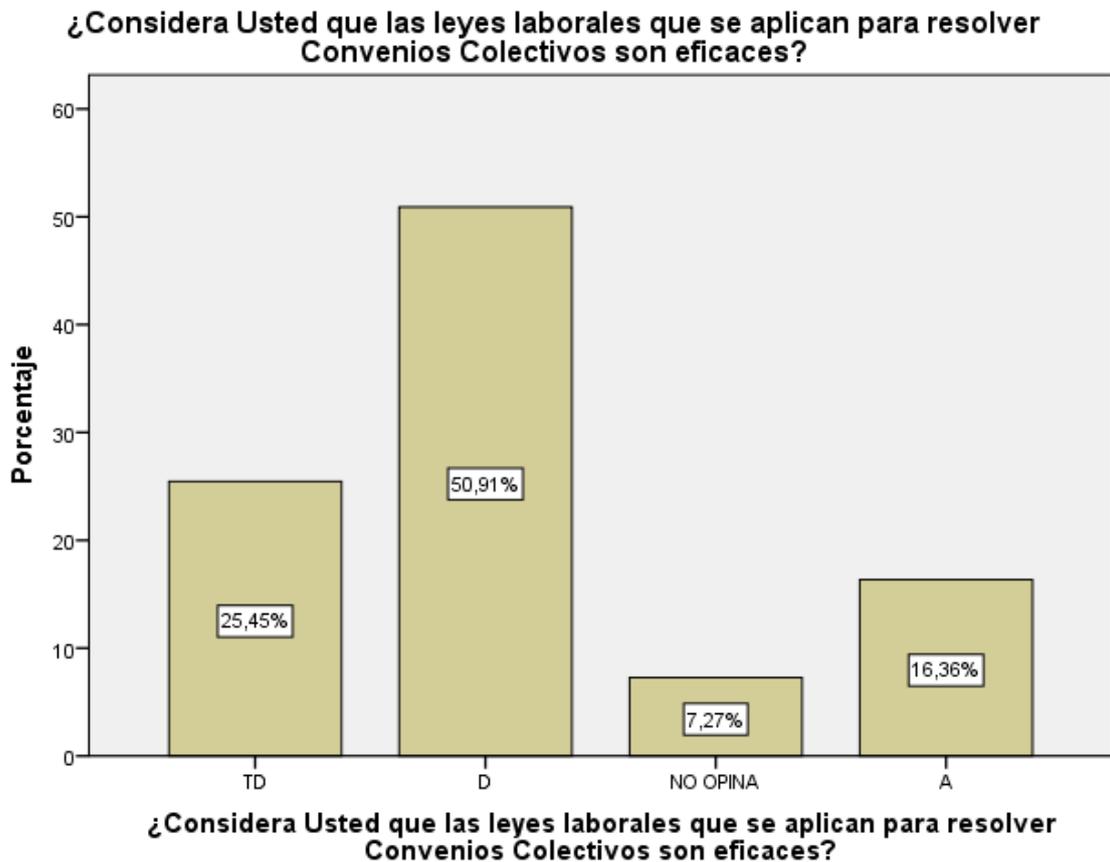


Figura 5: considera usted que las leyes laborales que se aplican para resolver convenios colectivos son eficaces

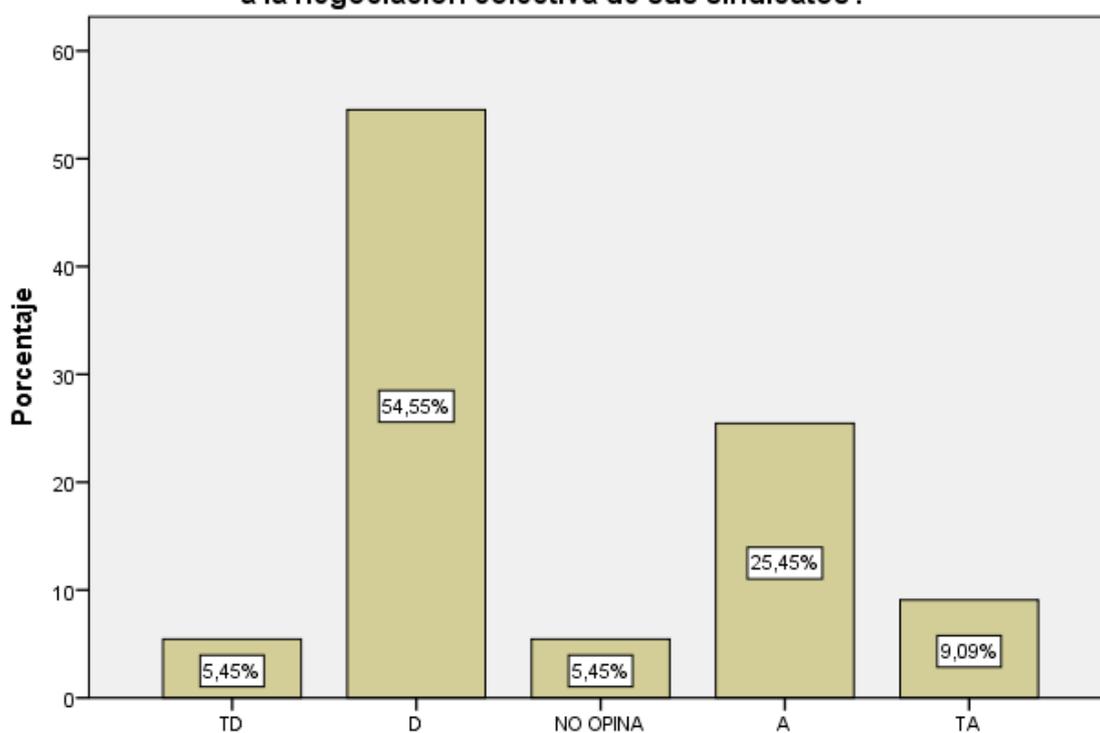
Un 50.9% está en desacuerdo un 25.5% esta total mente en desacuerdo que las leyes laborales que se aplican para resolver convenios colectivos no son eficaces, mientras que un 16.4% está de acuerdo y un 7.3% no opina

Tabla 6: Considera que la municipalidad Distrital de la victoria a vulnerado el derecho a la negociación colectiva de sus sindicatos

		Frecuencia	Porcentaje
Descripción	TD	3	5.5 %
	D	30	54.5 %
	NO OPINA	3	5.5 %
	A	14	25.5 %
	TA	5	9.1%
	Total	55	100.0 %

Fuente elaboración propia

¿Considera que la Municipalidad Distrital de La Victoria ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva de sus sindicatos?



¿Considera que la Municipalidad Distrital de La Victoria ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva de sus sindicatos?

