

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

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Efectos de un Desconocimiento de la Ley de  
Negociación Colectiva y el derecho a huelga  
de los Trabajadores del Estado**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER  
EN DERECHO**

**Autores**

Samame Pozo Aleida Danae

<https://orcid.org/0000-0002-3847-053X>

Arbulu Carbajal Juan Pablo

<https://orcid.org/0000-0002-3807-8925>

**Linea de Investigación**

Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para enfrentar los  
desafíos globales

**Sublínea de investigación**

Ciudadanía y ética

**PIMENTEL – PERÚ**

**2024**



Universidad  
Señor de Sipán

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **Samame Pozo Aleida Danae y Arbulu Carbajal Juan Pablo Segundo** egresados de la Escuela Profesional de Derecho del Programa de Estudios “Experiencia Laboral” de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

### **Efectos de un Desconocimiento de la Ley de Negociación Colectiva y el Derecho a Huelga de los Trabajadores del Estado**

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informamos que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Samame Pozo Aleida Danae	DNI: 45250937	
Arbulu Carbajal Juan Pablo	DNI: 41366413	

Pimentel, 28 de agosto de 2024

## REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**Efectos de un Desconocimiento de la Ley de Negociación Colectiva y el derecho a huelga de los Trabaj**

AUTOR

**Samame Pozo Aleida Danae Arbulu Carbajal Juan Pablo**

RECuento DE PALABRAS

**2909 Words**

RECuento DE CARACTERES

**15466 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**13 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**45.4KB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 20, 2024 9:49 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 20, 2024 9:49 AM GMT-5**

### ● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

## **Dedicatoria**

Este trabajo lo dedicamos a nuestras familias, especialmente a nuestros hijos que son el motor y motivo para siempre salir a delante, a nuestros padres por el apoyo incondicional, por enseñarnos atravesar adversidades y no desfallecer. Por el apoyo y consejos.

## **Agradecimiento**

A Dios principalmente en retribución a nuestra fe. Queremos extender nuestro más profundo agradecimiento a nuestros docentes de la Universidad Señor de Sipan porque a través de sus enseñanzas que impartieron en las aulas universitarios nos permitieron formar nuestros valores y nuestros conocimientos en el ámbito del derecho. El agradecimiento a nuestras familias, quienes fueron impulso y motivación en todo momento para culminar con este reto propuesto desde el primer ciclo.

Indice	1
.....	1
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Resumen .....	7
Abstract.....	8
I. INTRODUCCIÓN .....	9
■ 1.1. Realidad Problemática.....	9
1.2. Formulación del problema .....	11
1.3. Hipótesis.....	11
1.4. Objetivos.....	11
1.5. Teorías relacionadas al tema.....	12
■ II. METODO DE INVESTIGACIÓN.....	17
III. RESULTADOS .....	19
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	20
V. REFERENCIAS.....	22

## **Resumen**

En el presente trabajo de investigación se tiene como objetivo: Determinar los efectos existentes del desconocimiento de la negociación colectiva y el derecho a la huelga en el Sector Público. Haciendo un análisis de las doctrinas respecto a los efectos que causa el desconocimiento de la ley de negociaciones colectivas en los trabajadores lo que conlleva a una huelga o a que esta sea designada como ilegal. El tipo de investigación que estamos manejando es básica, con alcance descriptivo, teniendo como técnica empleada los análisis documentales, teniendo en cuenta la Ley N° 31188, la cual menciona que las negociaciones colectivas son aquellas que están relacionadas a las condiciones de trabajo que se establecen en una relación laboral y todo lo concerniente a las relaciones entre empleado y trabajador, si nos ponemos del lado del empleador, para ellos los sindicatos deben practicar la negociación colectiva y tener en claro su objetivo, ya que esta engloba diferentes aspectos como es la de ejercer una representación, de existir distintos sindicatos, teniendo en cuenta los procedimientos para dar solución al conflicto. Teniendo en cuenta que en muchas de las doctrinas la falta de preparación de los sindicatos y las empresas con lleva a una negociación fallida, ya que no cuentan con objetivos claros. Originando que se dé una huelga o esta sea declarada ilegal por desconocimiento.

