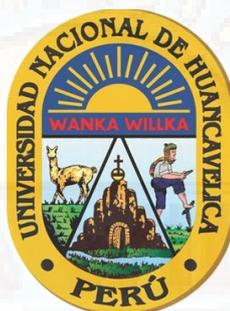


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS

**“LA VULNERACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS
TRABAJADORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUANCVELICA - 2018”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DERECHO PÚBLICO

PRESENTADO POR:

Bach. SMITH SURI VELARDE ORE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

HUANCVELICA – PERU.

2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por Ley N° 25265)



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la sala de Simulación de la Facultad de derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Huancavelica, en la Ciudad Universitaria, a los 18 días del mes de diciembre del 2019, siendo las 11:00 am, se reúnen los miembros del jurado calificador conformado por:

Presidente : Mg. PERCY EDUARDO BASUALDO GARCIA

Secretario : JOB JOSUÉ PEREZ VILLANUEVA

Vocal : Dr. DENJIRO FÉLIX DEL CARMEN IPARRAGUIRRE

Aprobación de sustentación con Resolución Decanal N°267-2019-RD-FDYCCPP-UNH, de fecha 12 de diciembre de 2019.

Trabajo de investigación:

"LA VULNERACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAMELICA - 2018"

Cuyo (a) autor (a) es:

Sr. (Srta.) bachiller: VELARDE ORE Smith Suri.

A fin de proceder a la evaluación, se invita al público presente y al sustentante abandonar el recinto, y luego de la correspondiente deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente resultado:

APROBADO

POR..... *MAYORIA*

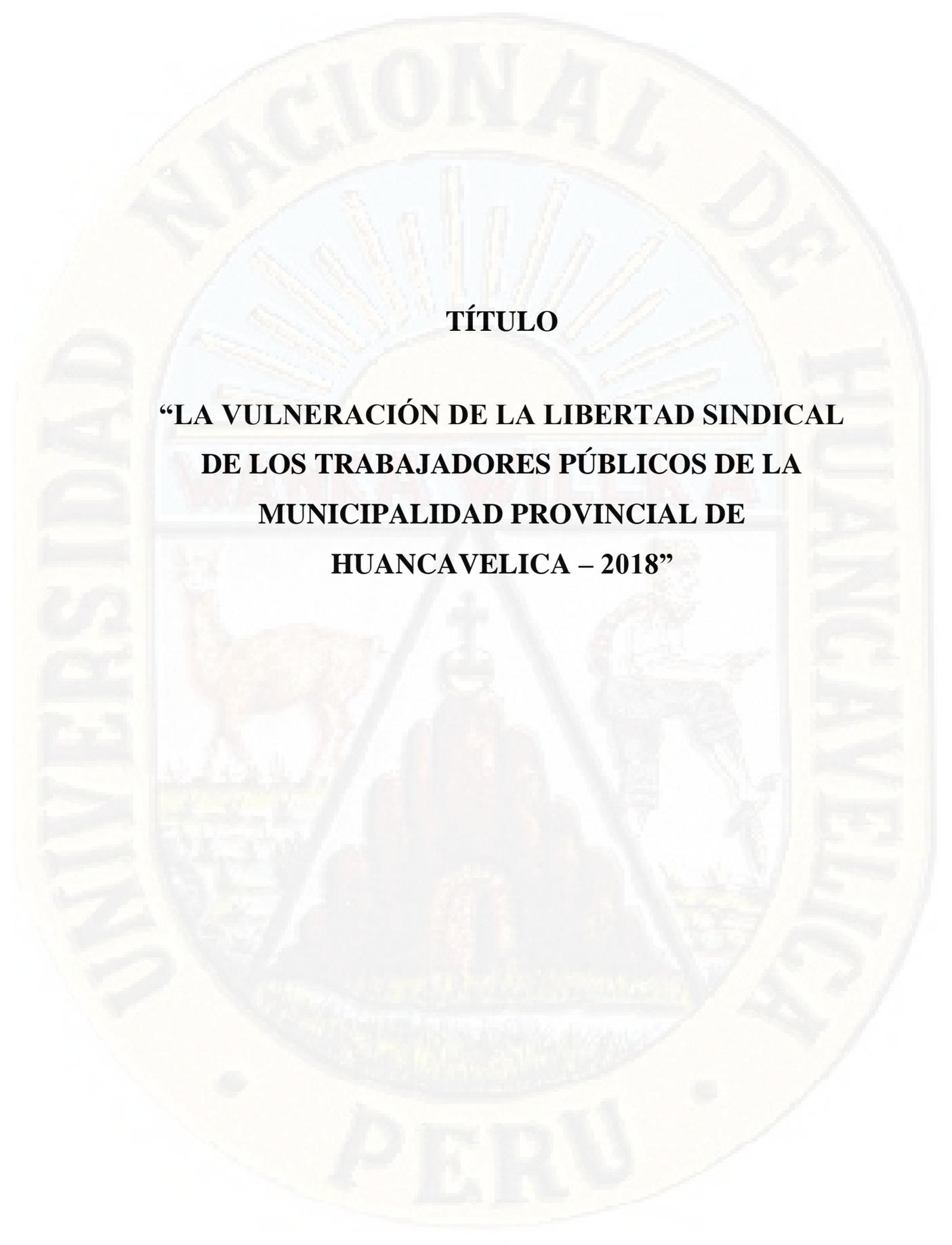
DESAPROBADO

En conformidad con lo actuado, suscribimos al pie con nuestras firmas.

PRESIDENTE

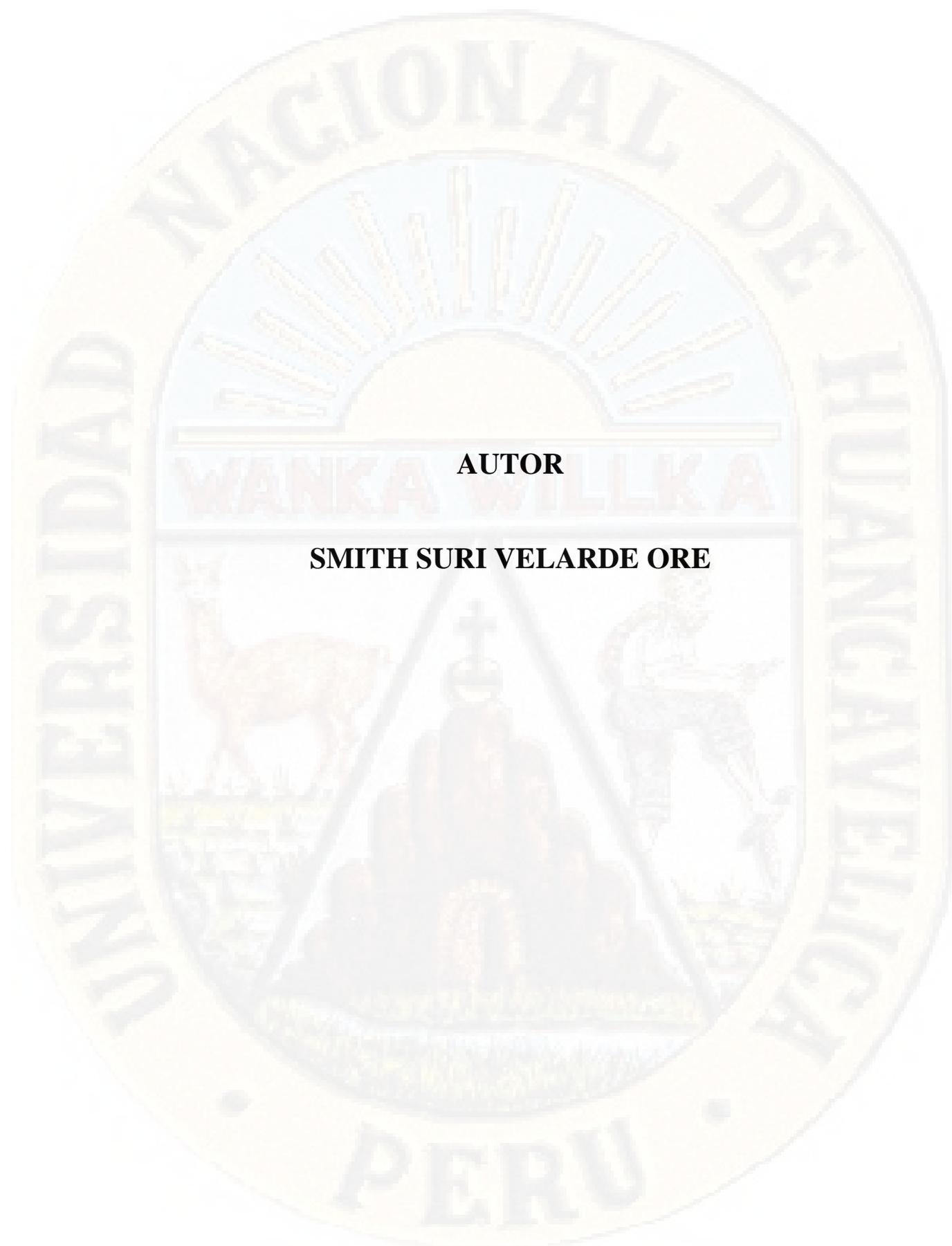
SECRETARIO

VOCAL



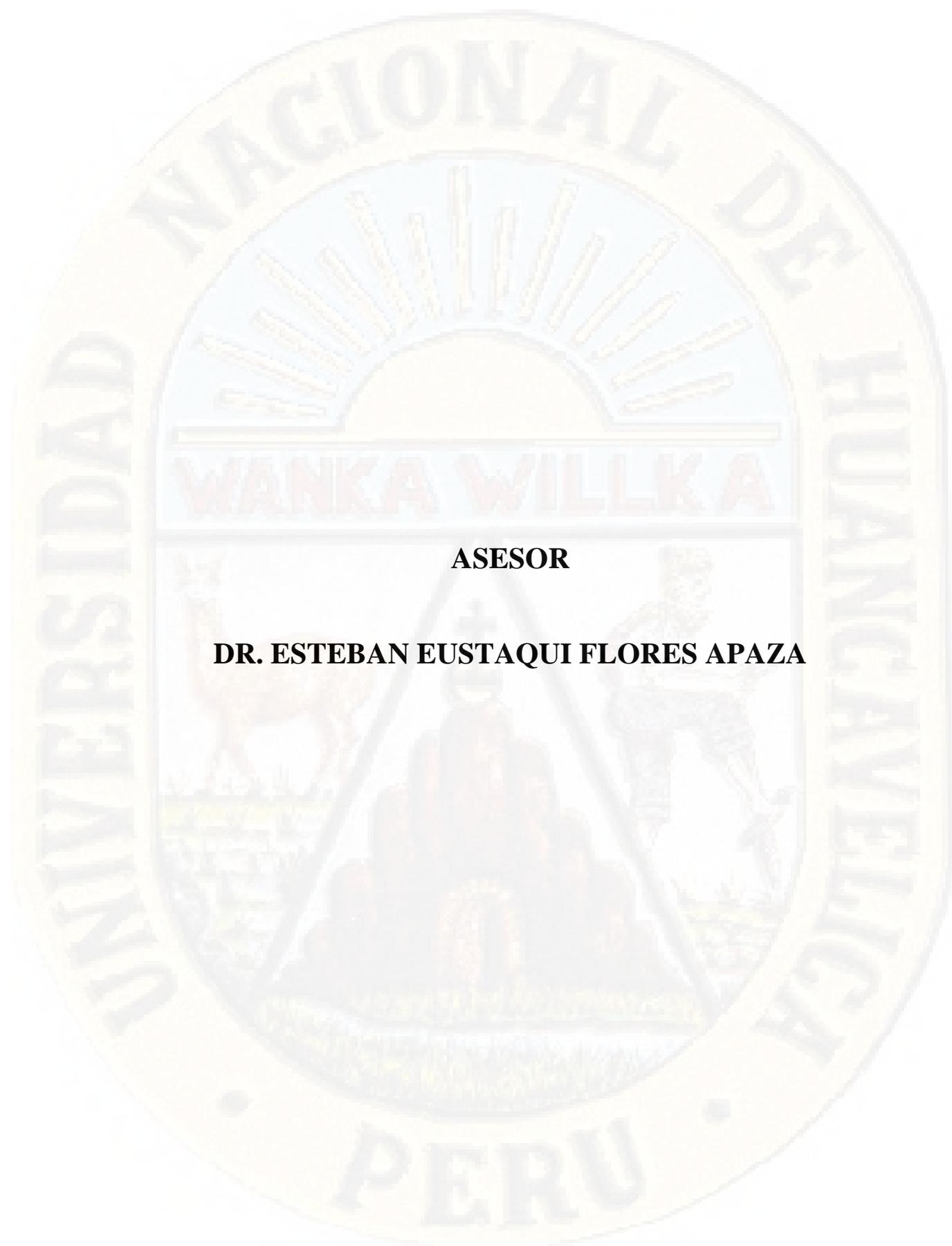
TÍTULO

**“LA VULNERACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL
DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUANCAVELICA – 2018”**



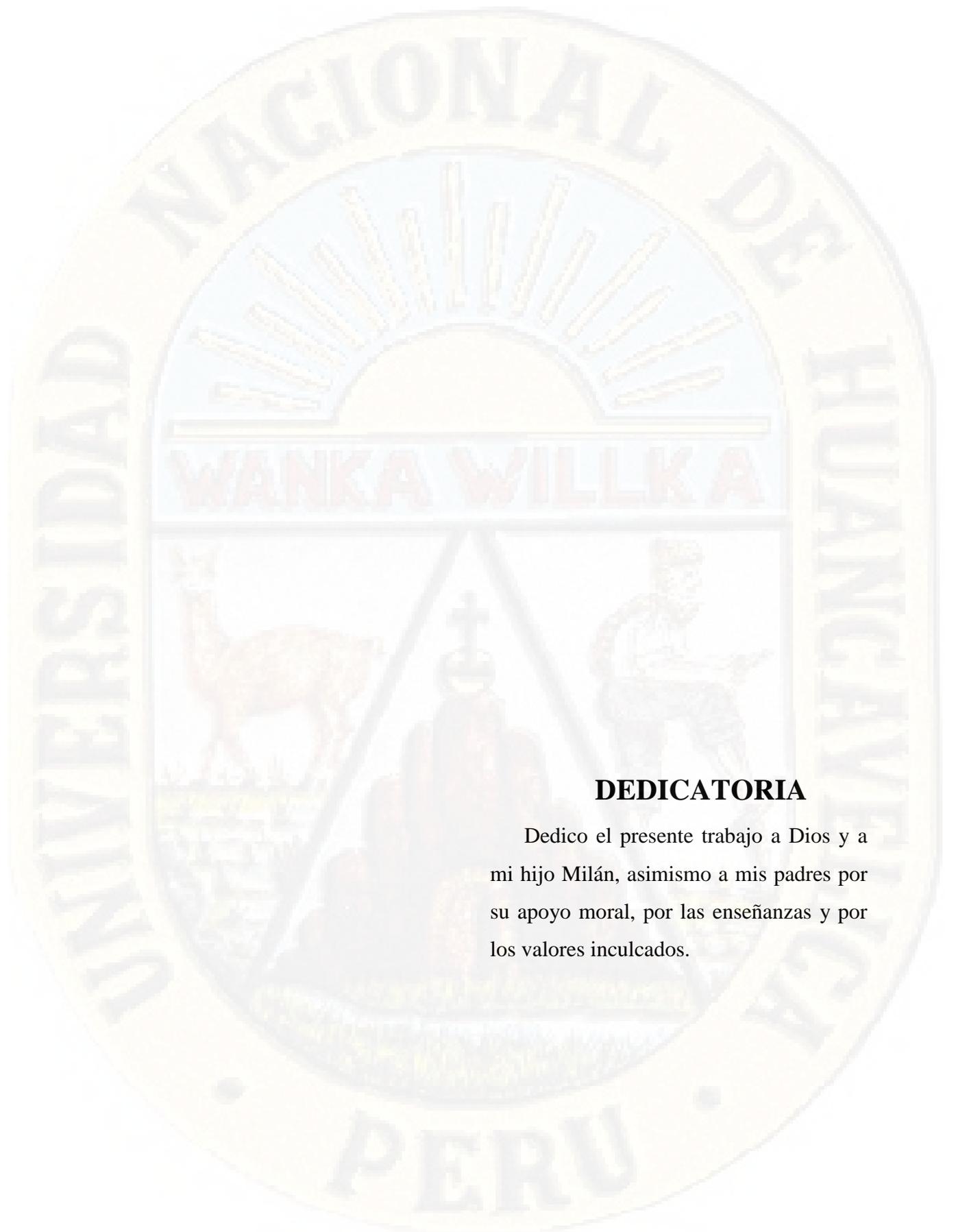
AUTOR

SMITH SURI VELARDE ORE



ASESOR

DR. ESTEBAN EUSTAQUI FLORES APAZA



DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios y a mi hijo Milán, asimismo a mis padres por su apoyo moral, por las enseñanzas y por los valores inculcados.