Figura 6: Considera que la municipalidad Distrital de la victoria a vulnerado el derecho a la negociación colectiva de sus sindicatos

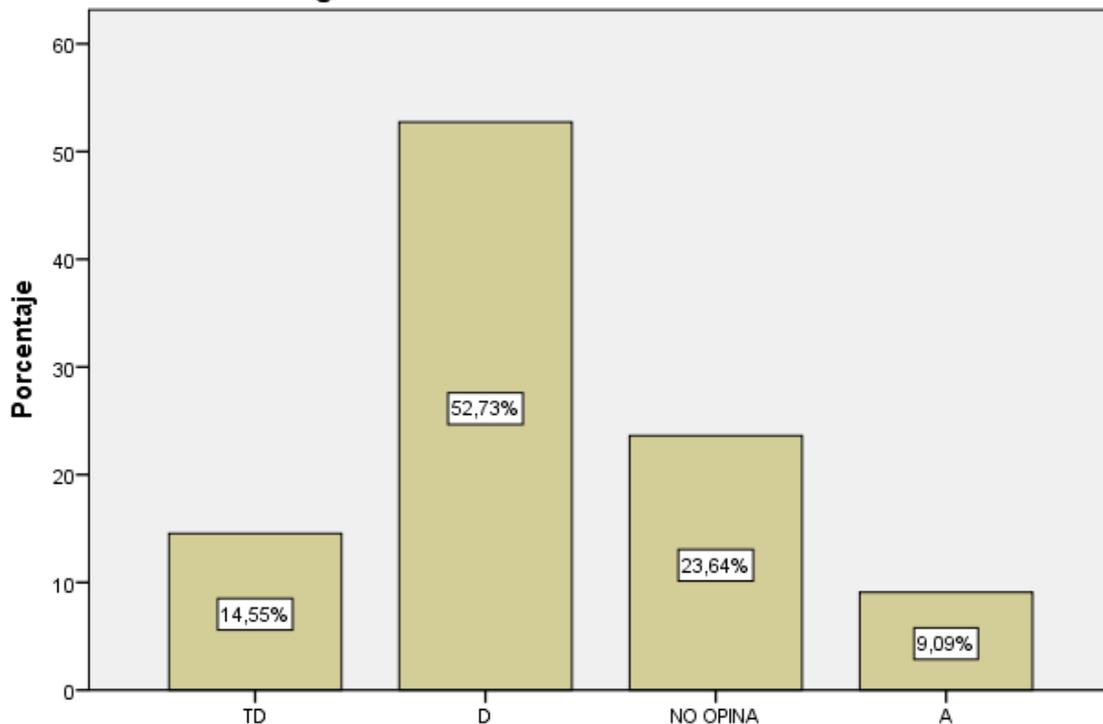
El 54.5% está en desacuerdo un 5.5% esta total, mente en desacuerdo un 25.5% está de acuerdo, un 9.1% esta total mente de acuerdo mientras que un 1.5% no opina

Tabla 7: Considera Usted que los sindicatos conocen o están bien informados sobre la negociación de un convenio colectivo

		Frecuencia	Porcentaje
Descripción	TD	8	14.5 %
	D	29	52.7 %
	NO OPINA	13	23.6 %
	A	5	9.1 %
	Total	55	100.0 %

Fuente elaboración propia

¿Considera Usted que los sindicatos conocen o están bien informados sobre la negociación de un convenio colectivo?



¿Considera Usted que los sindicatos conocen o están bien informados sobre la negociación de un convenio colectivo?

Figura 7: Considera Usted que los sindicatos conocen o están bien informados sobre la negociación de un convenio colectivo

El 52.7% está en desacuerdo con que los sindicatos estén bien informados de la negociación de un convenio colectivo también un 14.5% esta total mente en desacuerdo no opina un 23.6%, y de acuerdo un 9.1%

Tabla 8: Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria respeta el derecho al fuero sindical

		Frecuencia	Porcentaje
Descripción	TD	24	43.6 %
	D	28	50.9 %
	NO OPINA	2	3.6 %
	A	1	1.8 %
	Total	55	100.0 %

Fuente elaboración propia

¿Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria respeta el derecho al fuero sindical?

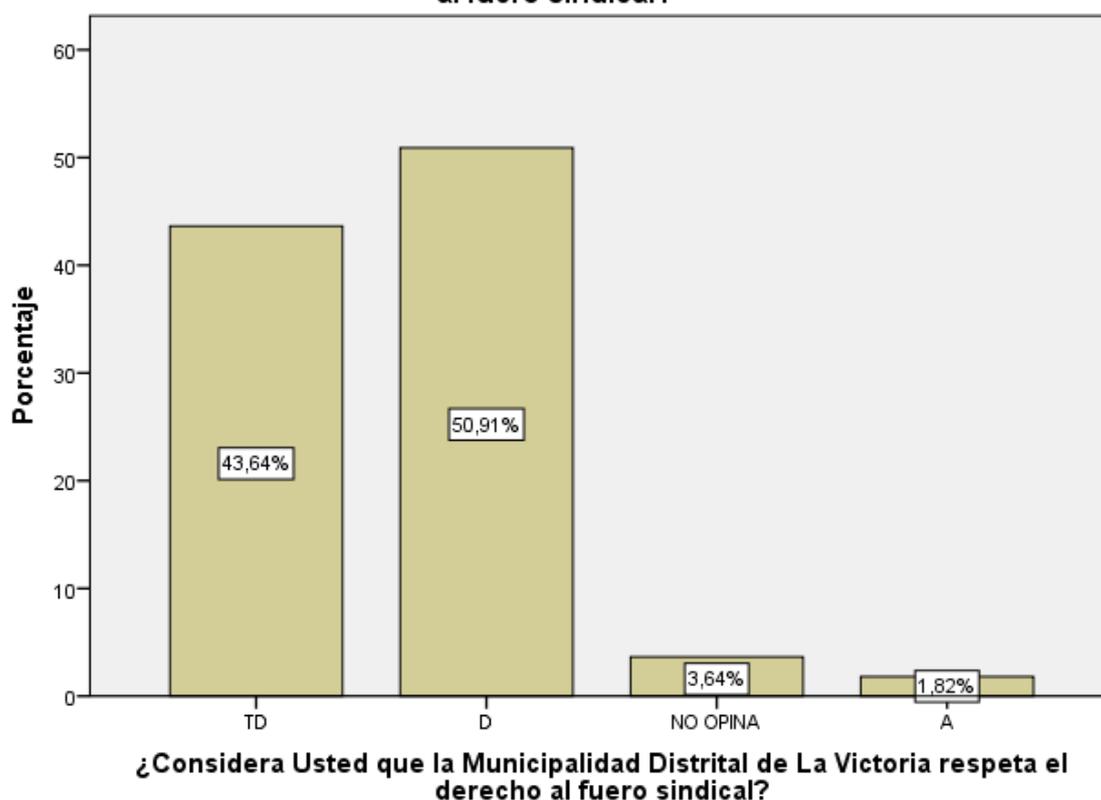


Figura 8: Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria respeta el derecho al fuero sindical

El 50.9% está en desacuerdo con que se respetan el derecho a fuero sindical, un 43.6 esta total mente en desacuerdo que no se respeta el derecho al fuero sindical un 3.8% no opina y un 1.8 está de acuerdo

Tabla 9: Considera Usted que los sindicatos están bien organizados para reclamar sus derechos colectivos

		Frecuencia	Porcentaje
Descripción	TD	11	20.0 %
	D	35	63.6 %
	NO OPINA	5	9.1 %
	A	4	7.3 %
	Total	55	100.0 %

Fuente elaboración propia

¿Considera Usted que los sindicatos están bien organizados para reclamar sus derechos colectivos?