**Palabras claves:** Ley de negociación colectiva, derecho a Huelga, Efectos, Desconocimiento, sindicato.

## **Abstract**

The present research work aims to: Determine the existing effects of ignorance of collective bargaining and the right to strike in the Public Sector. Conduct an analysis of the doctrines regarding the effects that ignorance of the legislation on collective bargaining causes on workers, which leads to a strike or to it being classified as illegal. The type of research we are carrying out is basic, with a descriptive scope, using documentary analysis as a technique, taking into account Law No. 31188, which states that collective bargaining is related to the working conditions established in an employment relationship and everything concerning the relationship between employee and worker. If we take the employer's side, for them unions must practice collective bargaining and be clear about their objective, since this covers different aspects such as exercising representation of the various existing unions, taking into account the procedures to resolve the dispute. Taking into account that in many of the doctrines the lack of preparation of unions and companies leads to failed negotiations, by not having clear objectives. Causing a strike to take place or for it to be declared illegal due to ignorance.

**Keywords:** Collective bargaining law, right to strike, Effects, Ignorance, union.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

En el ámbito laboral las relaciones existentes entre trabajador y empleador del estado han sido tema de diversas discrepancias, llegando en muchos de los casos a la realización de una huelga laboral, teniendo en cuenta que este, es un derecho constitucional. considerado un mecanismo de autotutela y del colectivo exteriorizando un conflicto intrínseco que se da en el ámbito laboral, donde muchos de los colaboradores o empleados desconocen como ejercer una “negociación colectiva”; puesto que la “negociación colectiva” en el Perú sigue siendo limitada dentro de sus alcances y no cuenta con una estructura jurídica bien establecida.

La gran mayoría de fracasos existentes en la negociación colectiva se debe al desconocimiento tanto de los sindicalistas como de las empresas estatales al momento de utilizar la negociación, ya que no lo realizan de una forma eficaz para poder solucionar conflictos, conllevando a no darse ningún acuerdo dando origen a la Huelga por el fracaso de la negociación. El derecho a huelga lo podemos encontrar establecido en la ley de relaciones colectivas de trabajo.

El derecho a huelga aparece en el ámbito laboral como un instrumento de tutela con la finalidad de proteger los derechos e intereses de los trabajadores, siendo el sindicato el mediador para la solución de conflictos, la protección e igualdad en los derechos de los trabajadores. Si bien sabemos el derecho a la huelga se encuentra reconocido en la constitución de muchos países; este sigue siendo un derecho colectivo muy vulnerado por la mayoría de las empresas del estado en el Perú, en muchas ocasiones pertenecer a un sindicato representa el cese laboral, son muchas las limitaciones y restricciones que se tiene con este derecho de “libertad sindical”. Y más aún cuando existe el desconocimiento de la ley de negociación colectiva.

En el presente artículo se analizaremos la Ley de negociación colectiva y el derecho a Huelga en el Perú con la finalidad de determinar las limitaciones y

el desconocimiento que tienen las empresas y los sindicatos de trabajadores al momento de ejercerlas.

En el año 2024, se anunció la huelga nacional indefinida del sector público Essalud, involucrando a 9 gremios sindicales “de trabajadores médicos y administrativos de Essalud”, como son: FED CUT, SUNESS, SINAPS, SINATEMSS, SINESSS, SINATS, FUCUT, SINACOBSS y SINAMSSOP. Solicitando se cumpla con la 2do parte de escala salarial, así como la falta de compra de medicamentos (Gob, 2024).