ÍNDICE

TÍTULO	iii
AUTOR.....	iv
ASESOR.....	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRAC.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3 OBJETIVOS.....	16
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.4 JUSTIFICACIÓN	17
1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES.....	18
2.1.1.A NIVEL INTERNACIONAL	18
2.1.2.A NIVEL NACIONAL.....	19
2.1.3.A NIVEL LOCAL	20
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1.HISTORIA DE LA LIBERTAD SINDICAL	20
2.2.2.ETAPA DE RECONOCIMIENTO.....	22
2.2.3.ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	28
2.2.4.MARCO DOCTRINARIO.....	29
2.2.5.TRATADOS INTERNACIONALES.....	30
2.2.5.1 LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS	30
2.2.5.2 EL PACTO INTERNACIONAL SOBRE DERECHOS CIVILES Y	
POLÍTICOS.....	32
2.2.6.MARCO LEGAL DE LA LIBERTAD SINDICAL.....	32
2.2.7.CONVENIOS FIRMADOS POR EL ESTADO PERUANO.....	33
2.2.8.CUÁNDO SE ENTIENDE VULNERADO EL DERECHO A LA	
LIBERTAD SINDICAL.....	34
2.2.9.LEY DE BASES DE A CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE	
REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO.....	35
2.2.10. CARACTERÍSTICA:.....	36

2.2.10.1.	Carácter Instrumental de los Derechos Sindicales.....	36
2.2.10.2.	Relación de Interdependencia de los Derechos Sindicales.....	37
2.2.10.3.	Reconocimiento de los Derechos Sindicales como Derechos Humanos.....	37
2.2.10.4.	Relación de Interdependencia entre los Derechos Sindicales y los demás Derechos Humanos.....	39
2.2.10.5.	Naturaleza Compleja de los Derechos Sindicales.....	40
2.2.10.6.	Papel Democratizador de los Derechos Sindicales en la Sociedad	41
2.2.11.	JURISPRUDENCIA DE LA LIBERTAD SINDICAL.....	41
2.3.	DEFINICIÓN DE TERMINOS.....	42
2.4.	HIPÓTESIS.....	46
2.4.1.	HIPÓTESIS NULA.....	46
2.4.2.	HIPÓTESIS ALTERNATIVO.....	46
2.5.	DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES.....	46

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	51
3.1.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	51
3.1.2.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	52
3.2.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	52
3.2.1.	MÉTODO GENERAL.....	52
3.2.2.	MÉTODO ESPECIFICO.....	52

3.3. POBLACIÓN, MUESTRA , MUESTREO	54
3.3.1. POBLACIÓN	54
3.3.2. MUESTRA	54
3.3.3. MUESTREO	55
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	55
3.4.1. TÉCNICA.....	55
3.4.2. INSTRUMENTOS	56
3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	56

CAPITULO IV

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	58
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	87
CONCLUSIONES.....	90
RECOMENDACIONES.....	91
BILIOGRAFIA.....	92
ANEXO.....	97

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado “La Vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018”, el cual tuvo como objetivo demostrar la Vulneración de la Libertad Sindical de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el marco (OIT) de la organización internacional de los trabajadores - 2018.

Asimismo se utiliza el método descriptivo simple, para lo cual fue la Población, Municipalidad Provincial de Huancavelica, fue quien facilito el abordaje de la presente investigación, denotado en la jurisdicción de Huancavelica y la muestra estuvo conformado por la cantidad de 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, la técnica es de encuesta, la cual fue creada y aplicada mediante el cuestionario, con la finalidad de recolectar información que pruebe y permita establecer la Vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

Sobre la recolección de la información, se puede llegar a la conclusión que se demostró Vulneración de la Libertad sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018, así también se logró determinar que el gran porcentaje de Trabajadores del Sector Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, se les es vulnerado sus derecho y asimismo no se le reconoce sus derechos a cabalidad como sindicatos, como también no existe un reconocimiento por parte del empleador.

Palabras claves: Libertad, Libertad Sindical, Organización Sindical, Actividad Sindical, Servidores Públicos, Obreros, derechos de los trabajadores.

ABSTRAC

This research work called "The Violation of the Freedom of Association of Public Workers of the Provincial Municipality of Huancavelica in 2018", which aimed to demonstrate the Violation of Freedom of Association of workers in the Provincial Municipality of Huancavelica within the framework (ILO) of the international organization of workers in 2018.

The simple descriptive method is also used, for which it was the Population, Provincial Municipality of Huancavelica, who facilitated the approach of the present investigation, denoted in the jurisdiction of Huancavelica and the sample was made up of 66 public sector workers of the Provincial Municipality of Huancavelica, the technique is a survey, which was created and applied through the questionnaire, in order to collect information that proves and allows to establish the Vulneration of Freedom of Association of Public Workers of the Provincial Municipality of Huancavelica .

Regarding the collection of information, it can be concluded that Violation of the Freedom of Association of Public Workers of the Provincial Municipality of Huancavelica was demonstrated in 2018, so it was also possible to determine that the large percentage of Public Sector Workers of the Provincial Municipality of Huancavelica, their rights are violated and thus their rights are not fully recognized as unions, as there is also no recognition by the employer.

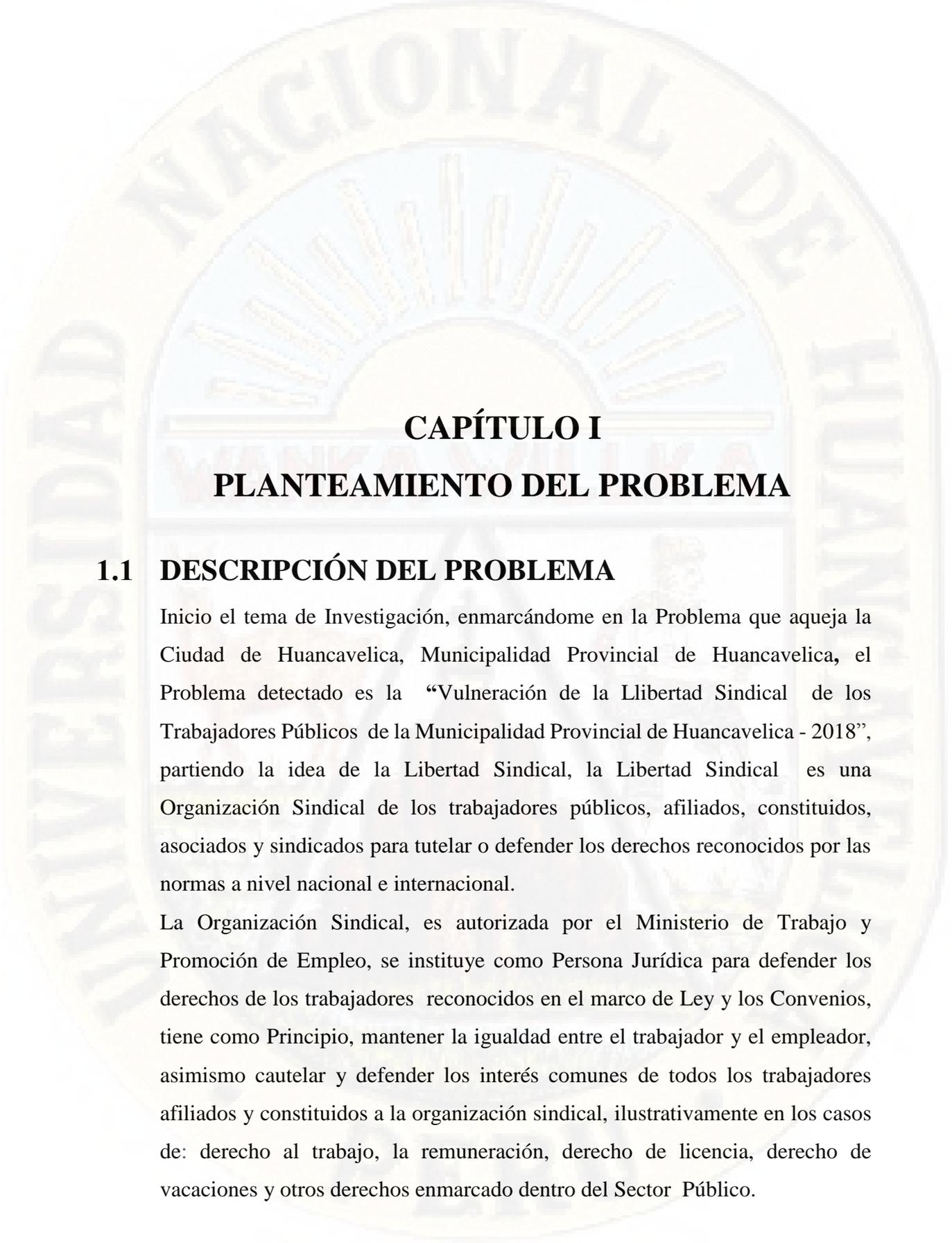
Keywords: Freedom, Freedom of Association, Trade Union Organization, Trade Union Activity, Public Servants, Workers, workers rights.

INTRODUCCIÓN

A la presente iniciamos con identificar el Problema, La Vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. Y abordaremos dando algunos alcances con respecto a la libertad sindical, debe de tenerse muy bien definido la libertad sindical, y su aplicación en la realidad, en nuestro medio social, principalmente en nuestra región de la Huancavelica.

El título del trabajo de investigación es “La Vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018” es un problema detectado dentro de nuestra región. La libertad sindical es una organización sindical o también actividad sindical, ello debe entenderse que tiene como finalidad, defender y tutelar los derechos de los trabajadores públicos de los diferentes regímenes laborales.

Asimismo, hay que tener en cuenta que la libertad sindical es reconocido por la Constitución Política, esta se define como derecho fundamental porque se encuentra establecidos en la Carta Magna y en otro Organismos Internacional, como es en el la Organización Internacional del Trabajo y otro los Convenios del 87 y 98. Dentro del trabajo de investigación se encuentra divididos en cuatro capitulos, capítulo I) cuenta con la formulación del problema. Capítulo II), antecedentes del trabajo de investigación, marco teórico y bases teóricas, capítulo III) metodología de la investigación, diseño, tipo y nivel, y con respecto al capítulo IV) resultado y análisis del presente trabajo de investigación, asimismo conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos, que inciden en la presente investigación



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Inicio el tema de Investigación, enmarcándome en la Problema que aqueja la Ciudad de Huancavelica, Municipalidad Provincial de Huancavelica, el Problema detectado es la “Vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018”, partiendo la idea de la Libertad Sindical, la Libertad Sindical es una Organización Sindical de los trabajadores públicos, afiliados, constituidos, asociados y sindicados para tutelar o defender los derechos reconocidos por las normas a nivel nacional e internacional.

La Organización Sindical, es autorizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, se instituye como Persona Jurídica para defender los derechos de los trabajadores reconocidos en el marco de Ley y los Convenios, tiene como Principio, mantener la igualdad entre el trabajador y el empleador, asimismo cautelar y defender los interés comunes de todos los trabajadores afiliados y constituidos a la organización sindical, ilustrativamente en los casos de: derecho al trabajo, la remuneración, derecho de licencia, derecho de vacaciones y otros derechos enmarcado dentro del Sector Público.

La libertad sindical debe entenderse, como un instrumento de defensa que tiene cada trabajador afiliado y constituido a la organización sindical para tutelar y defender sus derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado; este regula las acciones que realizan los empleadores que ponen en peligro los derechos reconocidos, por ello debe tenerse bien claro que la libertad sindical es una Organización sindical, actividad sindical que defiende y protege a todos los trabajadores del Sector Público.

Los trabajadores, obreros que forman parte de la organización sindical, no debe sufrir discriminación o afectación de su derecho por parte del empleador (Jefe Superior) al momento de afiliarse e sindicarse a la actividad sindical. Este derecho tiene como sustento legal en el Marco de Ley Nacional, la Constitución Política del Perú en su artículo 28°, que disgrega y dice, el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: en el numeral 1° dice. Garantiza la libertad sindical. El Estado vela y tutela todos los derechos de trabajadores afiliados a la organización sindical y actividad sindical. Asimismo, tenemos en el artículo 23° numeral 4, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dice a la letra, toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de su interés. también lo encontramos en el Pacto Internacional de Derecho, Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8° en literal a), el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para proveer y proteger sus interés económicos y sociales, y en el Convenio del OIT N° 98°, en su artículo 1° los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente de menoscabar la libertad sindical en relación a su empleo.

En síntesis, llego a abordar, que la libertad sindical, es un Derecho Fundamental (**Derecho Humanos**), reconocido en el texto de la Constitución y en las Tratados internacionales, este derecho debe ser considerado como un pilar para defender y respetar los muchos derechos de los trabajadores del sector público.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo influye la Vulneración de la Libertad Sindical de los trabajadores Público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Es de importancia conocer naturaleza y características de los trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018?
- b) ¿Cuál fue la base legal que enmarco en el ejercicio de los derechos de los trabajadores Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018?
- c) ¿Existe la necesidad de conocer la Organización internacional de Trabajo a fin de proteger y defender a los trabajadores afiliados a la organización sindical en la Jurisdicción de Huancavelica - 2018?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Demostrar la existencia de la Vulneración de la Libertad Sindical de los trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar la naturaleza y características de los trabajadores públicos en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018.
2. Analizar el ejercicio de la Libertad Sindical de los trabajadores público en Huancavelica - 2018.
3. Existe la necesidad de conocer la Organización Internacional de Trabajo a fin de proteger y defender a los trabajadores afiliados a la Organización sindical en la Jurisdicción de Huancavelica - 2018.