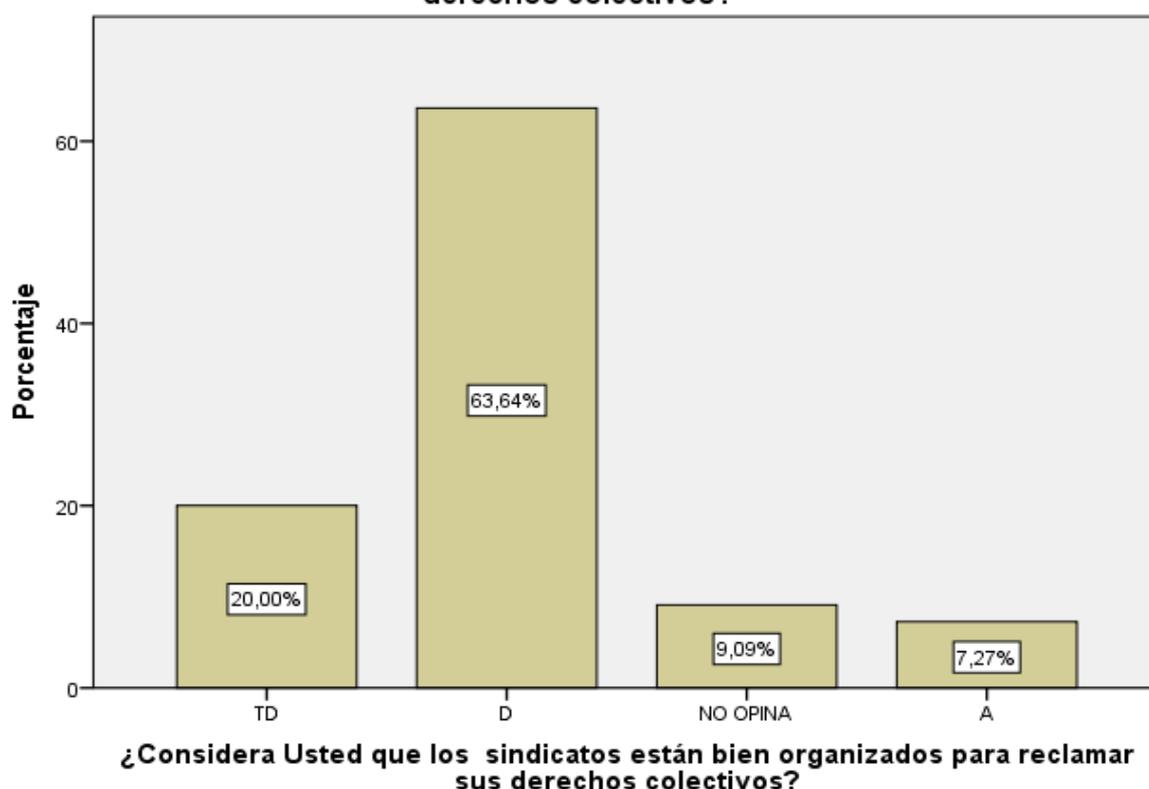


Figura 9: Considera Usted que los sindicatos están bien organizados para reclamar sus derechos colectivos

El 63.6% total mente en desacuerdo 20.0% de acuerdo que los sindicatos no están bien organizados para reclamar sus derechos colectivos 7.3% está de acuerdo 9.1% no opina

Tabla 10: Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria respeta los derechos colectivos de sus sindicatos

		Frecuencia	Porcentaje
Descripción	TD	15	27.3 %
	D	34	61.8 %
	NO OPINA	4	7.3 %
	A	2	3.6 %
	Total	55	100.0 %

Fuente elaboración propia

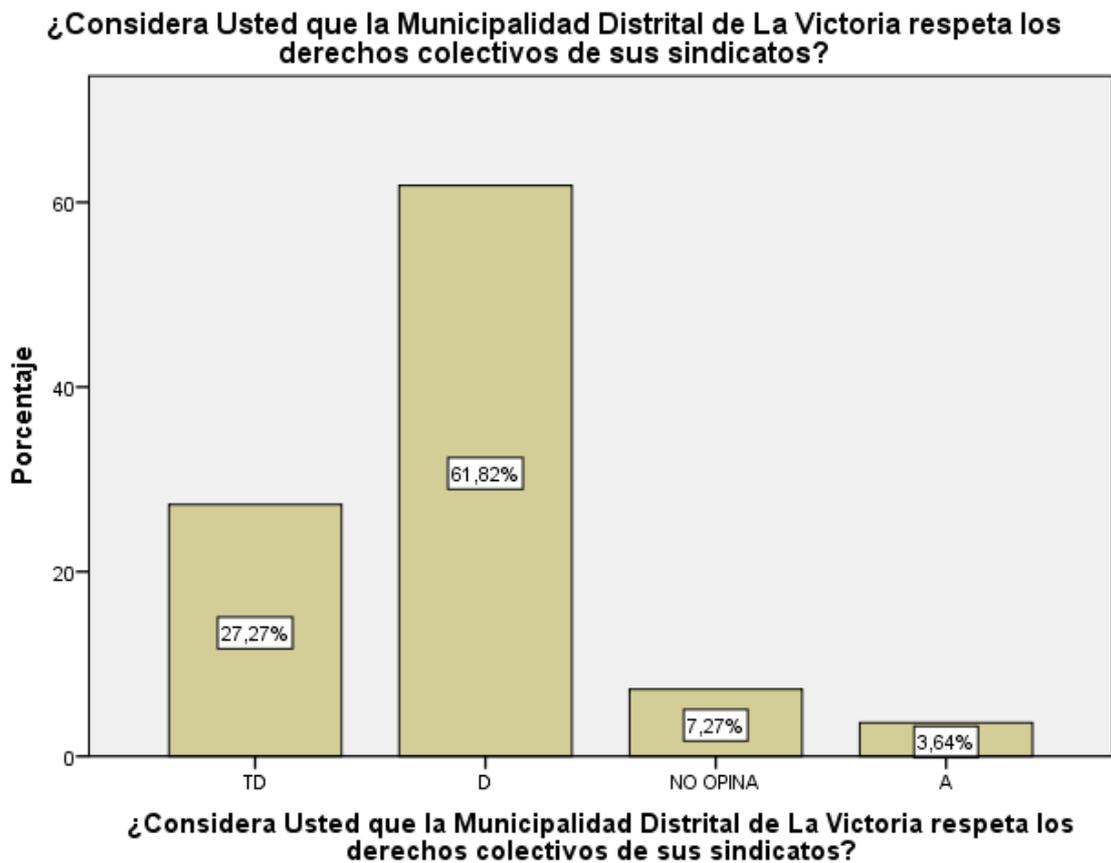


Figura 10: Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria respeta los derechos colectivos de sus sindicatos