A raíz de esta movilización se dejaron de atender a más de 13 millones de asegurados, donde el 30% del personal de salud se acogió a la huelga, esto tiene como origen una negociación colectiva desde año 2022 que hasta ese momento no fue resuelta, como es el incremento remunerativo de manera progresiva en 3 años, siendo el segundo aumento en el 2024. Así mismos, menciona que “si bien es cierto que la huelga es un derecho, pero dejar el sin atención el sector salud es incurrir en una huelga ilegal” (Exitosa Noticias, 2024)

*“El Representante del sindicato nacional del instituto nacional Penitenciario”* anuncia huelga indefinida, motivo: exigen mejoras de condición laboral para trabajadores con más de 12 años en el INPE. Iniciado el 16 de agosto. 2024. El representante sindical menciona el descontento por el incumplimiento de los acuerdos dados en una negociación colectiva dada el año 2023 (Torres Tutiven, 2024).

La huelga indefinida ha generado gran preocupación, ya que al generar una huelga no hay quien genere protección, seguridad y bienestar de los reclusos, donde la gran mayoría tiene una condena de 8 a 35 años, teniendo un riesgo grave al sector penitenciario.

Por otro lado tenemos las huelgas que quedan sin efecto, como es la que se dio en migraciones, anuncio huelga para el 27 de julio del presente año, siendo declarada improcedente, a través de una reunión “extraproceso en el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo” siendo su fundamento poner en riesgo un servicio público necesario en el país.

Así lo señala Saldarriaga Valverde (2024) La huelga indefinida anunciada por Migraciones quedó sin efecto al ser declarada ilegal por la Resolución Directoral N° 000189-2024 del “*Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*” en esta establece que migraciones se encarga del controlar el ingreso y las salidas de personas en el país, así mismo menciona que esta no cumple con todos los requisitos necesarios legales para realizarse una huelga.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál sería el efecto del desconocimiento a la negociación colectiva en las huelgas dadas en el sector público?

## **1.3. Hipótesis**

Los efectos del desconocimiento de la negociación colectiva y el derecho a Huelga en el sector público.

## **1.4. Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar los efectos existentes del desconocimiento de la negociación colectiva y el derecho a la huelga en el Sector Público.

### **Objetivos Específicos**

- Analizar la relación del derecho a la huelga y los efectos que causaría el desconocimiento de la negociación colectiva dentro del sector público.
- Analizar efectos de un desconocimiento de la ley de negociación colectiva.

## **1.5. Teorías relacionadas al tema.**

En esta parte tocaremos algunas teorías que tienen mucho que ver con nuestra tesis, las cuales nos ayudaran a comprender con más claridad el tema a tratar.

### **La negociación colectiva en el Perú**

La celebración de un convenio colectivo de trabajo en nuestro país es una herramienta esencial de una comunicación social, a través de esta comunicación los empleados, las organizaciones, así como los sindicatos pueden llegar acordar remuneraciones justas y condiciones laborales idóneas; se debe tener en cuenta que la comunicación es una de las bases fundamentales para lograr buenas relaciones de trabajo.

El objetivo que tiene la negociación colectiva es lograr instaurar un acuerdo colectivo en el cual quede sustentado las regulaciones de condiciones de trabajo para un grupo determinado de trabajadores, se debe tener en cuenta que en estos convenios se puede establecer puntualmente los derechos y responsabilidades que abarcan tanto al empleador como al empleado, permitiendo de esta manera que las empresas en general puedan colocar condiciones que logren un buen ambiente laboral y por ende este sea productivo para ambas partes. (O.I.T, 2023, párr. 2)

Este proceso de negociacion abarca todo tipo de discusiones ya sea formal o informal, con la finalidad de poder llegar a un acuerdo. Al hablar de negociación colectiva y para que esta sea efectiva, tiene que ver buena fe de ambas partes, ya que esto implica un conjunto de desiciones el cual

va a ayudar a generar confianza y respecto de ambas partes con la finalidad de mejorar las relaciones laborales. (O.I.T), 2016, p.15)

Así mismos, Ferro Delgado (2021):

Hace mención de un tercero en la negociación colectiva, el tercero tiene la función de aproximar a ambas partes, de solucionar algún tipo de conflicto que se sucite o de dar solución a las diferencias, el estado promueve diferentes soluciones de manera pacífica a la controversia que pueda existir entre el trabajador y el empleador. (p.59)