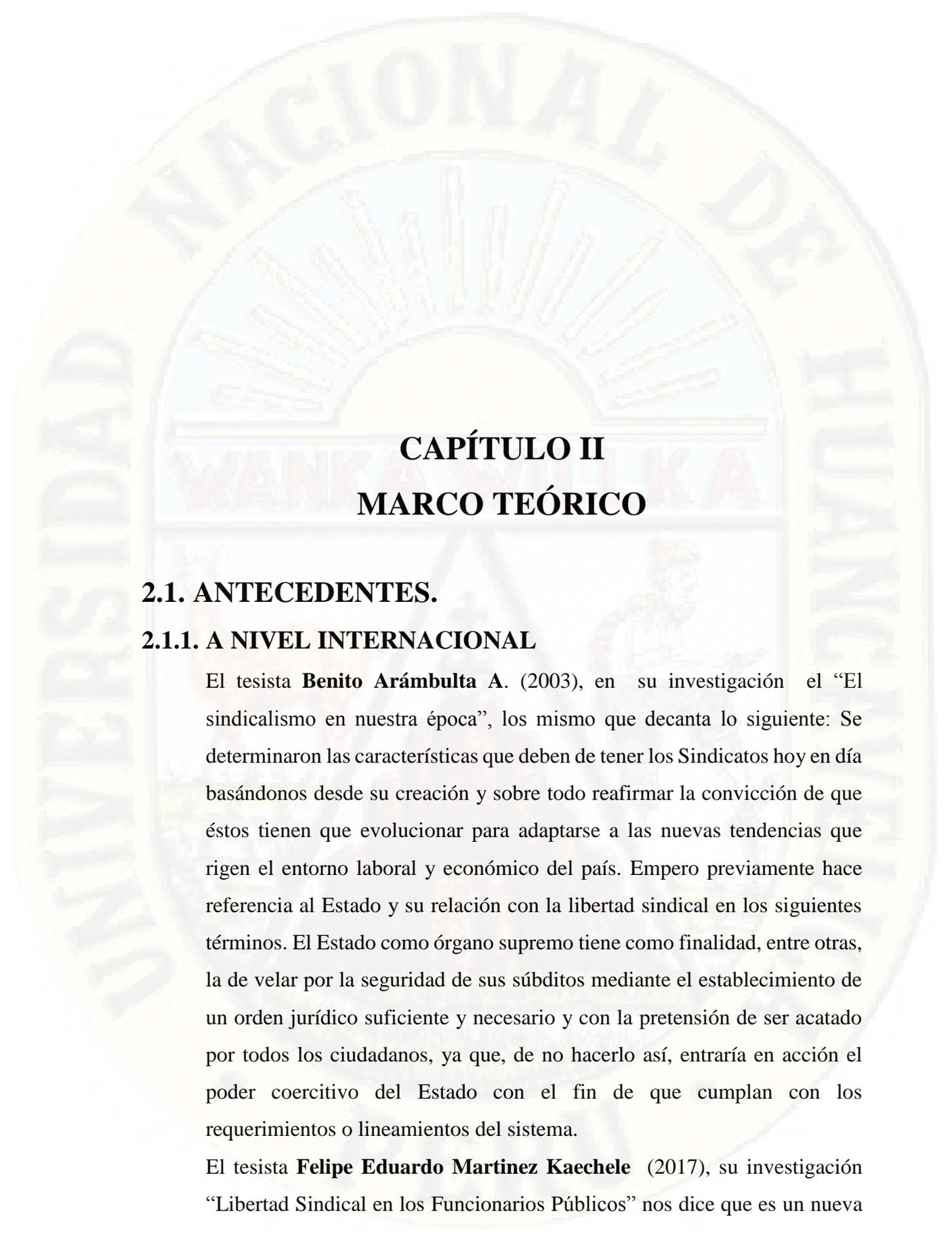
1.4 JUSTIFICACIÓN

1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación en ciernes ha de permitir comprender con mayor precisión una serie de fenómenos propia de nuestros tiempos post contemporáneos, si bien es cierto existe un reconocimiento legal a todo nivel de los derechos de los trabajadores dentro de un Estado Constitucional de derecho que indudablemente alcanza a los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, dentro de la gama de fenómenos se debe hacer mención la escasa sindicalización y el esfuerzo hercúleo del movimiento sindical local y nacional para siquiera conservar su masa orgánica así como su capacidad de convocatoria para incidir en problemas propios a su existencia, tal como son los derechos de los trabajadores fundamentalmente relacionados a sus derechos de sindicalización, remunerativos, a la estabilidad, el desarrollo y la progresión en el proceso laboral, el respecto a sus derechos sociales y las injusticias que se dan en los espacios de gestión local, regional y nacional.

1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La presente investigación permitirá convertirse en un insumo válido para un correcto inicio de estudios y prácticas públicas o sindicales para reaccionar y accionar frente a la vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica de los distintos Regímenes Públicos de la Provincia de Huancavelica, tomando en cuenta los aspectos que más promueven o involucran los impulsores de tales dinámicas, así como aquellas que en el año 2018, ha operado como soporte para la continuación del sindicalismo en los términos legales y regulares que la norma y el discurso sindicalista plantea.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES.

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

El tesista **Benito Arámbula A.** (2003), en su investigación el “El sindicalismo en nuestra época”, los mismo que decanta lo siguiente: Se determinaron las características que deben de tener los Sindicatos hoy en día basándonos desde su creación y sobre todo reafirmar la convicción de que éstos tienen que evolucionar para adaptarse a las nuevas tendencias que rigen el entorno laboral y económico del país. Empero previamente hace referencia al Estado y su relación con la libertad sindical en los siguientes términos. El Estado como órgano supremo tiene como finalidad, entre otras, la de velar por la seguridad de sus súbditos mediante el establecimiento de un orden jurídico suficiente y necesario y con la pretensión de ser acatado por todos los ciudadanos, ya que, de no hacerlo así, entraría en acción el poder coercitivo del Estado con el fin de que cumplan con los requerimientos o lineamientos del sistema.

El tesista **Felipe Eduardo Martínez Kaechele** (2017), su investigación “Libertad Sindical en los Funcionarios Públicos” nos dice que es un nueva

rama del derecho opera en un doble nivel de regulación y protección, teniendo una primera dimensión que es individual, manifestándose principalmente en la figura del contrato individual de trabajo, y una segunda dimensión que dice relación con un aspecto social y colectivo que emana del fenómeno producido por el trabajo, que no es sino lo que conocemos como Libertad Sindical, concepto que engloba a su vez un serie de derechos que tienen por finalidad otorgar diversas herramientas a los trabajadores que tienden a una nivelación en relaciones que son productos de trabajo.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

La tesista **Didier Aliaga P. (2003)**, en su investigación “la Obligación del Registro Sindical por la Autoridad administrativa del trabajo, como incumplimiento de la constitución política del estado peruano y del convenio 87 de la OIT”. Señala sobre la realidad de los sindicatos es que son entidades asociativas distintas de su miembro con una gran importancia en la vida económica, social y jurídica del país, y deberán de gozar por ello de una sola personalidad que tendría que ser jurídica, la cual les daría en primer término los atributos que ahora conciernen a la personalidad sindical, además de la capacidad civil, como una clase específica de personas jurídicas, así como sucede con otras formas asociativas, corporativas etc.

La tesista **Anabella Rivera P. (2017)**, desarrolla su estudio temático, “la Reforma del Empleo Público dentro de los Alcances de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Incidencia en el Derecho de Negociación Colectiva de los Servidores Públicos”. Señala sobre la actual situación del empleo público, deteniéndose en especial en el estudio de la constitucionalidad de la imposición de límites a la negociación colectiva de las retribuciones o la posible reducción de retribuciones Pactadas Previamente por circunstancias económicas sobrevenidas de ese modo se determina que dicha reforma afecta el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos, toda vez que limitan este derecho al excluir el contenido económico de toda negociación colectiva realizada por los

trabajadores estatales. A pesar de que constitucionalmente y doctrinariamente se ha señalado que éste derecho es libre y sin limitaciones, partiendo de que su naturaleza jurídica radica en que va a permitir la mejora de condiciones laborales y económicas del trabajador por ende su mejor calidad de vida, teniendo como resultado un mejor servicio para la sociedad.

2.1.3. A NIVEL LOCAL

La tesista **Liliana Graciela Varge E. (2018)**, en su investigación “Los Impactos Sociales y Gremiales del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica /2010 - 2012”, en la que señala sobre la libertad sindical y dice que la definición incluye un componente organizativo y otro de actividad, en la medida en que lo que se pretende es defender y promover los intereses de los trabajadores, para lo cual uno se organiza y actúa. El elemento organizativo, material o estático de la libertad sindical recae sobre la facultad de organizarse colectivamente, de constituir sujetos colectivos como presupuesto de efectividad de la actuación sindical.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. HISTORIA DE LA LIBERTAD SINDICAL

El autor **Mariano Arnal (2005)**, La palabra sindicato proviene de Grecia, la idea viene de (síndicos), en un término que empleaban los griegos para determinar al que defiende a alguien en un juicio; protector.

El autor (**kahn freund- (1987)**), La libertad sindical es uno de los ejes del segundo gran paquete de derecho fundamental que alcanza consagraciones constitucionales (razón por la cual se los ha denominado derechos fundamentales de la segunda generación). Tras el reconocimiento al máximo nivel jurídico de los derechos y libertades civiles, y políticos con que se inauguró el capitalismo liberal, los derechos económicos y sociales alcanzaron una alta consideración a partir del año 1917, en América (constitución de Querétaro) y 1919, en Europa (constitución de Weimar),

cuando el liberalismo dejó paso al Estado social de derecho. Desde entonces es uno de los pilares principales del “nuevo contrato social” que empezó a extenderse en el mundo de la primera postguerra mundial, y se garantizó a partir de la segunda postguerra mundial, a tal punto que se ha considerado por una autoridísima voz que “la formación de sindicatos, es decir, la organización de los trabajadores, es la contrapartida de la acumulación de capital”.

El autor **Ghezi y Romagnoli** (1992), señala lo siguiente; su juventud entre los derechos constitucionales no indica que estamos frente a una libertad menos clásica y rica en tradición jurídica que aquellas provenientes de la primera constitucionalización; sin embargo, hay que resaltar que la libertad sindical “poco a poco ha logrado acomodarse sin complejos de inferioridad ni de aislamiento”.

Según los autores **Medina Quiroga, Cecilia; y, Nash Rojas, (1890)**, La evolución del derecho a la libertad sindical en el plano internacional (europeo), iniciada a raíz de su reconocimiento a fines del siglo XVIII, estuvo marcada por tres etapas importantes, como son a) prohibición, b) tolerancia, y c) reconocimiento; encuadrándose dentro de esta última, como sub-etapa, la constitucionalización del derecho en cuestión, y su reconocimiento como derecho humano. Hemos considerado destacar este breve recuento de las tres etapas transcurridas por el citado derecho, por cuanto nos permitirá comprender con mayor claridad los principales efectos producidos como consecuencia de la evolución de la relación entre el Estado, los empleadores y los trabajadores. Sin embargo, consideramos importante advertir igualmente, que la constitucionalización y consagración de la libertad sindical como derecho humano, no aseguran la plena vigencia del citado derecho en la totalidad de los Estados, por diversos motivos, entre los cuales resaltamos a la laxitud de las disposiciones internacionales (problema a nivel internacional). Al respecto, cabe señalar que si bien, la formulación de los catálogos de derechos humanos. “es siempre

relativamente general, con el fin de proporcionar la flexibilidad suficiente a la norma para que pueda ser interpretada dinámicamente”.

2.2.2. ETAPA DE RECONOCIMIENTO

La autora **Pamela del Rocio Nuñez**, (2013), pag. 77, remarca sobre el reconocimiento de la libertad sindical, Luego de la derogación de los artículos que penalizaban cualquier forma de agrupación de obreros y trabajadores, contenidos en los códigos penales de los diversos Estados Europeos, El ejemplo de Gran Bretaña fue seguido progresivamente por el resto de Estados Europeos; situación que generó, por ejemplo, el reconocimiento de los sindicatos obreros en Francia, mediante una Ley promulgada el 21 de marzo de 1884, por la que no se requería autorización gubernamental; hecho que posibilitó el posterior surgimiento de la “Federación Nacional de Sindicatos y Grupos Cooperativos –FNS, antecedente de la CGT francesa y del sindicalismo revolucionario”, tal y como viéramos en el punto anterior; se dio inicio a la etapa de reconocimiento del derecho a la libertad sindical. Quizás el hecho histórico más significativo de esta etapa, fue la promulgación de la Ley de Sindicatos –Trade Union Acts - en 1871, en Gran Bretaña; hecho que conllevó al reemplazo, en 1875, de los términos “amo” y “siervo” de la legislación británica, propios más de una relación de pertenencia; por los términos patrón y obrero, términos vinculados con la existencia de subordinación, característica propia de una relación de trabajo.

SUB ETAPA DE CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La autora del tesis **Pamela del Rocio Nuñez**, (2013), pag.77, señala Si bien, como hemos visto en el punto anterior, el reconocimiento del derecho a la libertad sindical en la normativa interna de cada Estado significó un gran paso en la evolución del citado derecho; este, a diferencia de los derechos y libertades civiles y políticos reconocidos como derechos fundamentales a

inicios del capitalismo liberal, logró convertirse recién a inicios del Siglo XX (1917), en “uno de los principales ejes del segundo gran paquete de derechos fundamentales que alcanzan consagración constitucional (razón por la cual se los ha denominado derechos fundamentales de segunda generación). Consideramos importante iniciar el presente análisis refiriéndonos brevemente a la promulgación de la Constitución de Querétaro (México) en 1917, como el antecedente y hecho histórico que marca el inicio de la sub etapa de constitucionalización del derecho en cuestión, a nivel mundial, no obstante que a lo largo del presente capítulo hemos abordado el proceso evolutivo seguido en los diversos Estados europeos; la misma que tuvo como antecedentes históricos la muerte de un gran número de obreros en la represión de la huelga de mineros en Cananea de 1906, y el conflicto textil de Río Blanco de 1907, así como el movimiento de 1910 en contra de la dictadura de Porfirio Díaz. Y es que es a través del artículo 123 de la citada Constitución, que el derecho a la libertad sindical obtiene por primera vez el más alto reconocimiento jurídico posible, a través del siguiente texto:

- Dos años después, el 11 de agosto de 1919, en Alemania, la Constitución de Weimar seguiría dicho ejemplo, otorgando por primera vez en Europa, el reconocimiento constitucional al derecho a la libertad sindical, a través del siguiente texto: “Artículo 124: Todos los alemanes tienen derecho a constituir sociedades o asociaciones para fines que no infrinjan la Ley penal. Este derecho no puede ser restringido con medidas preventivas. Estas mismas disposiciones son de aplicación a las asociaciones o sociedades religiosas. Todas las asociaciones pueden adquirir capacidad jurídica con arreglo a las disposiciones del derecho civil. No podrá denegarse a ninguna asociación dicha capacidad por el hecho de perseguir un fin político, político-social o religioso. En el citado artículo podemos percibir que el derecho a la libertad sindical fue consagrado, por la Constitución de Weimar, de manera indirecta, a través del derecho de asociación. Al respecto, consideramos que este

tratamiento responde a los criterios de la época, que no reconocía a la libertad sindical como derecho independiente, de conformación compleja tal como veremos más adelante, sino como una manifestación del derecho de asociación. Otro aspecto importante a resaltar se encuentra referido a la titularidad del “derecho a la libertad sindical”, la cual recaía, de acuerdo al citado artículo, únicamente en los alemanes; restringiéndose su ejercicio a los ciudadanos de otras nacionalidades y que pudieran encontrarse en territorio alemán. Del mismo modo, tampoco se señalaba si esta recaía en los trabajadores, empleadores, etc; consideración que de acuerdo a nuestra opinión se debía al tratamiento indirecto otorgado al derecho a la libertad sindical y a la fórmula genérica contemplada. Se puede identificar igualmente solo la consagración del derecho a la libertad sindical positiva; observación también encontrada en la Constitución de Querétaro.