El 61.8 % está en desacuerdo un 27.3 % esta total mente en desacuerdo que la municipalidad de la victoria no respeta los derechos colectivos un 7.3 % no opina y un 3.6 % está de acuerdo

3.2. Discusión de resultados

En que mediada afecta el incumplimiento del convenio colectivo a sus sindicatos

El 47.3% de los encuestados está de acuerdo con que el incumplimiento del convenio colectivo si afecta su sindicato mientras que un 21% indica que está totalmente de acuerdo

que el incumplimiento del convenio afecta a su sindicato un 27 % no opina y un 3% desconoce.

Explicar porque obtuvo este resultado

En cuanto al trabajo de campo y de acuerdo con los resultados obtenidos se puede apreciar que la mayoría de encuestados afirma que el incumplimiento del convenio colectivo les afecta de manera significativa lo cual lleva a la poca influencia que tiene el convenio para sus sindicatos y que no se aplica adecuadamente.

Amaadachou, (2014) “el símbolo de la convención colectiva de ninguna manera debe estar encaminado a desempeñar una labor secundaria sino todo lo opuesto, debe desempeñar una labor principal en la organización y gestión de las organizaciones laborales, incrementando una mediación más segura, lo que contribuye en un ambiente de pasificación social y una mayor seguridad del buen ambiente laboral” está relacionado con el objetivo general de la presente investigación que hace mención a como determinar cómo influye los convenios colectivos en los sindicatos de la municipalidad distrital de la victoria .

Semejanzas y diferencias entre resultado y antecedente

Los resultados de la presente investigación arrojan que el 47 % de los encuestados indica que el incumplimiento del convenio colectivo les afecta a los integrantes del sindicato Amaadachou, (2014) hace mención en dejar testimonio de la permanencia de la convención colectiva en el enfoque legal social que el empleado desempeña en la colectividad de hoy, siendo la herramienta colectiva por grandeza en el Derecho de realidades laborales que gobiernan para la gran totalidad de empleados.

Logro del objetivo

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 47.3% indica que es de acuerdo y el 21.8% está totalmente de acuerdo que el incumplimiento de los convenios colectivos 2017-2018 afecta a los trabajadores del sindicato de la municipalidad de la victoria un 27.3% no opina y un 3.6% está en desacuerdo lo que determina la poca influencia del convenio colectivo para los empleados del sindicato de la Municipalidad de la victoria logrando así el objetivo planteado para la presente investigación donde se estableció Identificar los factores influyentes en la relación entre los convenios colectivos y los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018

¿Considera Usted que los Convenios Colectivos del 2017 -2018 son eficaces para los sindicatos de la Municipalidad Distrital de La Victoria

el 65.5% de los encuestados considera que está en desacuerdo con los convenios colectivos 2017 2018 sean efectivos para sus sindicatos, el 23.6% esta total mente en desacuerdo, y un 10.9% no conoce sobre el tema.

Explicar porque obtuvo el resultado

en cuanto al trabajo de campo de acuerdo con los resultados obtenidos se puede apreciar que los convenios colectivos 2017-2018 no son eficaces para los sindicatos de la municipalidad de la victoria demostrando así que los empleados se vean afectados en sus derechos colectivos a causa del incumplimiento Timaná, (2014) La vigencia de acuerdos logrados mediante acuerdo colectivo se vulnera e incumple según afirmaciones del 50% de los trabajadores sindicalizados y 80% de empleadores. Realidad que atenta contra la negociación colectiva como instrumento directo y participativo para la solución de problemas laborales. realidad que constituye una amenaza para la paz laboral y desarrollo económico de la provincia de Chiclayo y de la región Lambayeque.

Semejanzas y diferencias entre resultados y antecedentes

los resultados de la presente investigación arrojan que el 65.5% de los encuetados indica que no son eficaces los convenios colectivos 2017-2018 y un 23.6% están totalmente desacuerdo y un 10.9% desconoce lo que indica que los resultados obtenidos son ampliamente favorables por la no eficacia de dichos convenios, lo que se asemeja con el estudio realizado por Timaná (2014) la solución pacífica de conflictos laborales en las empresas privadas de la provincia de Chiclayo se ve amplia mente afectada por el hecho que el 83% de trabajadores sindicalizados afirma que a veces o nunca se negocia colectiva mente , realidad que se complementa por la actitud des valorativa que demuestra el 100 % de empleadores.

Logro del objetivo

De los resultados obtenidos el 65.5% está desacuerdo un 23.6% total mente en desacuerdo y un 10.9% no conoce lo que indica que la mayoría de encuestados indica que los convenios colectivos 2017-2018 no son eficaces donde un factor encontrado es la

ineficacia de que tiene el convenio colectivo con los sindicatos de la municipalidad distrital de la victoria, por lo que se alcanzó con el objetivo proyectado de la investigación donde estableció Identificar los factores influyentes en la relación entre los convenios colectivos y los sindicatos en el Municipio de la Victoria 2017-2018

¿Se han aplicado sanciones o multas a la Municipalidad Distrital de La Victoria por incumplimiento de Convenios Colectivos?

el 54.5% considera que si se han aplicado multas a la municipalidad distrital de la victoria por incumplimiento de convenios colectivos un 34.5% esta total mente de acuerdo el 9.1% no opina y el 1.8% está en desacuerdo.

Explicar porque obtuvo el resultado

de acuerdo con todas las personas encuestadas se pudo constatar que en el resultado obtenido que, si se han aplicado multas a la municipalidad distrital la victoria por incumplimiento de los convenios colectivos 2017 2018 Ciudad, (2017) Un derecho colectivo tiene esta propiedad en la legislación laboral porque afecta de manera uniforme a todo un grupo o categoría de empleados, pero esta deficiencia colectiva tiene un impacto específico en la propiedad de cada trabajador individual.