### **El Derecho a Huelga en el Perú**

En el Perú el Derecho a la huelga se encuentra regulado en nuestra constitución política de 1993 exactamente en el art. 8 inciso 3, donde regula este derecho para que se ejerza en armonía y bajo el interés social, en este artículo se señala las excepciones y las limitaciones que tiene este derecho. (Arévalo Vela, 2022, p. 18)

El derecho a la huelga es considerado uno de los derechos esenciales que tienen los trabajadores, y las organizaciones ya que este es un medio legítimo dirigido a la defensa de los intereses económicos de estos, abarcando tanto lo social y profesional. Humanos. (Corte ID, 2021, p. 37)

Arévalo Vela (2022) nos hace referencia:

Sobre las consecuencias que trae consigo la participación en huelga, teniendo como efecto la suspensión; es decir, que aquellos trabajadores, grupos que pertenecen o no a una organización sindical deciden dejar sus labores por realizar una huelga, el empleador puede decidirse de dejar de pagar remuneraciones a los trabajadores que participan de la huelga, esto se encuentra contemplado en el art.62, sustituido por el Art. 1 del Decreto Supremo N° 024-2007-TR. (p.19-20)

Un sindicato podrá declarar una huelga siguiendo los parámetros establecidos en sus estatutos, si la decisión es aprobada por la mayoría de los miembros los cuales cuentan con derecho a voto presentes en la asamblea general, para ello debe seguir ciertos requisitos legales: Si la resolución es aprobada por la mayoría de los trabajadores de la zona de huelga, se suspende el empleo de todos los trabajadores de esa zona. Se hacen excepciones para los cargos ejecutivos y aquellos que requieran realizar servicios mínimos. De no existir una organización sindical, se podrá acceder a la huelga suspendiendo la relación laboral de aquellos trabajadores participantes del sindicato. (DECRETO SUPREMO N° 011-92-TR, 2003, p. 2)

Al hablar de huelga estamos haciendo referencia a una acción sindical, exactamente es un conflicto colectivo que esta relacionado con el trabajo, mediante la huelga los trabajadores solucionan los conflictos. Es decir, que la huelga tiene diferentes funciones las cuales permite que sea utilizado como un instrumento decisivo para los trabajadores. (Uriarte, 1983, como se cito en Ugaz, 2021, p.408)

En el Perú existen dos modalidades de huelga que es: Dinámico y estático y cuenta con validez y esto va a depender de como el trabajador o el sindicato lo pretende implementar. Entonces si hablamos de la modalidad estática esta implica un “cese transitorio” de las labores, dentro de esto encontramos al abandono de trabajo. Si hablamos de la modalidad dinámica estamos haciendo referencia a aquellas medidas que alborotan o impide se realicen las labores o actividades del trabajo de una forma normal. (Ugaz Olivarez, 2021, p. 420)

La huelga en el Perú es un derecho constitucional, la cual se encarga de que este derecho se ejerza de manera armonica y sobre todo sea de interes social, teniendo consigo limites ya sean internos como externos, con la finalidad de evitar aquellas huelgas ilegales ya que estan se consideran por aquellas autoridades del trabajo como improcedentes y

calificandose en el ambito ilegal, teniendo en cuenta que solo las huelgas legales cuentan como validos. (Ulloa Millares, Daniel, 2016, p. 275 -276)

### **La libertad sindical en el Perú**

En el Perú existe un comité de Libertad Sindical, este comité menciona que el derecho a huelga se encuentra establecido dentro de la “libertad sindical colectiva”, el cual se basa en el “derecho de las organizaciones de trabajadores” los cuales se encargan de organizar esta administración, así como sus actividades y de establecer su plan de acción. (Ugaz Olivarez, 2021, p. 408)

La libertad sindical en Perú es definida como un derecho que tienen todos los trabajadores a poder constituir organizaciones sindicales, por ende este derecho abarca a la afiliación de los trabajadores a dichas organizaciones, con la finalidad de poder defender sus derechos laborales, esta libertad sindical es considerado como una garantía para los trabajadores para la tutela de sus derechos, considerada la libertad sindical como un equilibrio entre el trabajador y el empleador. (Toyama Miyagusuky & Merthal Shigyo, 2016, p. 88)

OIT (1948), Menciona en sus convenio número 87 ratificados por el Perú Art.11°: todos los miembros pertenecientes a la organización internacional del trabajo, se les exige acogerse a todas la medidas establecidas para poder garantizar a los empleados y trabajadores el ejercicio a la libertad sindical.