SUB ETAPA DE RECONOCIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO HUMANO

La autora de la tesis **Pamela del Rocio Nuñez**, (2013), pag. 82, El último estadio evolutivo alcanzado a partir de 1919, casi de forma paralela a la constitucionalización del derecho a la libertad sindical, fue su reconocimiento progresivo en instrumentos internacionales, otorgándosele el calificativo de derecho humano; dándose así inicio a una labor de protección y fomento permanente de alcance internacional y que conllevaría a la emisión de diversas normas referidas a la libertad sindical; producción encabezada por la Organización Internacional del Trabajo, y posteriormente adoptada, con menor profundidad, pero no menos importancia por otras Organizaciones, como la Organización de Estados Americanos

LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, Y LA LIBERTAD SINDICAL

La autora de la tesis **Pamela del Rocio Nuñez**, (2013), pag. 82, En el presente punto, señalaremos brevemente las diversas normas internacionales que consagran al derecho a la libertad sindical como derecho humano, emitidas tanto por la Organización de las Naciones Unidas, en adelante ONU, como por la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, organismo especializado de la ONU que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo. Para dicho efecto, iniciaremos un breve desarrollo histórico del surgimiento paralelo de ambas organizaciones; así como de la importancia que en la actualidad poseen. La creación de ambas organizaciones se remonta al 28 de junio de 1919, fecha en la que Alemania y los Países Aliados (Francia, Reino Unido y Estados Unidos) suscribieron el Tratado de Versalles, hecho histórico que no solo puso fin a la Primera Guerra Mundial, sino que a través del cual se pretendía evitar el surgimiento de otra guerra. A continuación, veremos brevemente, cómo, pese al evidente fracaso de dicha intención, el Tratado de Versalles se constituyó en uno de los principales aportes para el derecho laboral. Nos referiremos inicialmente a la Parte IX del citado Tratado, por cuanto es a través de esta que se crea la Sociedad de Naciones, bajo la consigna de promover la cooperación internacional, la consecución de la paz y la seguridad internacional “mediante la aceptación de las obligaciones de no recurrir a la guerra por la prescripción de abierta, justa y honorables relaciones entre las naciones por el firme establecimiento de los acuerdos del derecho internacional como norma de conducta efectiva de los gobiernos, y por el mantenimiento de la justicia y el respeto escrupuloso de todas las obligaciones de los tratados, en las relaciones de los pueblos organizados entre sí de acuerdo con este Pacto de la Liga de las Naciones Unidas”. Como podemos apreciar, la finalidad perseguida por los Estados. Al respecto, cabe resaltar la vigencia e importancia que mantiene dicha finalidad en el mundo, pese a la disolución de la Sociedad de Naciones, él era el establecimiento y mantenimiento de la paz universal como norma de conducta imperante entre estos, considerando a los acuerdos del derecho internacional como mecanismo de

solución pacífica ante cualquier disputa que pudiera surgir al respecto, cabe resaltar la vigencia e importancia que mantiene dicha finalidad en el mundo, pese a la disolución de la Sociedad de Naciones, el 18 de abril de 1946, como parte del plan de reestructuración del mundo post bélico adoptado por los Estados vencedores de la Segunda Guerra Mundial. Esto se debe a que la lucha por la consecución de la misma no se vio interrumpida, debido a la inmediata creación de la ONU, como organización sucesora de la Sociedad de Naciones. En la actualidad, dicha organización internacional, formada inicialmente por 51 Estados entre los que se encontraba nuestro país, los mismos que “se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacional, fomentar entre las naciones relaciones de amistad y promover el progreso social, la mejora del nivel de vida y los derechos humanos”, cuenta con 193 Estados miembros; cuyos principales objetivos son “a) el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional; b) fomentar las relaciones de amistad entre las naciones; c) ayudar a las naciones a trabajar unidas para mejorar la vida de los pobres, vencer el hambre, las enfermedades y el analfabetismo, y fomentar el respeto de los derechos y libertades de los demás; y d) servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos objetivos comunes”. Para dicho efecto, la ONU realiza a lo largo del mundo labores de mantenimiento de la paz; de prevención de conflictos; de asistencia humanitaria; de desarrollo sostenible; de medio ambiente; de protección de refugiados; de promoción de la democracia, de los derechos humanos, entre otros. Justamente, uno de los principales aportes brindados por la ONU, en materia de derechos humanos, lo constituye la elaboración de un “amplio corpus de derecho internacional”, entre los cuales destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos promulgada el 10 de diciembre de 1948; el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos promulgado el 16 de diciembre de 1966; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales promulgado el 16 de diciembre de 1966; normas internacionales que reconocen y desarrollan, en cierta forma, al derecho a la

libertad sindical En este sentido, es posible calificar, sin temor a equivocarnos, como uno de los principales aportes del Tratado de Versalles, la creación de la Sociedad de las Naciones, como organización guardiana de la paz mundial. Es el establecimiento de esta finalidad como ideal, asignada inicialmente a la Sociedad de Naciones, lo que lleva a los Estados suscriptores del Tratado de Versalles a crear, a través del artículo 388 (Parte XIII), a la OIT. Es en medio de este contexto (culminación de la primera y segunda guerra mundial) que la OIT emite casi treinta años después de su creación los dos Convenios Internacionales más importantes y especializados en la materia sindical, los cuales son el Convenio N° 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (1948), y el Convenio N° 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949). En 1971 fue aprobado el Convenio N° 135 de la OIT, a través del cual se reconoció la protección que deben tener los representantes de los trabajadores en la empresa contra los actos que pudieran perjudicarlos por razón de su condición de representantes, siempre y cuando estos actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor; así como la necesidad de brindarles, al interior de la Empresa, las facilidades para el desempeño de sus funciones de conformidad con el artículo 3 del citado Convenio, el término representante abarca a los a) representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; b) representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la Empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos”, De esta manera, se dota de protección especial no solo a los representantes sindicales propiamente dicho, sino también a los representantes de trabajadores elegidos en centros de trabajo en los cuales, por diversos motivos, no haya sido posible la formación de un sindicato, por ejemplo.

Así mismo, a través del artículo 4, se reconoce a los Estados, trabajadores y empleadores, la facultad de determinar, a través de la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales, la clase o clases de representantes de los trabajadores que tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente convenio. Como puede verse, dicho artículo otorga a los Estados, trabajadores y empleadores, pleno reconocimiento de la capacidad de creación normativa; con la diferencia de que en el primer caso señalado, la obligatoriedad de la norma creada será de carácter erga omnes, mientras que en las demás tendrá únicamente efecto inter partes. Posteriormente el 19 de junio de 1998, cincuenta, cuarenta y nueve, veintisiete años después de la aprobación de los Convenios N° 87, 98 y 135, respectivamente, documentos de naturaleza legislativa; durante el desarrollo de la 86 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, fue adoptada la “Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”, documento de naturaleza política a través del cual se estableció al avance paralelo y acorde, del progreso social, del progreso económico, y del desarrollo, como objeto de la Organización, debido a que solo bajo un panorama como el señalado, podría asegurarse la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza. A través de la citada declaración, la OIT buscó la reafirmación de las principales disposiciones consagradas en su Constitución, referidas oportunamente; para lo cual estableció cuatro principios fundamentales a) la libertad de asociación y libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, b) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, c) la abolición del trabajo infantil, y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2.2.3. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Los principales derechos de los trabajadores, según la OIT son:

1. Crear y/o formar parte de organizaciones de su libre elección, sin restricciones ni solicitud previa de autorización

2. Libertad sindical para establecer las normas y reglamentos por los cuales regirse, así como para elegir a sus propios representantes, organizarse administrativamente y formular políticas de capacitación y actividades, sin interferencia alguna de las autoridades o las empresas
3. Derecho a afiliación con cualquier tipo de organización nacional e internacional, federaciones y confederaciones sindicales
4. Derecho a protección contra la discriminación anti-sindical
5. Protección de fondos y activos sindicales
6. Libertad sindical para negociar contrataciones colectivas y otras materias que afecten a los trabajadores
7. Libertad sindical para ejercer plenamente las actividades relativas, dentro de las empresas
8. Inmunidad de los representantes contra detenciones y otras medidas arbitrarias relacionados con la actividad sindical
9. Derecho a huelga y cualquier género de protesta pacífica, como una vía para la defensa de los intereses de los trabajadores y un medio para la promoción de estos derechos

2.2.4. MARCO DOCTRINARIO

El autor **JORGE TOYAMA M. (2015)**, señala que cumplen veinte años de la promulgación de la Carta Magna vigente: la Constitución Política de 1993. En ella se reconocen los llamados derechos sociales y económicos, que inciden directamente en nuestro campo de análisis: el derecho laboral. Resulta oportuno aprovechar este espacio para reflexionar sobre la eficacia de los derechos laborales, y en concreto de los derechos colectivos, en la actualidad, y qué mejor que a los veinte años de promulgada la actual Constitución. Si bien, en comparación con el texto constitucional precedente existe un escueto reconocimiento de la libertad sindical, la profusa jurisprudencia constitucional ha generado un rico desarrollo sobre sus alcances. Probablemente quienes redactaron la Constitución nunca imaginaron los múltiples supuestos que se han desarrollado en sede judicial.

Estamos de acuerdo con **VILLAVICENCIO RÍOS** cuando indica «que la consagración jurídica de un derecho no es suficiente para su vigencia real, en la medida en que todas las normas jurídicas tienen una cierta tasa de incumplimiento. En el derecho colectivo del trabajo, el índice de aplicación de las normas es todavía menor que en las demás ramas del ordenamiento jurídico puesto que se construye sobre una relación de conflicto (...).». Y más aún en nuestro país, el reconocimiento de las normas laborales en materia colectiva es aún incipiente, y es necesario hacer un esfuerzo de interpretación constitucional y un desarrollo jurisprudencial para poder ayudar a dotar de contenido a este derecho constitucional. Dentro de los derechos fundamentales laborales hemos escogido a la libertad sindical, ya que es reconocida como la piedra angular de las relaciones colectivas. Esta necesidad se hace más evidente ya que, como bien acota **BLANCAS BUSTAMANTE**: «el reconocimiento de la libertad sindical como un derecho fundamental ha sido el producto de una larga lucha librada por los trabajadores desde los orígenes mismos del Estado liberal, que inicialmente la negó, la persiguió, la sancionó. En palabras más simples, la libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los Trabajadores para la tutela de sus derechos. La libertad sindical sirve para equilibrar un poco la relación, desigual por naturaleza, entre el empleador y el trabajador. Pero este derecho tiene una especial relevancia en la medida en que no solo es un derecho constitucional y fundamental de toda persona.

2.2.5. TRATADOS INTERNACIONALES

2.2.5.1 LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

Esta declaración se aprobó por la Asamblea de la ONU el 10 de diciembre de 1948. Como tal, propiamente no es un Tratado Internacional, sino que

consiste en una declaración programática que fija la protección deseable de los derechos humanos que todos los Estados miembros de la ONU deberían garantizar su importancia radica en varios aspectos, pudiendo destacarse entre ellos los siguientes:

En la declaración existen numerosos derechos que impactan en el ámbito laboral, más allá del impacto genérico de todos los derechos humanos y de la proclamación de la libertad e igualdad de todos los ciudadanos.

Es destacable que se cite expresamente la libertad sindical que, además de que queda incluida dentro del reconocimiento genérico de la libertad de asociación pacífica y reunión (art. 20), se reconoce específicamente en el art. 23.4, reconociendo el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a los mismos.

Este reconocimiento avanzado del derecho a la seguridad social se completa con reconocimiento de otros derechos, como el del derecho a un nivel de vida adecuado, a la asistencia médica y, expresamente, a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudedad, vejez u otros casos de pérdida de los medios de subsistencia de cualquier persona por circunstancias independientes de su voluntad (art. 25).

Derechos específicamente laborales se reconocen también en el art. 23, que alude concretamente al derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, a la no discriminación salarial, declarándose el derecho a salario igual por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure al trabajador y a su familia una existencia digna y que, en su caso, será completada por cualesquiera otros medios de protección social.

Además el art. 24 reconoce el derecho al descanso, al tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a las vacaciones periódicas pagadas. Puede verse, pues, que el concepto de trabajo decente, de trabajo con derechos, está ya presente en esta Declaración aunque a falta de algunos derechos que lo complementan y, sobre todo, puede apreciarse como el

concepto de un trabajo decente se vincula al derecho a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad.

2.2.5.2 EL PACTO INTERNACIONAL SOBRE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

El primero de estos Pactos, es el Pacto internacional sobre derechos civiles y políticos (PIDCP). Se aprobó el 16 de diciembre de 1966 y fue ratificado por España el 17 de abril de 1977 (BOE 30 de abril de 1977), quedando así incorporado a nuestro ordenamiento (96 CE), además de que goza de la eficacia interpretativa general que le es propia conforme al art. 10.2 CE. El PIDCP reconoce diversos derechos laborales y obliga a los Estados a respetar los derechos reconocidos y a adoptar las medidas necesarias para hacerlos efectivos, además de posibilitar acciones (recurso efectivo) de las personas por violación de esos derechos ante las autoridades competentes de cada Estado.

Los derechos reconocidos con más directa aplicación en el ámbito laboral son los siguientes:

- la prohibición de trabajo forzoso, esclavitud y servidumbre (art. 8),
- el reconocimiento del derecho a fundar sindicatos y afiliarse a los mismos (art. 22.1) y el reconocimiento del derecho genérico a la igualdad prohibiendo la discriminación por los motivos más habituales, raza, sexo, opiniones, etc. - (art. 26).

2.2.6. MARCO LEGAL DE LA LIBERTAD SINDICAL

- La Constitución de la OIT.
- La Declaración de Filadelfia proclamada en 1944
- Creado con Decreto supremo N° 010-2003-TR, La Constitución Política del Estado de 1993, en su artículo 28,
- La ley 29497, Nueva Ley de Procesal del Trabajo.

2.2.7. CONVENIOS FIRMADOS POR EL ESTADO PERUANO

Tenemos los dos convenios más importantes firmados por nuestro Estado peruano, de la siguiente manera:

1. CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, (NÚM. 98)

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
3. (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
4. (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. CONVENIO NUMERO 87, RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCION AL DERECHO SINDICAL

ARTICULO 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su

elección así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas.

ARTICULO 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal.

ARTICULO 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

ARTICULO 8

1. En el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas, están obligados lo mismo que las demás personas o las colectividades de organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio.

2.2.8. CUÁNDO SE ENTIENDE VULNERADO EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

El autor **LOVATON PALACIOS (1991)** señala, cuando hay actos antisindicales se vulnera la libertad sindical, a la vez que, existe posibilidad

que tiene el Empleador de utilizar medidas «indirectas» que discriminen a los trabajadores sindicalizados y a su vez, vulneren la libertad sindical.

Por acción indirecta: la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de «lo constitucional», cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.

2.2.9. LEY DE BASES DE A CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO

DECRETO LEGISLATIVO N° 276

PUBLICADO, (1984), la Ley Carrera Administrativa y de Remuneraciones de Sector Público señala en su Artículo 24.- precisa sobre los derechos de los servidores públicos de carrera:

- a) .- Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole;
- b) .- Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa previsto en la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido;
- c) .- Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a ley;
- d) .- Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional hasta de 02 períodos;
- e) .- Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento;
- f) .- Obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes;
- g) .- Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos electivos en los casos que la Ley indique;
- h) .- Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales;

- i) .- Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye la máxima distinción;
- j) .- Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecten sus derechos;
- k) .- Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos;
- l) .- No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento;
- m) .- Constituir sindicatos con arreglo a ley;
- n) .- Hacer uso de la huelga, en la forma que la ley determine;
- o) .- Gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen que le corresponde;
- p) .- Los demás que señalen las leyes o el reglamento. Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables. Toda estipulación en contrario es nula.

2.2.10. CARACTERÍSTICA:

1. El carácter instrumental de los derechos de los sindicatos
2. La relación de interdependencia de los derechos sindicales
3. El reconocimiento de los derechos sindicales como derecho humano.
4. La relación de interdependencia entre de los derechos sindicales y los demás derechos humanos
5. La naturaleza compleja de los derechos sindicales
6. El papel democratizador de los derechos sindicales en la sociedad, autor (**VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo**).