Semejanzas y diferencias entre resultados y antecedentes

En los resultados de la investigación se puede constatar que un 54.5% está de acuerdo que si se han aplicado multas a la municipalidad distrital de la victoria un 34.5% esta total mente de acuerdo un 9.1% no opina y un 1.8% está en desacuerdo, estas multas y sanciones se aplican en la vía administrativa y judicial, en su investigación

Ciudad, (2017) sostiene que La NLPT Le permite perseguir todo tipo de cláusulas de negociación colectiva, incluidas las reglamentaciones, contrarias a las leyes anteriores, que limitaban la acción sindical a cláusulas obligatorias. La legitimidad activa, ahora reconocida por los sindicatos 8.2, 9.1 y 9.2, está en línea con las disposiciones del Artículo 8 de la Ley de Relaciones Laborales Colectivas, que estipula que, entre los propósitos y funciones de los sindicatos, todos los trabajadores interesados están representados en el marco. conflictos y controversias o solicitudes de carácter colectivo.

Logro del objetivo

De los resultados obtenidos se puede observar que el 54.5% indica que está de acuerdo un 34.5% está totalmente de acuerdo 9.1% no conoce y 1.8% considera que está en desacuerdo, por lo que más de la mitad de encuestados respondió si se han aplicado multas a la municipalidad distrital de la victoria, una característica del convenio es su cumplimiento de acuerdo a la pregunta planteada se ha determinado que no se ha cumplido por lo que se le aplicaron sanciones a la municipalidad distrital de la victoria, logrando así el objetivo planteado que es: Identificar las características emergentes que tiene los convenios colectivos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018

considera usted que los convenios colectivos coadyuvan en el reconocimiento de los derechos que la ley no otorga a los trabajadores

un 54.5% está de acuerdo con que los convenios colectivos ayudan a reconocer derechos que la ley no les otorga a los trabajadores y un 38.2% esta totalmente de acuerdo un 5.5% no opina y un 1.8 está en desacuerdo.

Explicar por qué obtuvo esos resultados

En cuanto al trabajo de campo y de acuerdo con los resultados obtenidos se puede apreciar que para los encuestados el convenio colectivo es vital en el reconocimiento de derechos que la ley no les reconoce y que para que un convenio colectivo sea influyente para un sindicato se tiene que respetar y cumplir y así determinar una influencia positiva, mas no negativa para los sindicatos ya que el resultado de un convenio es satisfacer a ambas partes y así evitar controversias.

Campos y Gianibelli (2013)

En Argentina, el derecho a negociar convenciones colectivas es un derecho que la constitución nacional otorga a los "gremios". declarado expresamente: El trabajo en sus diversas formas está protegido por las leyes que garantizan al trabajador las siguientes condiciones: condiciones de trabajo decentes y equitativas, horario limitado; descanso y vacaciones pagas; compensación justa; salario de vida móvil.

Semejanzas y diferencias entre el resultado y el antecedente

Los resultados de la presente investigación arrojan con un 54.5% están de acuerdo un 38.2% están totalmente de acuerdo que el convenio colectivo ayuda a reconocer derechos que la ley no reconoce a los miembros de un sindicato

Campos y Gianibelli (2013) El sistema de negociación colectiva en Argentina, a pesar de las prohibiciones anteriores, consiente mejorar el límite inferior de protección laboral establecido en la legislación general, ya que los convenios colectivos solo pueden elevar este piso mediante cláusulas que otorgan derechos más altos. trabajadores cuando un acuerdo es menos beneficioso que la ley. o si una reforma posterior de la ley mejora las condiciones acordadas en la convención colectiva esta ley, es decir, la regla más favorable, se aplicará plenamente Correcto.

Logro del objetivo

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 54.5% de los encuestados indica que los convenios reconocen derechos que la ley no a los trabajadores de un sindicato un 38.2% responde que está totalmente de acuerdo. la mayoría de los encuestados respondió que sí, determinado así que el convenio colectivo es influyente par un sindicato siempre y cuando se cumpla debidamente por lo que se logró con el objetivo planteado de la investigación, donde se estableció Determinar la influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en el Municipio de la Victoria 2017-2018

considera usted que las leyes laborales que se aplican para resolver convenios colectivos son eficaces

un 50.9% está en desacuerdo un 25.5%esta total mente en desacuerdo que las leyes laborales que se aplican para resolver convenios colectivos no son eficaces, mientras que un 16.4% está de acuerdo y un 7.3% no opina

Explicar porque obtuvo los resultados

de acuerdo con los trabajos de campo de acuerdo con los resultados logrados, se puede apreciar que más de la mitad de los encuestados indican, que las leyes laborales no son totalmente eficaces al momento de resolver conflictos por convenios colectivos

Flores (2011) Tanto los trabajadores como las autoridades generalmente creen que los acuerdos de negociación colectiva son inadecuados y que existe una desconfianza en el sistema legal.

Semejanzas y diferencias entre el resultado y el antecedente

los resultados de la presente investigación arrojan que un 50.9% está en desacuerdo con que las leyes laborales con que las leyes laborales no son eficaces para resolver convenios colectivos y un 25.5% esta total mente en desacuerdo, un 17.4% está de acuerdo y un 7.3% no opina encontrando una semejanza en la investigación de

Flores (2011) Las negociaciones se reconocen como una vía de mejora colectiva de controversias, pero no se consideran una entidad legal alternativa al procedimiento administrativo y judicial para la solución de problemas laborales sin que los trabajadores y empleados cumplan con las disposiciones de utilizar otros medios de resolución de disputas en privado o fuera de la corte.

Logro del objetivo

De los resultados obtenidos se puede observar que el 50.9% y el 22.5% de los encuestados indica que las leyes laborales no son eficientes para resolver convenios, a nuestro parecer consideramos que un convenio depende de la ley que se aplica para resolverlo, para que así logre la una verdadera influencia del convenio para los sindicatos, donde la mayoría de encuestados respondió con el objetivo planteado de la investigación que es, comprobar la influencia de los convenios colectivos en los sindicatos del Municipio de la Victoria 2017-2018

Considera que la municipalidad Distrital de la victoria a vulnerado el derecho a la negociación colectiva de sus sindicatos

El 54.5% está de acuerdo un 5.5% esta total, mente en desacuerdo un 25.5% está de acuerdo, un 9.1% esta total mente de acuerdo mientras que un 1.5% no opina

Explicar porque obtuvo esto resultados

en cuanto al trabajo de campo y de acuerdo con los resultados obtenidos se puede apreciar que hay porcentajes casi parejos en las respuestas obtenidas, si bien es cierto la respuesta

más elevada es, está en desacuerdo, pero también hay una alta cantidad que está de acuerdo y total mente de acuerdo

Díaz, &, Hoyos, (2013).la eficacia de las negociaciones colectivas en la Municipalidad de Chiclayo, en promedio adolecen de un 56% de empirismos aplicativos, a razón de que los responsables no conocían y no aplicaban bien los conceptos básicos necesarios al ser tenidos en cuenta para una efectiva protección de los derechos de la mediación,

Semejanzas y diferencias entre el resultado y el antecedente

Los resultados de la investigación recogen que el 54.5% y 5.5% los encuestados indica que no están de acuerdo y totalmente desacuerdo, pero una muy considerable cantidad de 25.5% está de acuerdo y un 9.1 esta total mente de acuerdo dando cuenta que ya se les ha negado un derecho muy importante como es la negociación colectiva

Díaz, &, Hoyos, (2013). Un 57% de incumplimientos a razón de que los responsables no conocían y no aplicaban las disposiciones de nuestra normativa nacional, las causas que limitan la negociación colectiva en la municipalidad de Chiclayo un 62% indica que se debe a que en el procedimiento no se tenía en cuenta las experiencias de la legislación comparada.