Por otro lado se mencionara aquellos convenios del 98 relacionados al derecho sindical y a la negociación colectiva.

Al hablar de La libertad sindical, se debe tener presente que este derecho no puede ser “objeto de suspensión” basandose en los estado de exepción. De este modo podemos mencionar que la libertad sindical se

encuentra enlazado al “ejercicio pleno de los derechos humanos” que son esenciales. (Zuluaga Gómez, S/F, P.178)

Podemos mencionar que existen algunas excepciones para poder ejercer el derecho a la libertad sindical, en ellos están incluidas algunas instituciones públicas como es las Fuerzas Armadas, así mismo la policía nacional y los funcionarios públicos. Las entidades antes mencionadas no podrán ejercer su derecho a la libertad sindical debido a la seguridad nacional abarcando esto también a los que son jueces y fiscales. (Chocano Francesca, 2022)

En el art. 28 de la constitución política que hace mención a la libertad sindical, este también preciso sobre la protección que tiene que tener el trabajador que es afiliado al sindicato o frente a cualquier acción que realice la comisión para perjudicar los derechos de este, por ende, la libertad sindical protege de forma general a todos los dirigentes para que estos, puedan realizar de manera tranquila y libre todas sus funciones para lo que fueron designados. (Pleno. Sentencia 98/2022, 2022, p. 6)

## II. METODO DE INVESTIGACIÓN

### Tipo de Estudio y Diseño de Investigación

El **tipo de investigación** que se emplea es básico, ya que se busca ampliar los conocimientos en mayor profundidad en este campo de estudio. Así mismo, el tipo de investiga es sustantiva explicativa ya que describe y explica la ley de negociación colectiva y el derecho a huelga, teniendo en cuenta cuales son las verdaderas causas para sus efectos. Carrasco Díaz (2017), nos menciona que, "... el propósito esencial es de responder de manera objetiva y veraz aquellas interrogantes que se llegan a plantear, en un punto determinado de la realidad con un interés de aportar dentro der la estructura de la hipótesis" (p.44).

El diseño es **no experimental, transaccional explicativa causal**. Así mismo, Carrasco Díaz (2017), nos menciona que, "los diseños que se realizan son propios ya que con esto se determina y se conoce las causas, factores o variables que llegan a generar condiciones problemáticas dentro de un ambiente social. Explicando aquellos sucesos teniendo en cuenta sus causas y consecuencia". Es así, que dentro de nuestra investigación realizada estamos tomando en cuenta la vulneración de los trabajadores del sector publico pertenecientes al sindicato por las realizaciones de las huelgas, considerando las variables que lo generan.

**Por su profundidad: Descriptiva**, "...se ejecuta cuando se describe una cracteristica de la realidad, utilizando criterios clasificados los cuales nos permiten tener claro el comportamiento de lo que se esta estudiando, obteniendo informacion comparable con otras fuentes" ( Guevara Alban, Verdesoto Arguello, & Castro Molina, 2020, p. 166). Se utilizo este metodo observando y describiendo los efectos que causa el desconocimiento de la negociación colectiva con respecto al derecho a huelga en los servidores publicos.

**Fuente de datos:** documental, puesto que la información que hemos utilizado se obtuvo de documentos escritos, libros, revistas, tesis , artículos científicos, entre otros. Fideas Arias (2023), menciona que “...direccionado a buscar nuevos conocimientos a través de la recuperación, análisis e interpretación de lo obtenido de fuentes documentales, audiovisuales, libros , etc.”