2.2.10.1. Carácter Instrumental de los Derechos Sindicales

Los derechos sindicales tienen como función esencial garantizar la protección y mejora de la calidad de vida de los trabajadores. El derecho

de sindicación (derecho de constituir una organización sindical o de afiliarse a una ya constituida) no es un fin en sí mismo, sino sólo el medio a través del cual se compensa con la organización y la fuerza del número el desequilibrio de poderes constatado en la relación laboral individual para, a partir de ello, realizar actividades sindicales.

En igual sentido, los derechos de negociación colectiva y de huelga (actividades sindicales por excelencia) conjuntamente con sus mecanismos de protección (contra la discriminación antisindical, contra los actos de injerencia y las facilidades sindicales), constituyen los medios con los cuales se logra el objetivo final de los derechos sindicales: proteger y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

2.2.10.2. Relación de Interdependencia de los Derechos Sindicales

Los derechos sindicales se encuentran íntimamente vinculados entre sí, de manera tal que si alguno de ellos no es reconocido plenamente por el Estado carecerá de total eficacia cualquier intento de defensa o mejora de las condiciones de trabajo a través de los otros derechos sindicales sí reconocidos.

La interdependencia de los derechos sindicales y su función instrumental para la defensa y mejora de las condiciones laborales de los trabajadores puede ser graficado en la forma de un trípode. Si falta uno de los tres componentes el trípode no se podrá sostener.

2.2.10.3. Reconocimiento de los Derechos Sindicales como Derechos Humanos

Los derechos sindicales fueron oficialmente incorporados el año 1948 al catálogo de derechos humanos a través de las dos más importantes Declaraciones al respecto:

- la Declaración Universal de Derechos Humanos “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.” (artículo 23, numeral 4)

- la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre “Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden [...] sindical, (artículo XXII)

Actualmente, dada su importancia como instrumento para la defensa y protección de los intereses de los trabajadores, los derechos sindicales son reconocidos por todos los tratados internacionales sobre derechos humanos globales y regionales.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha generado desde su fundación un amplio catálogo de instrumentos normativos a fin de proteger y fomentar los derechos sindicales, lo que se ha convertido en la principal “base jurídica supranacional” de tales derechos.

En la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998) los derechos sindicales presiden el catálogo de principios y derechos fundamentales que todos los países miembros de la OIT tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad De igual forma, la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (OIT, 2008) destaca el rol clave de los derechos sindicales en los siguientes términos:

“la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de [los] cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente”

Estas dos Declaraciones adoptadas recientemente por la OIT son instrumentos normativos sobre derechos humanos de vocación universal por lo que al igual que el Preámbulo de su Constitución (OIT, 1919) y la Declaración de Filadelfia (OIT, 1944) vinculan plenamente a todos los países miembros de la OIT.

Dado el consenso global sobre la importancia de los derechos sindicales, reconocidos a nivel internacional como derechos humanos, actualmente

constituyen un patrimonio jurídico de la humanidad que todo Estado debe estar obligado a respetar y promover.

2.2.10.4. Relación de Interdependencia entre los Derechos Sindicales y los demás Derechos Humanos

Se acepta a nivel mundial que existe una relación de interdependencia entre los derechos sindicales y los demás derechos fundamentales. En ese sentido, se afirma que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de éstos, sin la vigencia de aquélla. En otras palabras, la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos, y viceversa.

La Organización Internacional del Trabajo ha reconocido oficialmente la relación existente entre las libertades públicas y los derechos sindicales. La Declaración de Filadelfia (OIT, 1944), proclama en el artículo I b), que las libertades de expresión y de asociación son esenciales para un progreso constante, refiriéndose en el artículo II a) a los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana.

Esta relación de recíproca dependencia entre los derechos sindicales y los demás derechos humanos fue reafirmada en la “Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles” (OIT, 1970), la cual reconoce lo siguiente:

“los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles”

La Resolución enumera de forma explícita algunos de los derechos esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales:

- a) el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias;
- b) la libertad de opinión y de expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y recibir información y opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión;
- c) el derecho de reunión;
- d) el derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales;
- e) el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales

En esa línea, en 1992 el entonces Director General de la OIT, **Michael Hansenne**, señaló que "la OIT tiene un profundo interés por las libertades civiles y políticas, pues sin ellas no puede haber ni ejercicio normal de los derechos sindicales ni protección de los trabajadores"

2.2.10.5. Naturaleza Compleja de los Derechos Sindicales

La naturaleza de los derechos sindicales es compleja en la medida que su titularidad puede ser individual (derechos que corresponden a cada trabajador) o colectiva (derechos que corresponden a la organización sindical) y las facultades que otorga a sus titulares pueden ser de organización (constitución de la organización sindical) o de actividad (actividad sindical: negociación colectiva y huelga).

Lo mencionado puede ser esquematizado de la siguiente forma:

Titularidad de los derechos sindicales:

- Individual: derecho que corresponde a cada trabajador
- Colectiva: derecho que corresponde a la organización sindical

Facultades otorgadas a los titulares de los derechos sindicales:

- De organización: constitución de la organización sindical o afiliación a una ya constituida.
- De actividad: desarrollo de actividades sindicales.

Cada uno de estos aspectos están combinados entre sí, es decir, existen derechos de titularidad individual o de titularidad colectiva que son de organización o de actividad. Al respecto, frente a esta complejidad (doble titularidad –individual y colectiva- y pluralidad de facultades - organización y actividad-) Alfredo Villavicencio precisa que el fenómeno sindical es fundamentalmente colectivo y de actividad.

2.2.10.6. Papel Democratizador de los Derechos Sindicales en la Sociedad

El respeto de los derechos sindicales ha llegado a convertirse en un factor esencial de democratización de la sociedad. La doctrina especializada es unánime al señalar que los derechos sindicales son un componente indispensable de la democracia real.

En esa línea, se sostiene que la efectividad del orden democrático puede ser medido en función a la eficacia de la libertad sindical, lo cual permitiría afirmar que a menor espacio para la libertad sindical mayor grado de autoritarismo, o, si se quiere, a mayores restricciones a la libertad sindical mayor certeza del carácter autoritario del régimen.

Al respecto, en los Informes Globales presentados por el Director General de la OIT a la Conferencia Internacional del Trabajo se ha resaltado en los últimos años el rol protagónico de los derechos sindicales respecto a las libertades democráticas tales como la libertad de expresión, la libertad de los medios de comunicación de masas, la libertad de reunión y el sufragio universal, reconociéndose con ello que los derechos sindicales son un aspecto esencial de las libertades públicas y la democracia, por lo que negar aquellos derechos implica negar los derechos democráticos.

2.2.11. JURISPRUDENCIA DE LA LIBERTAD SINDICAL

El autor **URVIOLA HANI, (2013)**, precisa que el TC. Emite pronunciamientos sobre los de la libertad sindical y el derecho de sindicación, señala lo siguiente “imponen la obligación estatal de adoptar

las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato.

- ✓ Otro punto donde precisa TC es la libertad sindical, en este sentido, la actividad sindical consiste en la participación de acciones de defensa de los intereses de los trabajadores a fin de lograr los objetivos legítimos que tienen los sindicatos desde su conformación y que la constitución protege.
- ✓ Asimismo, establece el TC la libertad sindical protege a los dirigentes para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos; es decir, protege a los representantes sindicales para su actuación sindical. sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión, defensa del interés de los trabajadores sindicales, y la representación de los afiliados en procedimientos administrativos y judiciales.

2.3. DEFINICIÓN DE TERMINOS

a) LIBERTAD SINDICAL

Para **Fernández (s.f., p.237)**, nos indica que: Las transformaciones sociales originadas por los cambios en la economía mundial, también han provocado cambios en los antiguos paradigmas que servían de referencia a las ciencias sociales y en especial, a la ciencia jurídica.

En atención a lo indicado es evidente que el sindicalismo y por ende la libertad sindical asume procesos diversos que se da desde su génesis como nos hace mención **SARTHOU (s.f., p.176)** La libertad sindical es de algún modo el “anti producto cultural” -valga la expresión- de la Revolución Industrial y, en consecuencia, aparece signada por ese origen. Decimos “anti producto”, en tanto es la expresión del régimen, pero

también su negación, su antítesis dialéctica que determinará en el tiempo la síntesis de la constitucionalización social.

De otro lado, se tiene a **Cató & Dobrusin** (2016, p. 07) lo siguiente:

El sindicalismo en Argentina y Brasil está ante una nueva encrucijada de cambios. Los procesos de gobiernos neo desarrollistas reforzaron la presencia del Estado, aunque ésta se muestra insuficiente en el contexto económico actual para cambiar la matriz productiva y de relación capital - trabajo.

La presencia del capital transnacional obliga a repensar el sindicalismo y su accionar, históricamente condicionado en estos países por una mirada corporativista centrada en el espacio estatal. Los aportes de **Nichos Poulantzas** permiten repensar la relación del sindicalismo con el Estado y debatir la orientación estratégica necesaria en esta nueva etapa.

Enfatizando sobre la libertad sindical, tenemos los argumentos de **Barreta** (2016, p.53):

El derecho a la libertad sindical presenta en principio similitudes con la categoría de los llamados derechos civiles y políticos, en tanto puede ser apreciado como una cierta especificidad del derecho de asociación.

Sin embargo, las semejanzas terminan pronto ni bien se advierte, con una mirada más detenida, que su aparición y justificación tiene que ver con desarrollos históricos singulares, como han sido la extensión de la economía de mercado y el modo capitalista de producción, procesos que generaron determinadas condiciones económicas que vieron surgir el trabajo dependiente o por cuenta ajena.

Así, la libertad sindical es un derecho cuyos titulares se encuentran sometidos a una clase de sujeción: trabajan de manera subordinada.

En todo caso debe reconocerse que se trata de un derecho de quienes mantienen relaciones jurídicas fuertemente asimétricas de manera cotidiana y como modo de sustento en lo personal y familiar, sujetos que Cesariano Junior denominaba “hiposuficientes”.

Dice Súpito, amalgamando los extremos, que “ha sido la invención de lo colectivo, y de sus consecuencias – los derechos colectivos, las libertades colectivas, la negociación y los convenios colectivos – lo que ha permitido salir de los impasses de la sumisión voluntaria, y definir un derecho en que pueden convivir la subordinación y la libertad”.

Hay por tanto un elemento diferencial en la libertad sindical frente a la libertad de asociación: se trata de un derecho singular de quienes ostentan una posición social y económica dependiente; la libertad de asociación no da cuenta de esa diferencia ni del conflicto que encierra. **Oscar Ermida Uriarte**, en una obra de su producción temprana, estudia el concepto de libertad sindical en el marco de su consideración en el contexto de los derechos humanos fundamentales, poniendo el foco en su interdependencia, concepto que retorna desde la idea más reciente de la integración de los derechos en el llamado bloque de constitucionalidad. El autor **Jorge Rendón Vásquez** (1994), define a la libertad sindical la facultad que tiene toda persona de asociarse en una organización sindical y de practicar los actos inherentes a ella. Está conformado por los siguientes derechos: la libertad de constituir organizaciones sindicales, la libertad de administrar, la organización y la libertad de realizar los fines de esta.

El autor **Pinkas Flint Blank**, (1995) señala que la libertad sindical no es necesario definir sus alcances. Estos, dentro de una concepción clásica y tradicional, quedan patentizados en las siguientes manifestaciones: libertad individual de constituir un sindicato; de ingresar a uno ya constituido, de no constituirlo ni integrarse; y de desafiliarse, a los dos primeros se le denomina positivo.

b) PRINCIPIO INDUBIO PRO OPERARIO

El autor **Jorge Tayama Miyagusuku**, (2003), señala sobre el Indubio Pro Operario es un principio que según el cual en caso de duda de una norma se interprete a favor de trabajador. Es uno de los principios más

usados en materia laboral en las demandas, en los reglamos. Normalmente la parte laboral señala que la duda favorece al trabajador. Pero este es uno de los principios menos aplicados en la realidad, porque para aplicar este principio tiene que haber tres requisitos.

1. Tiene que haber una norma jurídica;
2. Que esa norma sea de dudosa interpretación;
3. Que de las varias interpretaciones posibles una de ellas sea favorable a trabajadores, negativo a los dos últimos.

c) PRÁCTICAS ANTISINDICALES

El autor **Cesar Corsi** (2009) se debe entenderse por prácticas antisindicales o desleales, toda acción u omisión que atente contra la actividad sindical, y en estos autos, la injerencia del empleador en la vida interna de la organización sindical impiden a ésta organizar sus actividades y cumplir los programas de acción que se ha fijado el sindicato.

d) CONTRATO DE TRABAJO

El autor **Alfaro Jiménez** (1997), señala sobre el Contrato de Trabajo, es aquel por el cual una persona denominada trabajador se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario.

e) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es el que se lleva a cabo entre un empleador y un trabajador. En este documento se dejan establecidas las condiciones mínimas del trabajo, ejemplo: el horario y lugar donde desarrollará sus funciones el trabajador, el sueldo que recibirá por este trabajo, etc. (**CECUSS, s.f., p. 2**).

f) TRABAJO

Es un derecho y deber sociales, no es mercancía; exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. (Alfaro Jiménez, s.f., p. 11).

g) JORNADA DE TRABAJO

Tiempo durante el cual dura el trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales. (Alfaro Jiménez, s.f., p.5).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS NULA

No se dio de manera positiva el cumplimiento del ejercicio de la Libertad Sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2018.

2.4.2. HIPÓTESIS ALTERNATIVO

Se dio positivamente el ejercicio de la Libertad Sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2018.

2.5. DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES

La Vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

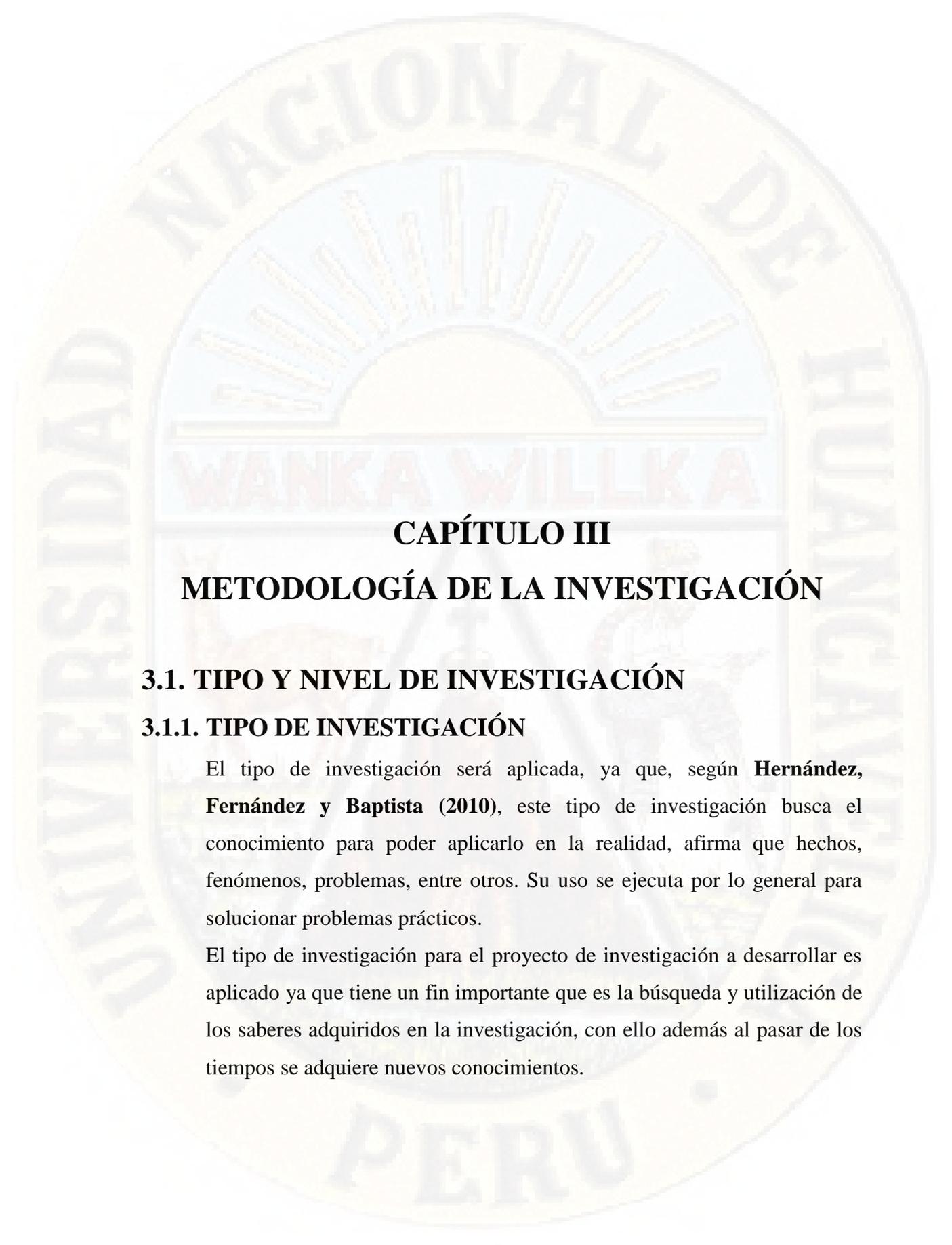
2.6 OPERALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR	ITMS	E/V
VULNERACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL	NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS	Libertad sindical	Organizarse	¿Ud., como trabajador ¿Eligio libremente pertenecer al sindicato?	SI/NO
			Administrar	¿Cuándo en la vía administrativa se vulnera el derecho del trabajador el empleador resuelve?	2
			Organización	¿Para usted, los que conforman la organización sindical están bien reconocidos para su representatividad?	3
		Equilibrio empleador y el trabajador	Empleador	¿Usted, como empleador brinda la suficiente información a sus trabajadores de sus derechos?	4
			Trabajador	¿Cómo trabajado usted goza de información oportuno de sus derechos?	5
			carácter instrumental	¿Usted como sindicato goza de manuales textuales para conocer sus derechos?	6