Logro del objetivo

De los resultados alcanzados se puede apreciar que el 54.5% de los encuestados indica que no está de acuerdo que se vulnera el derecho a la negociación colectiva también un 5.5% esta total mente desacuerdo , mientras que un 25.5% responde está de acuerdo con que si se ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos de la victoria y un 9.1% esta total mente de acuerdo por lo que se logró con el objetivo propuesto de la investigación, donde se estableció Identificar las características emergentes que tiene los convenios colectivos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018

Considera Usted que los sindicatos conocen o están bien informados sobre la negociación de un convenio colectivo

El 52.7% está en desacuerdo con que los sindicatos estén bien informados de la negociación de un convenio colectivo también un 14.5% esta total mente en desacuerdo no opina un 23.6%, y de acuerdo un 9.1%

Explicar por qué obtuvo estos resultados

en cuanto al trabajo de campo y de acuerdo con los resultados obtenidos se puede apreciar que en su mayoría los encuestados indican que los sindicatos no conocen, o no están bien informados sobre cómo se negocia un convenio colectivo

Rodríguez, (2013) De los procesos y tramites que se exigen para la creación de este tipo de contratos podemos encontrar que se encuentra claramente tipificados para que las asociaciones de trabajadores que tomen la debida entereza y compromiso para empezar este proceso que no será fácil, pero de así continuarlo hasta la última consecuencia les traerá muchos benéficos para ellos y para sus familias.

Semejanzas y diferencias entre resultado y antecedente

los resultados de la presente investigación arrojan que un 52.7% y un 14.5% consideran que los sindicatos no están bien informados sobre la negociación de un convenio colectivo lo que se asemeja con el estudio realizado por Rodríguez, (2013) La falta de promoción y de información de los procesos y benéficos de esta institución por parte de las entidades gubernamentales encargadas de la aprobación y tramitación de esta institución es sorprendente dado de tratarse de una institución de ser aplicable de manera generaliza por las entidades privadas o públicas brindarían un beneficio de increíble magnitud para el buen desarrollo del buen vivir y bienestar social tantas veces promocionado por el Estado.

Logro del objetivo

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 52.7% de los encuestados indica que los sindicatos no conocen o está bien informados sobre la negociación de un convenio colectivo, donde la casi la totalidad de entrevistados respondió que, si por lo que se logró con el objetivo propuesto de la investigación, en el que se determinó que Identificar los factores influyentes en la relación entre los convenios colectivos y los sindicatos en el Municipio de a Victoria 2017-2018

Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria respeta el derecho al fuero sindical

El 50.9% está en desacuerdo con que se respetan el derecho a fuero sindical, un 43.6 esta total mente en disconformidad que no se respeta el derecho al fuero sindical un 3.8% no opina y un 1.8 está de acuerdo

Explicar porque obtuvo estos resultados

En cuanto al trabajo bajo de campo de acuerdo con los resultados obtenidos, se puede observar el derecho al fuero sindical en el Municipio de la Victoria se ve afectado de manera muy significativa, ya que la mayoría de encuestados considera que se vulnera este derecho tan importante para los sindicatos.

Núñez, (2013) Los sindicatos, que desempeñan un papel vital en cualquier estado de derecho social y democrático, expresan el ejercicio de un principio y derecho fundamental, como la libre de asociación; Esto fortalecerá el sistema democrático, consolidará el desarrollo económico y buscará la paz social a través del trabajo decente. Los sindicatos fuertes y aportan a disminuir las diferencias y la supresión social. Por lo tanto, es importante fortalecer el derecho de los sindicatos.

Semejanzas y diferencias entre resultado y antecedente

Los resultados de la presente investigación arrojan que el 50.9% y un 43.6% son los porcentajes más altos consideran que no se respetó el derecho al fuero sindical lo que coincide con la investigación de Núñez (2013) extender la protección actual de la jurisdicción del sindicato a todos los empleados de los sindicatos como beneficiarios de derechos, tengan o no un puesto directivo; Brindar amparo exclusivo al líder del sindicato debido a la más al alta exhibición a las labores de su oficina, incluidas las medios protectores contra las actividades de los sindicatos; y garantías judiciales contra actos que menoscaben el ejercicio del derecho de asociación.

Logro de objetivo

de todos los resultados obtenidos se puede apreciar que un 50.9% no se respeta el derecho al fuero sindical, también un 43.6%, esta total mente en desacuerdo que la municipalidad distrital de la victoria respete el fuero sindical, por lo que la mayoría respondió afirmada mente logrando el objetivo propuesto que es Identificar las características emergentes que tiene los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018.

Considera Usted que los sindicatos están bien organizados para reclamar sus derechos colectivos

El 63.6% total mente en desacuerdo 20.0% de acuerdo que los sindicatos no están bien organizados para reclamar sus derechos colectivos 7.3% está de acuerdo 9.1% no opina

Explicar porque obtuvo estos resultados

En cuanto al trabajo de campo y de acuerdo con los resultados arrojados se puede considerar que la mayoría de encuestados afirma que los sindicatos no están bien organizados para reclamar sus derechos colectivos

Meldes & Núñez (2017) Los sindicatos, que desempeñan un papel vital en cada estado de derecho, reflejan el adiestramiento de una iniciación y derecho fundamental como autonomía de asociación. Esto fortalecerá el régimen democrático, consolidará el desarrollo económico y buscará la armonía sindical a través del trabajo decente. De esta manera, los sindicatos fuertes y consolidados aportan a disminuir las distinciones y el rechazo social.

Semejanzas y diferencias entre resultado y antecedente

los resultados de la investigación arrojan que un 63.6% los sindicatos no están bien organizados para reclamar sus derechos colectivos al igual que un 20.0% esta total mente en desacuerdo, lo que se asemeja con el estudio realizado por.