### **III. RESULTADOS**

La ley de negociación colectiva, abarca distintos aspectos: como es ejercida la representación cuando existen distintos sindicatos, como y quien decide el nivel de negociación así como los procesos de solución de conflictos, su naturaleza del convenio colectivo establecido, como esta va actuando en el tiempo, su interpretación e impugnación. Así mismo en tema doctrinario y jurisprudencial respecto al tema no parecer tener ninguna controversia, reconocen que todo trabajador tiene el derecho a la negociación colectiva, haciendo un énfasis que uno de los contenidos de la negociación colectiva es la remuneración.

Los efectos que causan el desconocimiento de la ley de negociación colectiva es que sea impugnada o de paso a la huelga o a que esta continúe, teniendo consideración que tanto la negociación colectiva y el derecho a huelga está establecido en la constitución política en el artículo 28 inciso 2. Pero esta a su vez han sido resquebrajadas por normas con la finalidad de vetar la negociación colectiva con lo que respecta a las remuneraciones del sector público como son los presupuestos y la ley de servicio civil.

## **IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **Discusión**

En el ámbito de las relaciones laborales, las negociaciones colectivas cumplen un rol importante para la regulación de los conflictos laborales que se suscitan entre el empleador y los trabajadores, sin embargo, es importante establecer cuáles son las deficiencias en cuanto a su exigencia y aplicación en la resolución de los conflictos dado que la aplicación de la misma, no siempre tiene las mismas repercusiones, sobre todo cuando se llegan a situaciones extremas, al no haber acuerdos muchas veces se limita el ejercicio de algunos derechos, los cuales evaluamos y definimos en este trabajo.

### **Conclusiones**

1. La aplicación de la ley de negociaciones colectivas tiene un ámbito netamente objetivo, sin embargo, su desconocimiento no implica lo cognitivo, ya que en el derecho existe la interpretación objetiva, pero es aquí donde podemos encontrar que surgen los principales inconvenientes, ya que al haber un desconocimiento interpretativo de la misma los conflictos terminan por ser mucho más graves y extremos.
2. El desconocimiento de la ley de negociaciones colectivas, no solo es una deficiencia de parte, ya que encontramos tanto en los trabajadores como en el empleador, posiciones netamente subjetivas en cuanto a su interpretación, lo que conlleva a tomar las medidas extremas por parte de los trabajadores o medidas abusivas por parte del empleador.
3. El presente artículo de investigación es un análisis de parte que busca promover el desarrollo de mecanismo alrededor de la interpretación de

la ley que regula las negociaciones colectivas, para que a través de ellos no se infrinjan o tomen medidas extremas por creer que se está atentando contra ella, entendiendo que finalmente, los más afectados son los empleados, ya que desde la opresión de los sindicatos, estos han venido a menos en los últimos años, incluso perdiendo credibilidad entre los mismos miembros.

## V. REFERENCIAS

- Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A., & Castro Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista científica mundo dse la investigación y el conocimiento*, 165-172. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>
- Arévalo Vela, J. (2022). La Huelga en el Derecho Laboral Peruano. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 15-49. doi:<https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i5.586>
- Arias Gonzáles, J. (2023). *Métodos mixtos de investigación*. inudin Perú. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.106>
- Carrasco Días , S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas Metodológicas para Diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Chocano Francesca. (22 de Agosto de 2022). *¿Qué es la libertad sindical?* Obtenido de Perú Legal: <https://perulegal.larepublica.pe/peru/empresas/2022/08/18/que-es-la-libertad-sindical-3323>
- Comunicaciones, O. G. (2022). *Huelgas en el Perú*. Lima: Ministerio del Trabajo.
- Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. *Revista ConCiencia EPG*, 1-16. Obtenido de aacade.
- Constitución Política del Perú, Artículo 31 (Congreso de la República 29 de Diciembre de 1993).
- Corte InterAmericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2021). Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, y su Relación con los Otros Derechos , con Perspectiva de Género. *Informe Anual 2021*, 3-92. Obtenido de [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_27\\_esp1.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf)

DECRETO SUPREMO N° 011-92-TR. (5 de Octubre de 2003). Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. *Diario Oficial El Peruano*, págs. 2-24. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=46>