DE HUANCAVELI CA.		características	Interdependencia	¿Entre el trabajador, el empleador, existe una buena relación para llevar adelante la municipalidad así mejorar en todo sus aspectos?	7
			reconocimiento	¿Usted, como representante sindical de trabajadores es reconocido por la municipalidad?	8
			derecho humanos	¿El empleador reconoce todos tus derechos?	9
			democratizador	¿El empleador acepta la elección y designación presidente de sindicatos?	10
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO		Estabilidad/ Permanencia	Proyecto de vida	¿El empleador coadyuva el nombramiento de sus trabajadores y así mejorar la condición de vida de los trabajadores?	11
		Remuneración	Ley	¿El empleador cumple con la remuneración establecido por ley?	12
		Vacaciones	30 días	¿El empleador acata de Acuerdo a ley y respeta sus vacaciones?	13
		Licencia	Salud/otros	¿La licencia por enfermedad es respetada por el empleador?	14

		Prestamos	Familiar	¿El empleador facilita a sus trabajadores a acceder a los beneficios crediticios?	15
		Ejercer Docencia	Académico	¿El empleador realiza reconocimiento a todos sus trabajadores que ejerce docencia y catedra?	16
		Reconocimiento	Felicitación	¿El empleador a usted le condecoró por sus trabajos eficientes y le felicitó?	17
		Tiempo de servicio	Acumulación	¿El empleador respeta el tiempo de servicio de sus trabajadores?	18
		Huelga	Imperativo	¿El empleador respeta las huelgas de los trabajadores?	19
		Pensiones	AFPs/ONP	¿Usted como trabajador sindicalizado goza de sus pensiones de acuerdo a ley?	20
	DERECHO COMPARADO ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO	Elegir	representes	¿A usted, como trabajador le permitieron elegir a sus representantes?	21
		Discriminación	Obreros	¿Usted, como trabajador fue discriminado por parte del empleador y acudió OIT?	22
		Arbitral	Despido	¿A Usted, si le despiden de su puesto de trabajo, sabe que puede acudir a la OIT?	23

		Inmunidad	sindicatos	¿Usted, sabe que el representante sindical tiene inmunidad y puede acudir a la OIT?	24
		Políticas	Incentivos	¿Usted, sabe que la OIT implementa políticas de incentivos en beneficio de los trabajadores?	25



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación será aplicada, ya que, según **Hernández, Fernández y Baptista (2010)**, este tipo de investigación busca el conocimiento para poder aplicarlo en la realidad, afirma que hechos, fenómenos, problemas, entre otros. Su uso se ejecuta por lo general para solucionar problemas prácticos.

El tipo de investigación para el proyecto de investigación a desarrollar es aplicado ya que tiene un fin importante que es la búsqueda y utilización de los saberes adquiridos en la investigación, con ello además al pasar de los tiempos se adquiere nuevos conocimientos.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación se desarrollara a nivel descriptivo, como señalan **Hernández, Fernández y Baptista (2010)** este tipo de nivel se encarga de especificar las propiedades, las características y los perfiles de individuo, grupos, población o cualquier otro suceso que se somete a un análisis lo cual consiste que pretenden medir o recoger información de manera individual las informaciones y conceptos. (pág. 80).

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. MÉTODO GENERAL

Se empleará el método científico, y según afirma **Ramos (2008)** define a la investigación científica como una serie de pasos que encaminan a la producción de nuevo conocimiento mediante la aplicación de métodos específicos con el único fin de aportar al conocimiento de la comunidad científica.

Del a misma forma, aportando a ello **Morone (2015)**, afirma que la investigación científica se encarga de la producción de conocimiento, ampliando el conocimiento científico de varias ramas de las ciencias.

3.2.2. MÉTODO ESPECIFICO

El MÉTODO DEDUCTIVO, **Maya (2014)**, es una forma de estudiar que parte de una verdad general para obtener conclusiones particulares. En la investigación científica, este método tiene la función de descubrir las consecuencias desconocidos a principios conocidos. (pág. 14).

El MÉTODO ANALÍTICO, Maya (2014), método que distingue los elementos separados de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de ellos (pág. 13)

Este método es utilizado con fines de revisar documentos en forma separada todo el acopio del material necesario para la investigación.

El MÉTODO SINTÉTICO, como dice Maya (2014), es el método que analiza y sintetiza la información recopilada estructurando las ideas (pág. 13).

Pues para la investigación se debe de identificar meridianamente las razones por las cuales la vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la municipalidad provincial de Huancavelica, él tiene un proceso particular que tal cual la hipótesis presentada es precaria, aparentemente.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La siguiente investigación tendrá un diseño no experimental trasversal, se ejecutará sin la manipulación de variables deliberadamente lo cual es solo la observación de los fenómenos donde se realiza. Es decir, consiste en la descripción y análisis de variables. Es como si se fotografiara lo que pasa.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 149).

El diseño empleado será, no experimental trasversal:

$M \longrightarrow O$ Diseño de investigación

Dónde: $T_i \begin{matrix} \longrightarrow 01 \\ \searrow 02 \end{matrix}$

M: muestra.

O: observación

T_i : Tiempo, 2018.

O_1 : Trabajadores públicos.

O_2 : Libertad Sindical

3.3. POBLACIÓN, MUESTRA , MUESTREO

3.3.1. POBLACIÓN

Según **Quezada (2010)**, afirma que la población es un conjunto de individuos como personas, animales, objetos, entre otros; los cuales tienen la información sobre el hecho o fenómeno que se analiza. Es un conjunto completo de elementos los cuales poseen características en común, es el grupo más inmenso de ello se puede extraer una muestra representativa para realizar la investigación. (pág. 95).

La población en la investigación estará compuesta por los trabajadores por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica del Sector Público - 2018 de los diferentes regímenes laborales.

3.3.2. MUESTRA

Según **Hernández, Fernández y Baptista (2010)**, afirma que la muestra es un sub conjunto de la población a estudiar por consiguiente se trabajará de una manera muy rigurosa para encontrar los datos necesarios, lo cual se tendrá que definir con la mayor exactitud posible y además será lo más representativo de la población para poder llegar a un resultado total. (pág. 154).

La muestra estará compuesta por trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Huancavelica en una cantidad no menor de 66 personas en la condición de vigentes como tales en el año 2018.

3.3.3. MUESTREO

Según **Hernández, Fernández y Baptista (2010)**, afirma que la selección de muestras más representativas de un conjunto de elementos, y eso se realiza definiendo de las cualidades que presenta la población, hace uso de procedimientos mecánicos de selección aleatoria, empleando fórmulas probabilísticas. Para ello se hará uso de la fórmula de muestreo aleatorio simple.

$$n = \frac{n_0 N}{n_0 + (N - 1)}$$

Fórmula de muestreo aleatorio simple

Dónde:

- n_0 Tamaño de muestra necesario para un universo infinito.
- N Tamaño del universo finito.
- Se tomará los siguientes valores para realizar el muestreo aleatorio simple:
- $n_0 = 100$
- $N = 66$
- Reemplazando en la ecuación:

$$n = \frac{100 * 66}{100 + (66 - 1)}$$

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. TÉCNICA

Se empleará la encuesta como técnica para la recolección de datos para realizar la investigación.

ENCUESTA. - Es una técnica de recolección de datos, es el requerimiento de datos de un conjunto de personas respecto a un problema de un hecho o fenómeno que se quiere estudiar y de ello obtener conclusiones en función a los datos obtenidos con la ayuda del cuestionario como instrumento. (Quezada, 2010, pág. 124).

ANÁLISIS DE DOCUMENTOS. - Es una técnica que se encarga de conocer la documentación sobre el problema a investigar para ello utiliza el análisis de contenido referentes a temas similares ya estudiados de analizar documentos del cual lo que desea analizar son las ideas expresadas, el significado de las palabras, tema o frase que se quiere cuantificar. El análisis de contenido pretende ser objetivo, sistémico y cuantitativa en el estudio de contenidos de los documentos. (Palacios Romero, pag. 317-319, (2016).

3.4.2. INSTRUMENTOS

Se empleará la encuesta para el registro de datos, como instrumento para la recolección de datos para realizar la investigación.

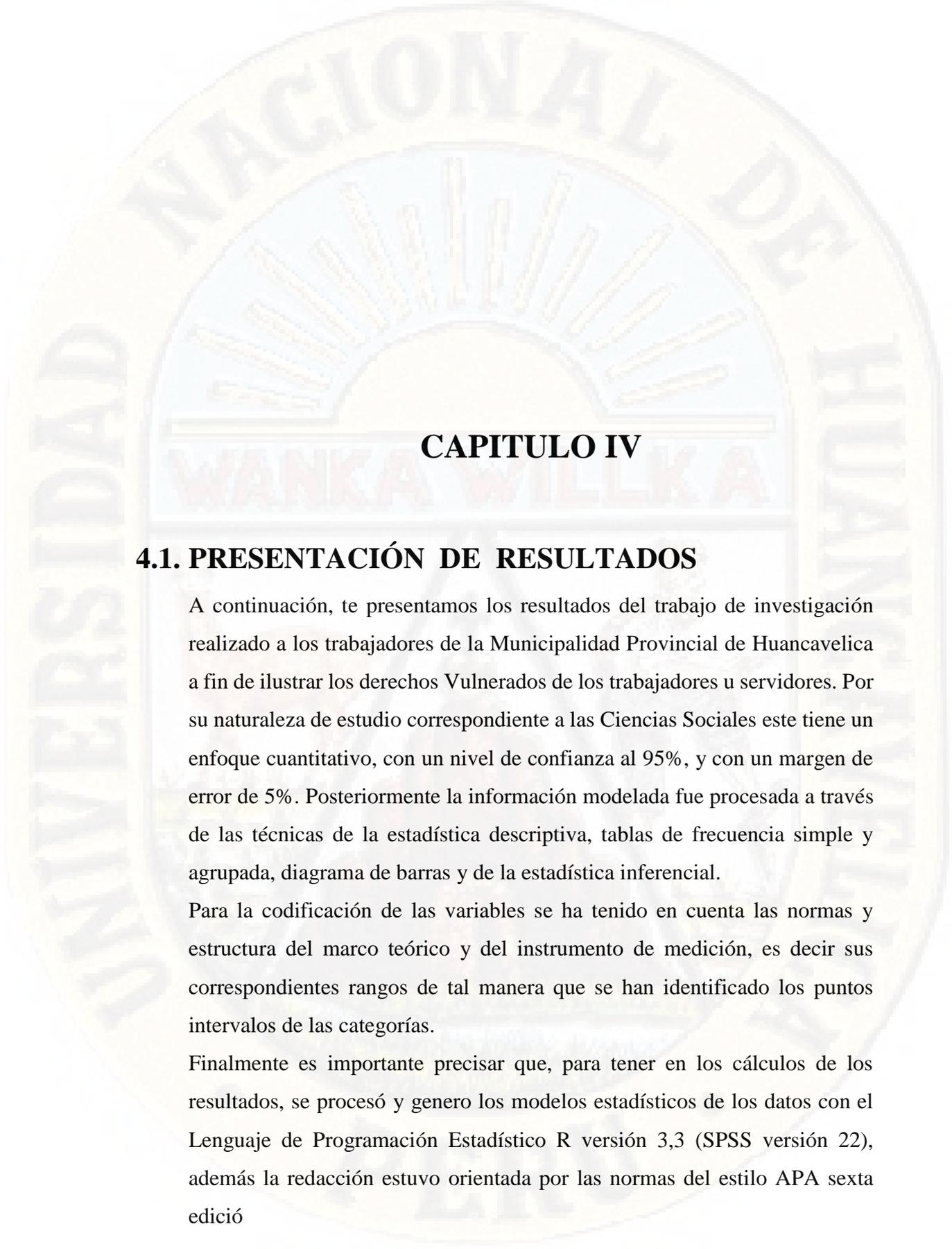
ENCUESTA. – la encuesta se puede definir como una técnica que utiliza un conjunto de procedimiento estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (J. Casas Anguita (2002).

3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento de los datos de la información que se obtuvo se hará uso del programa estadístico SPSS versión 22 lo cual se ejecutará a nivel de

estadística descriptiva su fin principal será la obtención de tablas de distribución de frecuencias.

Para probar la hipótesis se hará uso el recurso estadístico Chi cuadrado con el fin de aprobar o rechazar las hipótesis planteadas en la siguiente investigación, haciendo uso de la estadística inferencial.

The logo of the Universidad Nacional de Huancavelica is a circular emblem. It features a central sun with rays, positioned above a horizontal line. Below the line, the words "WANKA WILKA" are written in a stylized font. The outer ring of the emblem contains the text "UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA" in capital letters.

CAPITULO IV

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, te presentamos los resultados del trabajo de investigación realizado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica a fin de ilustrar los derechos Vulnerados de los trabajadores u servidores. Por su naturaleza de estudio correspondiente a las Ciencias Sociales este tiene un enfoque cuantitativo, con un nivel de confianza al 95%, y con un margen de error de 5%. Posteriormente la información modelada fue procesada a través de las técnicas de la estadística descriptiva, tablas de frecuencia simple y agrupada, diagrama de barras y de la estadística inferencial.

Para la codificación de las variables se ha tenido en cuenta las normas y estructura del marco teórico y del instrumento de medición, es decir sus correspondientes rangos de tal manera que se han identificado los puntos intervalos de las categorías.