Meldes & Núñez (2017) El 5,97% de los sindicatos alcanzados en 2015 alcanzaron una débil libertad sindical. Estos convenios colectivos se han caracterizado durante los hace 30 años por una gran diferencia en las solicitudes y los contratos registrados exhibidos y la debilitación de las asociaciones sindicales, el proclamarse en huelga real o someterlo a un proceso de solución de conflictos con la empresa, Esto se explica en parte por el contexto desfavorable adonde se lleva este derecho, teniendo en cuenta el contenido financiero sindical como el jurídico, y últimamente proporcionando estadísticas que demuestran la baja eficiencia que socava la ley en cuestión.

Logro del objetivo

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 63.6% está en desacuerdo y un 20.0% está totalmente en desacuerdo los encuestados indica que los sindicatos no están bien organizados para reclamar sus derechos colectivos por lo que se logró con el objetivo planteado de la investigación, donde se estableció Determinar la forma en que los convenios colectivos influye en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018

¿Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria respeta los derechos colectivos de sus sindicatos?

El 61.8 % está en desacuerdo un 27.3 % esta total mente en desacuerdo que la municipalidad de la victoria no respeta los derechos colectivos un 7.3 % no opina y un 3.6 % está de acuerdo

Explicar porque obtuvo estos resultados

En cuanto al trabajo de campo y de acuerdo con los resultados obtenidos se puede apreciar que la mayoría de encuestados afirma que La municipalidad distrital de la victoria no respeta los derechos colectivos de sus trabajadores

Timana (2014) las relaciones y tratamiento entre empleadores y trabajadores sindicalizados en las empresas privadas de la provincia de Chiclayo son poco cordiales, con limitado entendimiento y hasta conflictivas y de desentendimiento, según afirmación del 67 % de trabajadores y 70 % de empleadores encuestados.

Semejanzas y diferencias entre resultado y antecedente

Los resultados de la presente investigación arrojan que el 61.8% está en desacuerdo que la municipalidad distrital de la victoria respeta los derechos colectivos de sus sindicatos y un 27.3% esta total mente en desacuerdo

Timana (2014) los trabajadores sindicalizados que laboral en la provincia de Chiclayo en su totalidad carecen de información adecuada en cuanto a bases teóricas normatividad y jurisprudencia.

Logro del objetivo de los resultados obtenidos se puede apreciar que el 61.8% está en desacuerdo con que la municipalidad distrital de la victoria no respeta los derechos colectivos de sus sindicatos colectivos, por lo que se logró con el objetivo planteado de la investigación, donde se

estableció, Determinar la influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018.

IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De la presente investigación se concluye que:

4.1. conclusiones

En la investigación planteada, tuvo como objetivo principal, Determinar la forma en que los convenios colectivos influye en los sindicatos en el municipio de la victoria 2017-2018.

Tratando un problema sobre la influencia de los convenios colectivos 2017 2018 en los Sindicatos de la Municipalidad Distrital de la victoria, hemos podido determinar que el municipio de la Victoria no ha cumplido con lo pactado en los convenios colectivos, a pesar del multas que se les aplicado las autoridades competentes, prefiere la municipalidad distrital de la victoria pagar la multa que solucionar sus problemas con los sindicatos determinado así la poca influencia que tienen los convenios colectivos para sus sindicatos, también se les vulnera derechos colectivos como la negociación colectiva no se les respeta el fuero sindical, cumpliendo de esta forma con los objetivos formulados en la investigación. Obteniendo una respuesta favorable con lo pretendido.

Al estudiar lo antes señalado, permitió conocer cómo es que un convenio colectivo es importante para los empleados como los de la municipalidad distrital de la victoria, debemos tener en cuenta, que los uniformes, los desayunos, los implementos de trabajo son vitales para el desarrollo de su trabajo y su salud, estos son acuerdos plasmados en los convenios colectivos del 2017 y 2018 que no se han cumplido

El resultado que se encontró en la investigación se concluye que existe un alto nivel de desconocimiento de la ley que rigen los sindicatos desconfianza de las autoridades que resuelven problemas por convenios colectivos también, se pudo comprobar que el municipio de la victoria toma represarías

en contra de los dirigentes sindicales por reclamar sus derechos colectivos descendiéndoles de puesto sancionándolo, demorando en sus pagos recortando sus sueldos etc.

por último, debemos acotar que los sindicatos no son un obstáculo para sus empleadores, sino todo lo contrario ayudan al desarrollo de la empresa porque consideramos que el trato por parte de los empleadores hacia las personas que lo presiden debe ser más considerativo e igualitario.

4.2. Recomendaciones

que se implemente mejoras normativas para el fortalecimiento de los sindicatos, en la ley de relaciones colectivas de trabajo LRCT, que se hagan mejoras en dicha ley para que se respete el fuero sindical de los representantes sindicales.

para que los convenios sean eficaces y así puedan tener una influencia positiva en los sindicatos, cuando se apliquen multas por incumplimiento, proponemos que las multas pagadas que van en beneficio del estado, una parte sea destinada hacia los sindicatos para así resarcir los daños causados por lo que no se ha cumplido en el convenio colectivo.

REFERENCIAS

- Arévalo, j. (2016). Tratado de derecho Laboral. Lima, Perú. Instituto Pacífico.S.A.C.
- Anacleto, (2012). Manual de Derecho del trabajo. Editora y Librería jurídica Grijley E.I.R.L.
- Bustamante, C. B. (2011). La cláusula de estado social en la constitución: análisis de los derechos fundamentales laborales. recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Díaz, T. (2013). Derecho Colectivo del trabajo. Perú: Editora y Librería jurídica Grijley E.I.R.L
- Gonzales, L. (2013). Negociación Colectiva, soluciones laborales para el sector privado <http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/SWebSLn/zonasecureSLn/RevistaElectronica.aspx>
- Hilario, A. (2014). Negociación Colectiva en el Grupo de Empresas. Soluciones Laborales para el Sector Privado.<http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/SWebSLn/zonasecureSLn/RevistaElectronica.aspx>
- <http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/SWebSLn/zonasecureSLn/RevistaElectronica.aspx>
- Sanguinetti, w. (2013). Derecho del trabajo, tendencias corporativas. Lima, Perú: Editora y librería Grijley E.I.R.L.
- Toyama &Eguiguren. (2018). Inspección de Trabajo Jurisprudencia administrativa más Relevante. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.S.A.
- Valderrama Tarazona. (2018). Régimen Laboral Explicado 2018. Lima Perú: Gaceta Jurídica. S.A.

Valderrama & Tarazona. (2018). Régimen Laboral Explicado 2018. Lima Perú: Gaceta Jurídica. S.A.