Domenech Spaventa, C. (12 de Octubre de 2023). *Opinion escrita sobre la libertad sindical, la negociación colectiva, la huelga y una perspectiva de género*. Obtenido de Excma Corte Interamericana: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/oc27/61\\_spavendome.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/oc27/61_spavendome.pdf)

Exitosa Noticias. (21 de 05 de 2024). *Essalud: Inició huelga nacional indefinida de personal médico y administrativo*. Obtenido de Exitosa Noticias: <https://www.exitosanoticias.pe/actualidad/essalud-inicio-huelga-nacional-indefinida-personal-medico-administrativo-n127197#:~:text=Distintos%20organismos%20sindicales%2C%20integrados%20por,de%20medicamentos%20para%20los%20pacientes.>

Ferro Delgado, V. (2021). Perspectivas de la Negociación Colectivas en el Perú. *Laborem11*, 53- 68. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem11-48-63.pdf>

Fidias Arias, O. (2023). Investigación documental, investigación bibliométrica y revisiones sistemáticas. *REDHECS*, 31, 9-25. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9489470.pdf>

Gobierno Peruano (Gob). (21 de Mayo de 2024). *EsSalud anuncia fin de huelga indefinida tras acuerdo con sindicatos*. Obtenido de gobierno Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/essalud/noticias/959037-essalud-anuncia-fin-de-huelga-indefinida-tras-acuerdo-con-sindicatos>

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Negociación Colectiva: Guía de Políticas. Negociación colectiva, conflicto de trabajo, solución de conflicto de trabajo, convenio colectivo, guía*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_528312.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (9 de Julio de 1948). *C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo (OIT): [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO)

Organización internacional del Trabajo (O.I.T). (6 de Junio de 2023). *Negociación colectiva y relaciones laborales*. Obtenido de Organización internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm#:~:text=La%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20es%20un%20mecanismo%20fundamental%20del%20di%C3%A1logo%20social,mantenimiento%20de%20buenas%20relaciones%20laborales>.

p, & Piña Ferre, L. (2023). El enfoque cualitativo: Una alternativa compleja dentro del mundo de la investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 1-3. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i15.2440>

Pleno. Sentencia 98/2022, N.º 02369-2021-PA/TC (Tribunal Constitucional 24 de Febrero de 2022). Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/02369-2021-AA.pdf>

Saldarriaga valverde, R. (26 de 7 de 2024). *Migraciones: Huelga nacional anunciada por sindicato queda sin efecto*. Obtenido de Canal N: <https://canaln.pe/actualidad/migraciones-huelga-nacional-anunciada-sindicato-queda-sin-efecto-n475343>

Torres Tutiven, Christian . (16 de 8 de 2024). *Trabajadores del INPE inician huelga indefinida*. Obtenido de canal N: <https://canaln.pe/actualidad/trabajadores-inpe-inician-huelga-indefinida-n475884>

Toyama Miyagusuky, J., & Merthal Shigyo, M. (2016). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad* 40, 87-100. Obtenido de

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/12791/13348/>

trabajo, O. I. (2011). *Promoción de la negociación colectiva. Convenio núm. 154*. Ginebra: Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo.

Trabajo, O. I. (10 de 10 de 2023). *¿Qué es la organización colectiva?* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS\\_347814/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_347814/lang--es/index.htm)

Ugaz Olivarez, M. (2021). La Huelga en el Ordenamiento Laboral Peruano. En S. P. Social, *Homenaje Aniversario de la SPDTSS* (págs. 407-424). SPDTSS. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-407-424.pdf>

Ulloa Millares, Daniel. (2016). Las Huelgas Improcedentes o Ilegales ¿Son Huelgas? *Derecho & Sociedad*, 275- 280. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18845/19066>

Villavicencia Ríos, A. (2015). La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, 21.

Zuluaga Gómez, Alberto. (s.f.). *Los Derechos Laborales : Libertad Sindical*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Recuperado el 2 de Noviembre de 2023, de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a12012.pdf>