Finalmente es importante precisar que, para tener en los cálculos de los resultados, se procesó y genero los modelos estadísticos de los datos con el Lenguaje de Programación Estadístico R versión 3,3 (SPSS versión 22), además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA sexta edición

RESULTADOS POR PREGUNTAS

Pregunta N° 1

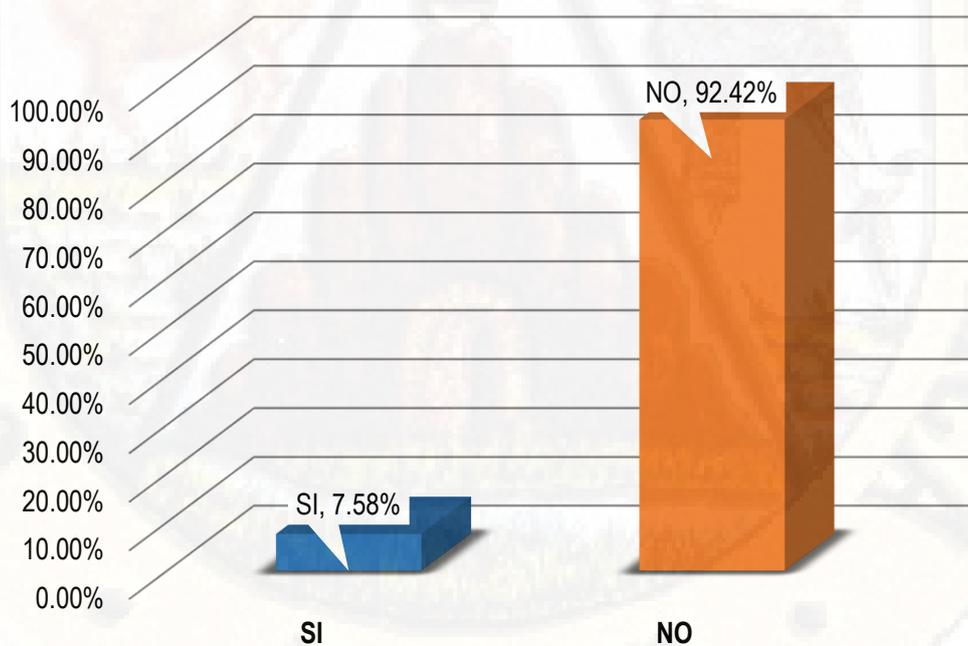
Cuadro N° 1

¿Ud. como Trabajador ¿Eligio libremente pertenecer al sindicato?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	5	61	66
<i>Porcentaje (%)</i>	7.58 %	92.42 %	100.00 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 1

¿Ud., como Trabajador ¿Eligio libremente pertenecer al sindicato?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 1 y Gráfico N° 1, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 5 encuestados que representa el 7.58% de los trabajadores respondieron que SI eligieron libremente pertenecer al sindicato como trabajador, sin embargo 61 encuestados que representa el 92.42% de los trabajadores respondieron que NO eligieron libremente pertenecer al sindicato como trabajador.

Pregunta N° 2

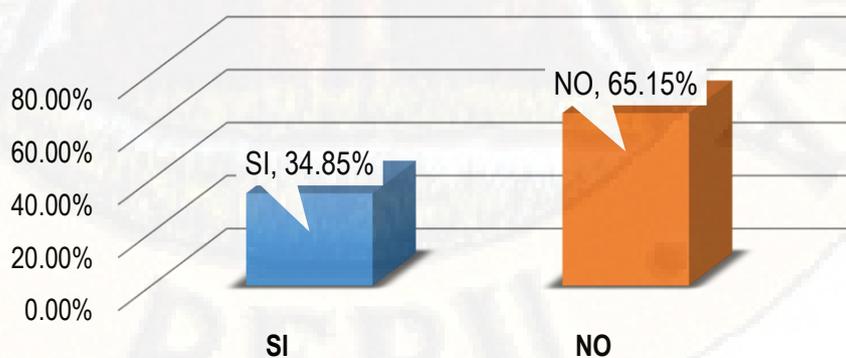
Cuadro N° 2

¿Cuándo en la vía administrativa se vulnera el derecho del Trabajador el Empleador lo resuelve?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	23	43	66
<i>Porcentaje (%)</i>	34.85 %	65.15 %	100.00 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 2

¿Cuándo en la vía administrativa se vulnera el derecho del Trabajador el Empleador lo resuelve?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 2 y Gráfico N° 2, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 23 encuestados que representa el 34.85% de los trabajadores respondieron que SI resuelven cuándo en la vía administrativa se vulnera el derecho del Trabajador, sin embargo 43 encuestados que representa el 65.15% de los trabajadores respondieron que NO resuelven cuándo en la vía administrativa se vulnera el derecho del Trabajador.

Pregunta N° 3

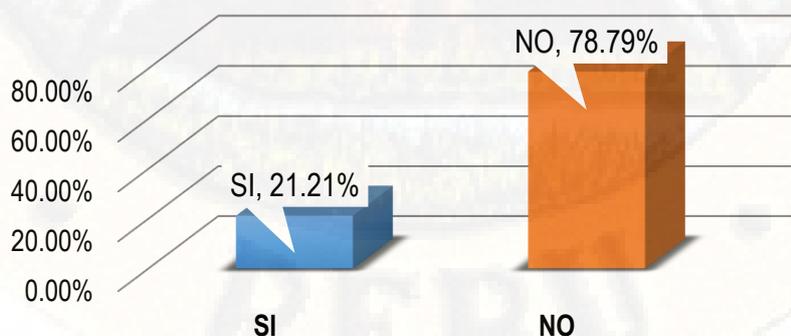
Cuadro N° 3

¿Para usted, los que conforman la Organización Sindical están bien reconocidos para su representatividad?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	14	52	66
<i>Porcentaje (%)</i>	21.21%	78.79%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 3

¿Para usted, los que conforman la Organización Sindical están bien reconocidos para su representatividad?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 3 y Gráfico N° 3, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 14 encuestados que representa el 21.21% de los trabajadores respondieron que SI están bien reconocidos por su representatividad, según ellos los que conforman la Organización Sindical, sin embargo 52 encuestados que representa el 78.79% de los trabajadores respondieron que NO están bien reconocidos por su representatividad, según ellos los que conforman la Organización Sindical.

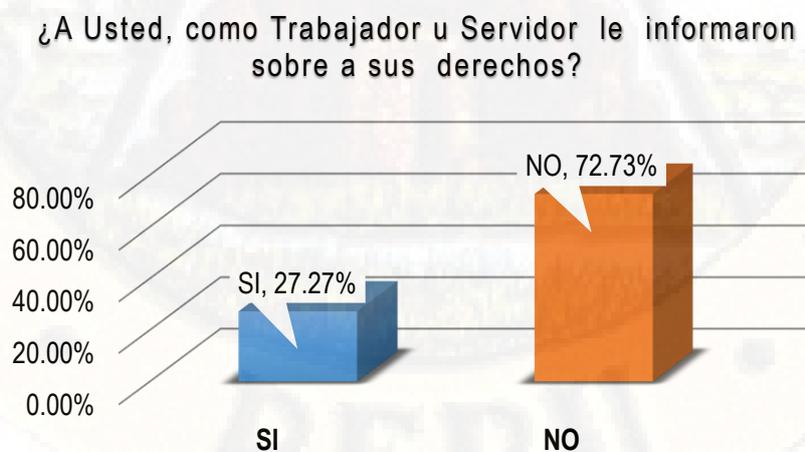
Pregunta N° 4

Cuadro N° 4

¿A Usted, como Trabajador u Servidor le informaron sobre a sus derechos?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	18	48	66
<i>Porcentaje (%)</i>	27.27%	72.73%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 4



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 4 y Gráfico N° 4, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 18 encuestados que representa el 27.27% de los trabajadores respondieron que SI les informaron sobre sus derechos como Trabajador u Servidor, sin embargo 48 encuestados que representa el 72.73% de los trabajadores respondieron que NO les informaron sobre sus derechos como Trabajador u Servidor.

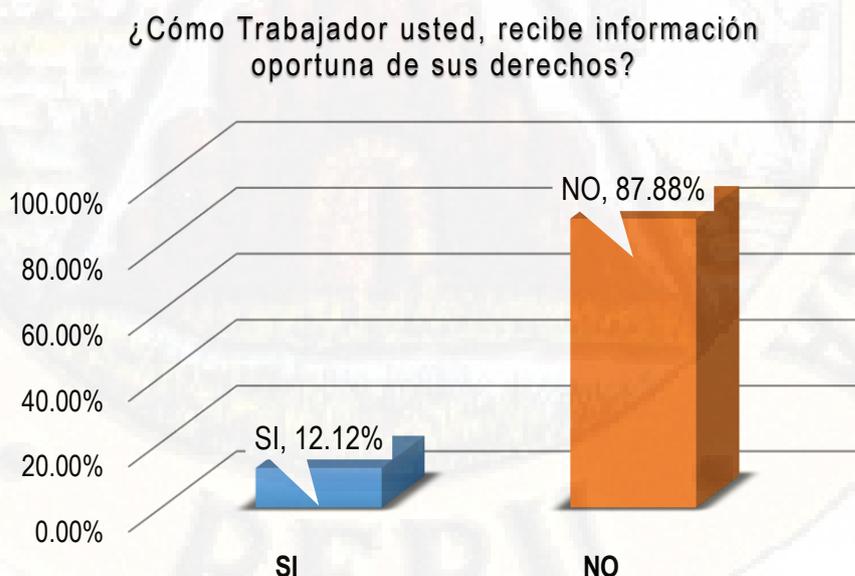
Pregunta N° 5

Cuadro N° 5

¿Cómo Trabajador usted, recibe información oportuna de sus derechos?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	8	58	66
<i>Porcentaje (%)</i>	12.12%	87.88%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 5



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 5 y Gráfico N° 5, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 8 encuestados que representa el 12.12% de los trabajadores respondieron que SI recibieron información oportuna de sus derechos como Trabajador, sin embargo 58 encuestados que representa el 87.88% de los trabajadores respondieron que NO recibieron información oportuna de sus derechos como Trabajador.

Pregunta N° 6

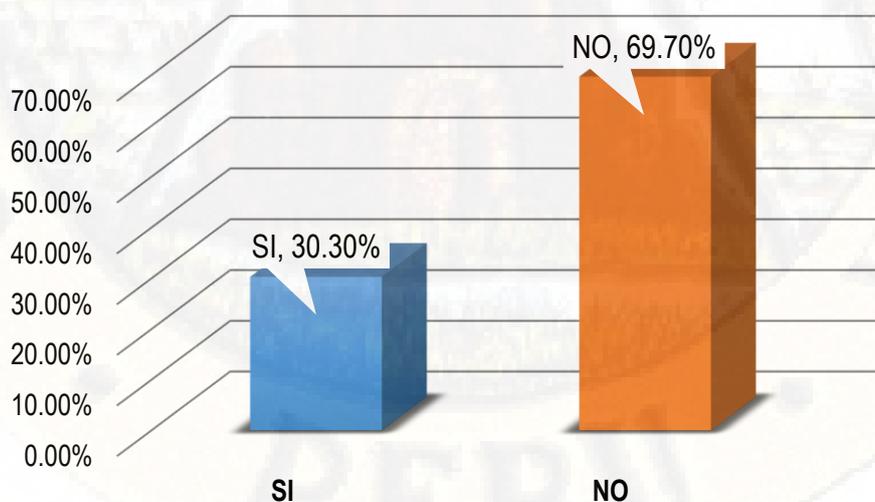
Cuadro N° 6

¿A Usted, como sindicato se le brinda manuales relacionados al derecho de Sindicatos?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	20	46	66
<i>Porcentaje (%)</i>	30.30%	69.70%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 6

¿A Usted, como sindicato se le brinda manuales relacionados al derecho de Sindicatos?



Fuente: elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 6 y Gráfico N° 6, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 20 encuestados que representa el 30.3% de los trabajadores respondieron que SI les brindan manuales relacionados al derecho de Sindicatos, sin embargo 46 encuestados que representa el 69.7% de los trabajadores respondieron que NO les brindan manuales relacionados al derecho de Sindicatos.

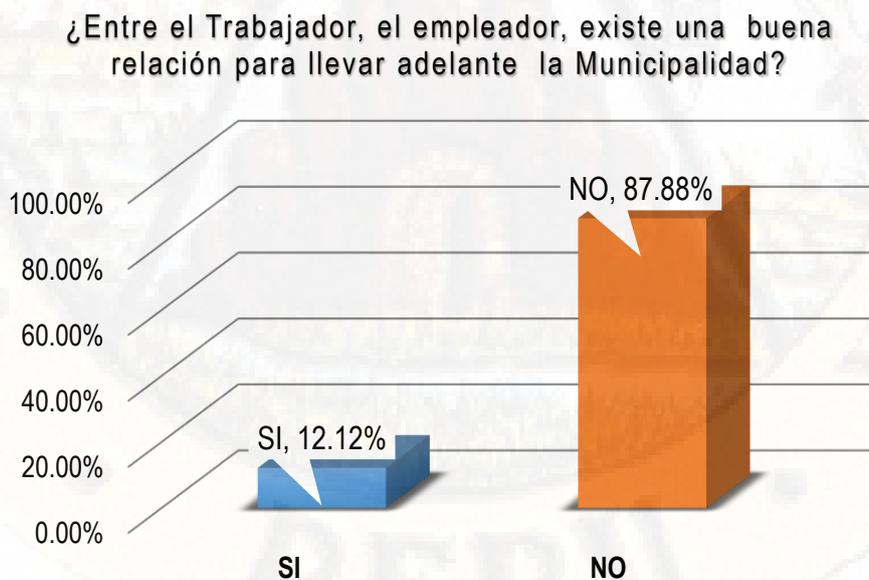
Pregunta N° 7

Cuadro N° 7

¿Entre el Trabajador, el empleador, existe una buena relación para llevar adelante la Municipalidad?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	8	58	66
<i>Porcentaje (%)</i>	12.12%	87.88%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 7



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 7 y Gráfico N° 7, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 8 encuestados que representa el 12.12% de los trabajadores respondieron que SI existe una buena relación para llevar adelante la Municipalidad entre el Trabajador, el empleador, sin embargo 58 encuestados que representa el 87.88% de los trabajadores respondieron que NO existe una buena relación para llevar adelante la Municipalidad entre el Trabajador, el empleador.

Pregunta N° 8

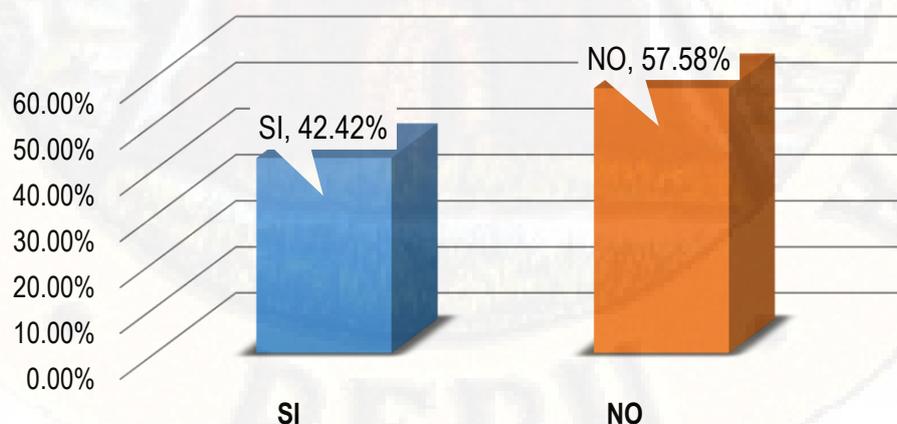
Cuadro N° 8

¿Para Usted, la Municipalidad reconoce en su conjunto a los sindicatos?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	28	38	66
<i>Porcentaje (%)</i>	42.42%	57.58%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 8

¿Para Usted, la Municipalidad reconoce en su conjunto a los sindicatos?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 8 y Gráfico N° 8, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 28 encuestados que representa el 42.42% de los trabajadores respondieron que SI reconocen en su conjunto a los sindicatos la Municipalidad, sin embargo 38 encuestados que representa el 57.58% de los trabajadores respondieron que NO reconocen en su conjunto a los sindicatos la Municipalidad.