Villavicencio, R, (2014). El Derecho Colectivo es la parte que le da Identidad al Derecho del Trabajo. Soluciones Laborales para el sector Privado. Recuperado <http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/SWebSLn/zonasecureSLn/RevistaElectronica.aspx>

Asociación peruana de relaciones de trabajo (2008). Relaciones laborales en el Mundo. Editora y librería jurídica Grijley E.I.R.L

Ciudad, (2017). Insuficiencia de las modalidades especiales del conflicto colectivo jurídico en la legislación procesal laboral peruana (Tesis Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú

Meléndez & Núñez, (2017). El fomento de la negociación colectiva y el Estado peruano (Tesis Maestría) Pontificia universidad católica del Perú

Amaadachou, (2014). El contenido de convenio colectivo especial referencia al contenido mínimo legal necesario (Tesis Doctoral) Universidad de Granada

Ganosa, (2015). La Negociación Colectiva en los Sindicatos Minoritarios y la extinción de sus beneficios a los no Afilados (Tesis Maestría) Pontificia universidad católica del Perú

ANEXOS



JONNY SILVA LATORRE

LA INFLUENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN LOS SINDICATOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA 2017- 2018

ENCUESTA

MARCA CON UNA ASPA (X): TD (total mente de acuerdo), D(desacuerdo), N (no conoce), A (de acuerdo) y TA (totalmente de acuerdo)

VARIABLE INDEPEMDIENTE		TD	D	N	A	TA
LOS CONVENIOS COLECTIVOS		1	2	3	4	4
CUMPLIMIENTOS						
01	¿Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria ha cumplido con todos los puntos acordados en el convenio colectivo 2017-2018?					
02	¿Considera Usted que los Convenios Colectivos del 2017 -2018 son eficaces para los sindicatos de la Municipalidad Distrital de La Victoria?					
03	¿En qué medida afecta el incumplimiento del Convenio Colectivo a sus sindicatos?					
04	¿Han presentado quejas por incumplimiento de Convenios Colectivos ante las autoridades competentes?					
05	¿Conoce usted cuál es el procedimiento para presentar una queja por incumplimiento de Convenios Colectivos?					
06	¿Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria ha cumplido con los Convenios Colectivos en la totalidad de trabajadores?					
07	¿Se han aplicado sanciones o multas a la Municipalidad Distrital de La Victoria por incumplimiento de Convenios Colectivos?					
DERECHOS Y DEBERES						
08	¿Considera Usted que se encuentra protegido ante trabajos de riesgo?					
09	¿Cree Usted que hay discriminación en materia de remuneraciones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Victoria?					
10	¿La Municipalidad hace campañas de prevención y capacitación de acuerdo con las labores que sus trabajadores realizan?					
11	¿Considera Usted que los implementos de trabajo son muy importantes para las actividades que realizan?					
12	¿Considera Usted que el plazo de un año es el adecuado para la vigencia del Convenio Colectivo?					
13	¿Considera Usted que el arbitraje es una vía idónea y eficaz para solucionar las Negociaciones Colectivas?					
MARCO LEGAL						
14	¿Considera Usted que las leyes laborales que se aplican para resolver Convenios Colectivos son eficaces?					
15	¿Cree Usted que los convenios colectivos coadyuvan en el reconocimiento de los derechos que la ley no les otorga a los trabajadores?					

VARIABLE DEPENDIENTE						
LOS SINDICATOS						
NEGOCIAR						
16	¿Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria respeta los derechos colectivos de sus sindicatos?					

17	¿Considera que la Municipalidad Distrital de La Victoria ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva de sus sindicatos?					
18	¿Considera Usted que los sindicatos conocen o están bien informados sobre la negociación de un convenio colectivo?					
19	¿Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria se encuentra predispuesta al diálogo con sus sindicatos para solucionar sus problemas laborales?					
20	¿Considera usted que los sindicatos son un obstáculo para sus empleadores?					
21	¿Considera Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria respeta el derecho al fuero sindical?					
22	¿Considera Usted que el ejercicio de huelga de los trabajadores es eficaz al momento de reclamar sus derechos colectivos?					
23	¿Considera Usted que los sindicatos están bien organizados para reclamar sus derechos colectivos?					
24	¿Considera Usted que las empresas toman represalias contra los sindicatos por el hecho de defender sus derechos laborales?					
	DEFENSA DE SUS INTERESES					
25	¿Considera Usted que los sindicatos como el de la Municipalidad Distrital de La Victoria están desprotegidos por la ley al momento de enfrentar procesos en su contra?					
26	¿Considera Usted que se debe implementar mejoras normativas para fortalecer las organizaciones sindicales?					
27	¿Considera Usted que los procesos que interponen los representantes sindicales en favor de sus derechos se solucionan en plazos razonables?					
28	¿Considera Usted que todos los trabajadores afiliados a un sindicato tienen pleno conocimiento de sus derechos sindicales?					
29	¿Cree Usted que la Municipalidad Distrital de La Victoria cuenta con el presupuesto suficiente para afrontar alguna contingencia económica producida por la ejecución de procesos ganados por sus sindicatos?					
30	¿Considera Usted que las autoridades competentes, en materia laboral, actúan de manera imparcial al presentarse un conflicto entre sindicato-empresa?					

AUTORIZACION PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 22 octubre de 2018.

Quien suscribe:

SR. ANDRES ESQUIVES CHAFIO

Secretario general del sindicato de obreros de la Municipalidad Distrital de la victoria

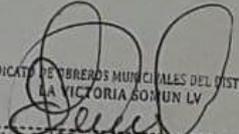
AUTORIZA:

Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: "LA INFLUENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN LOS SINDICATOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA 2017-2018

Por el presente, quien suscribe,

Sr ANDRES ESQUIVES CHAFIO, Secretario General del sindicato de obreros de la Municipalidad Distrital de la victoria, **AUTORIZO** al alumno : Jonny José Silva Latorre, identificado con DNI N° 46705596, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho, y autor del trabajo de investigación denominado: "La influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la municipalidad Distrital de La Victoria ,2017-2018", al uso de dicha información que conforma los expedientes, Documentos convenios colectivos 2017-2018 , para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de licenciatura, enunciadas líneas arriba, de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información necesaria.

Atentamente.

SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DEL DISTRITO
LA VICTORIA SOMUN LV


Andrés Esquivés Chafio
DNI: 16770567
SECRETARIO GENERAL

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	
LA INFLUENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN LOS SINDICATOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA 2017-2018	¿De qué manera influye los convenios colectivos en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018?	GENERAL: Determinar la forma en que los convenios colectivos influye en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018	los convenios colectivos influye de manera significativa en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018	Independiente:		Tipo de investigación- No experimental. Transversal Descriptiva Correlacional.	Población.	
		LOS CONVENIOS COLECTIVOS			Diseño de investigación-			
		1.-Identificar las características emergentes que tiene los convenios colectivos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018		2.-Identificar las características emergentes que tiene los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018	Dependiente:			Muestra.
		3.-Identificar los factores influyentes en la relación entre los convenios colectivos y los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018		4.-Determinar la influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018	LOS SINDICATOS			Unidad de Estudio.