Pregunta N° 9

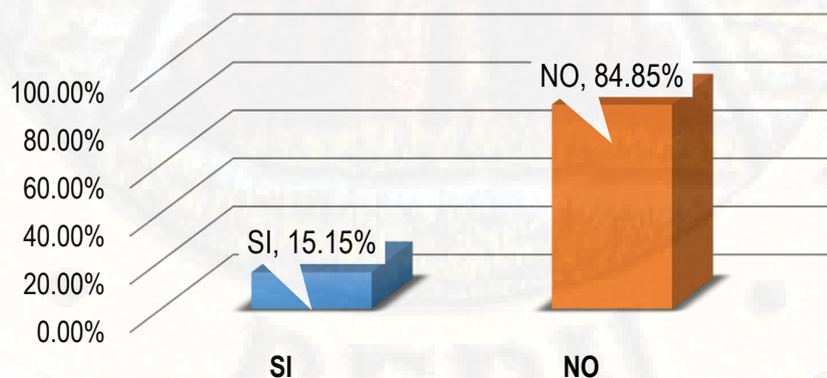
Cuadro N° 9

¿Usted, sabe que la OIT reconoce los derechos de los Trabajadores como un derecho fundamental?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	10	56	66
<i>Porcentaje (%)</i>	15.15%	84.85%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 9

¿Usted, sabe que la OIT reconoce los derechos de los Trabajadores como un derecho fundamental?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 9 y Gráfico N° 9, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 10 encuestados que representa el 15.15% de los trabajadores respondieron que SI sabne que la OIT reconoce los derechos de los Trabajadores como un derecho fundamental, sin embargo 56 encuestados que representa el 84.85% de los trabajadores respondieron que NO saben que la OIT reconoce los derechos de los Trabajadores como un derecho fundamental.

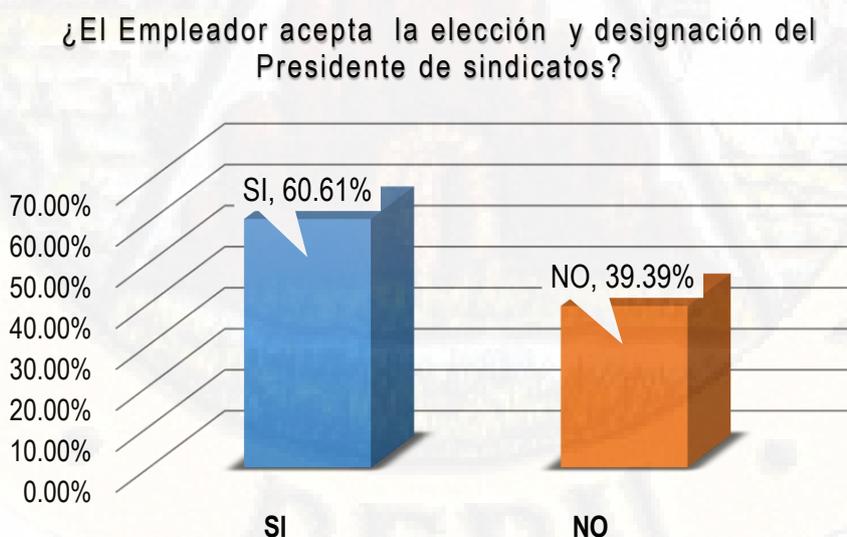
Pregunta N° 10

Cuadro N° 10

¿El Empleador acepta la elección y designación del Presidente de sindicatos?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	40	26	66
<i>Porcentaje (%)</i>	60.61%	39.39%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 10



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 10 y Gráfico N° 10, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 40 encuestados que representa el 60.61% de los trabajadores respondieron que SI aceptan la elección y designación del Presidente de sindicatos, sin embargo 26 encuestados que representa el 39.39% de los trabajadores respondieron que NO aceptan la elección y designación del Presidente de sindicatos.

Pregunta N° 11

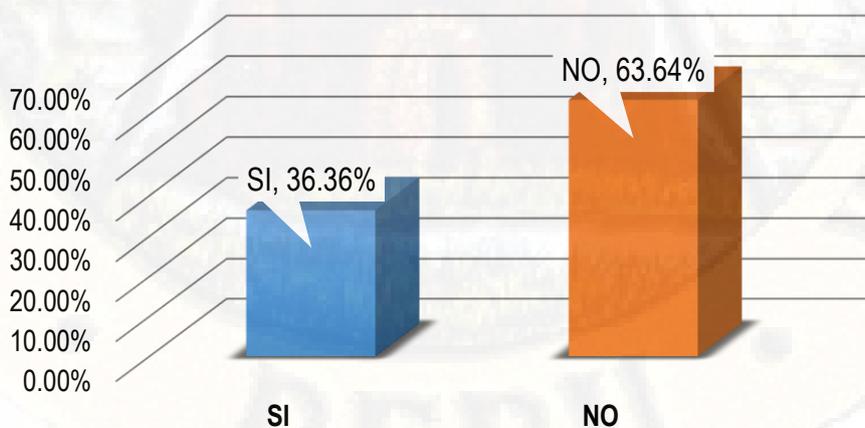
Cuadro N° 11

¿El Empleador coadyuva el Nombramiento de sus Trabajadores y busca mejorar la condición de vida de los trabajadores?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	24	42	66
<i>Porcentaje (%)</i>	36.36%	63.64%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 11

¿El Empleador coadyuva el Nombramiento de sus Trabajadores y busca mejorar la condición de vida de los trabajadores?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 11 y Gráfico N° 11, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 24 encuestados que representa el 36.36% de los trabajadores respondieron que SI el Empleador coadyuva el Nombramiento de sus Trabajadores y busca mejorar la condición de vida de los trabajadores, sin embargo 42 encuestados que representa el 63.64% de los trabajadores respondieron que NO el Empleador coadyuva el Nombramiento de sus Trabajadores y busca mejorar la condición de vida de los trabajadores.

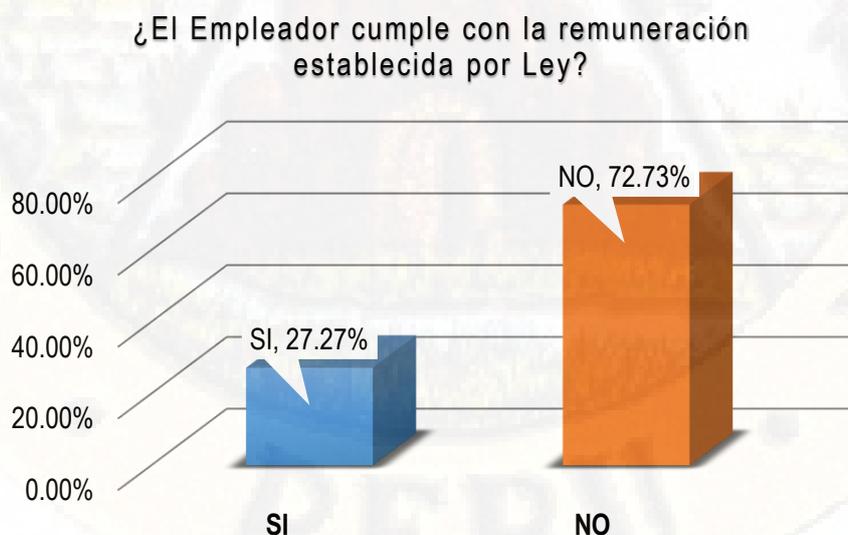
Pregunta N° 12

Cuadro N° 12

¿El Empleador cumple con la remuneración establecida por Ley?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	18	48	66
<i>Porcentaje (%)</i>	27.27%	72.73%	100.00%

Fuente: Elaboración propio

Gráfico N° 12



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 12 y Gráfico N° 12, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 18 encuestados que representa el 27.27% de los trabajadores respondieron que SI el Empleador cumple con la remuneración establecida por Ley, sin embargo 48 encuestados que representa el 72.73% de los trabajadores respondieron que NO el Empleador cumple con la remuneración establecida por Ley.

Pregunta N° 13

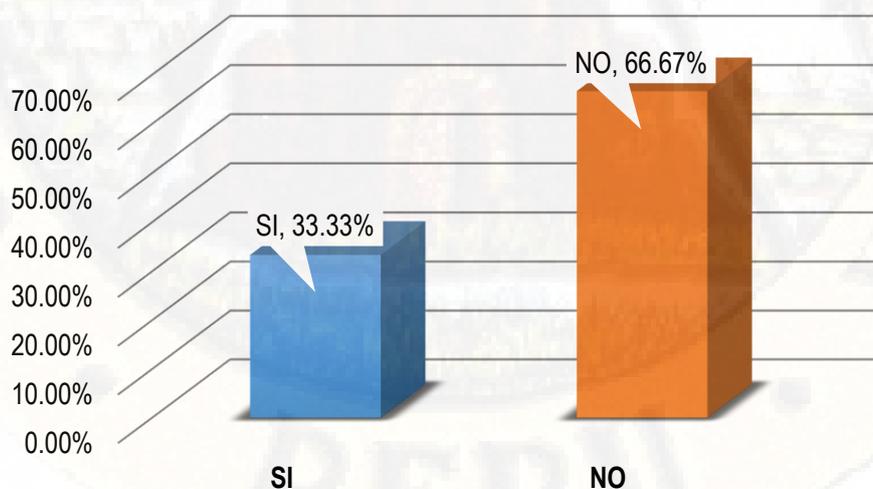
Cuadro N° 13

¿El Empleador respeta sus Vacaciones conforme a Ley?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	22	44	66
<i>Porcentaje (%)</i>	33.33%	66.67%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 13

¿El Empleador respeta sus Vacaciones conforme a Ley?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 13 y Gráfico N° 13, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 22 encuestados que representa el 33.33% de los trabajadores respondieron que SI el Empleador respeta sus Vacaciones conforme a Ley, sin embargo 44 encuestados que representa el 66.67% de los trabajadores respondieron que NO el Empleador respeta sus Vacaciones conforme a Ley.

Pregunta N° 14

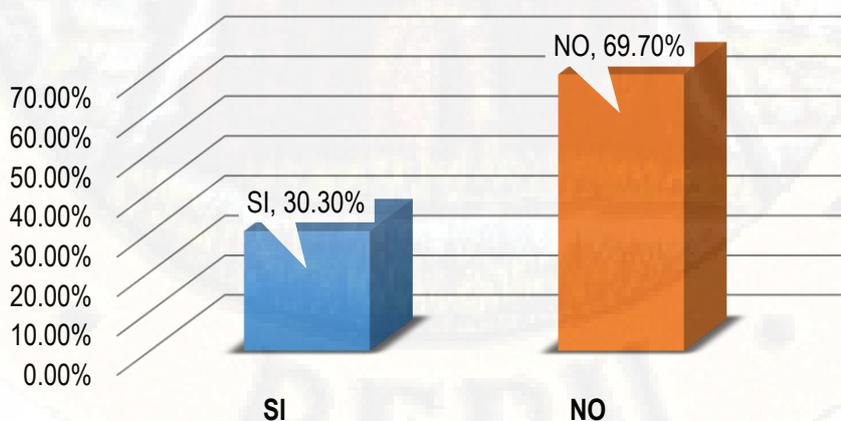
Cuadro N° 14

¿La Licencia por enfermedad es respetada por el Empleador?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	20	46	66
<i>Porcentaje (%)</i>	30.30%	69.70%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 14

¿La Licencia por enfermedad es respetada por el Empleador?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 14 y Gráfico N° 14, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 20 encuestados que representa el 30.3% de los trabajadores respondieron que SI es respetada por el Empleador la Licencia por enfermedad , sin embargo 46 encuestados que representa el 69.7% de los trabajadores respondieron que NO es respetada por el Empleador la Licencia por enfermedad .

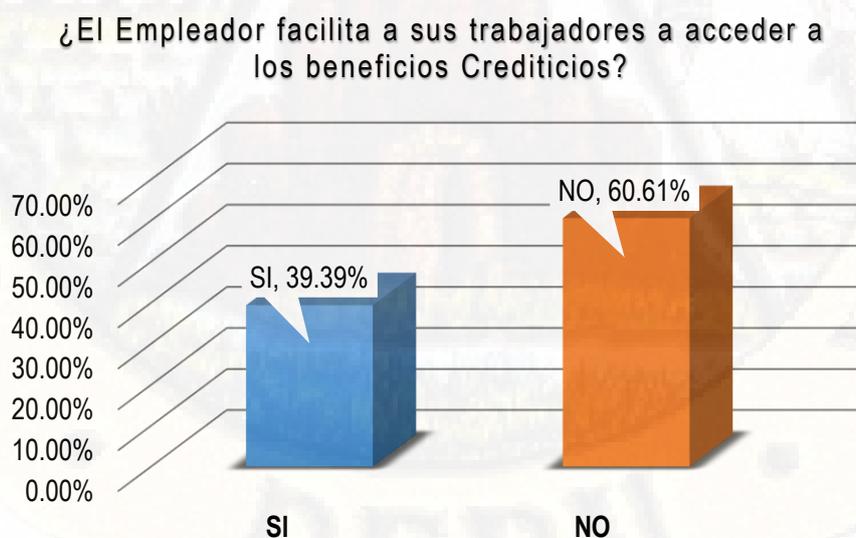
Pregunta N° 15

Cuadro N° 15

¿El Empleador facilita a sus trabajadores a acceder a los beneficios Crediticios?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	26	40	66
<i>Porcentaje (%)</i>	39.39%	60.61%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 15



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 15 y Gráfico N° 15, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 26 encuestados que representa el 39.39% de los trabajadores respondieron que SI el Empleador facilita a sus trabajadores a acceder a los beneficios Crediticios, sin embargo 40 encuestados que representa el 60.61% de los trabajadores respondieron que NO el Empleador facilita a sus trabajadores a acceder a los beneficios Crediticios.

Pregunta N° 16

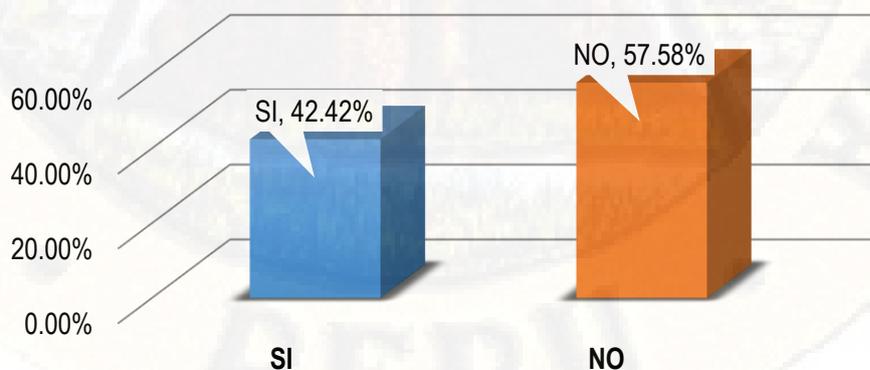
Cuadro N° 16

¿El Empleador realiza reconocimiento a todos sus trabajadores que ejerce Docencia, Catedra u otros oficios?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	28	38	66
<i>Porcentaje (%)</i>	42.42%	57.58%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 16

¿El Empleador realiza reconocimiento a todos sus trabajadores que ejerce Docencia, Catedra u otros oficios?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 16 y Gráfico N° 16, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 28 encuestados que representa el 42.42% de los trabajadores respondieron que SI el Empleador realiza reconocimiento a todos sus trabajadores que ejerce Docencia, Cátedra u otros oficios, sin embargo 38 encuestados que representa el 57.58% de los trabajadores respondieron que NO el Empleador realiza reconocimiento a todos sus trabajadores que ejerce Docencia, Cátedra u otros oficios.

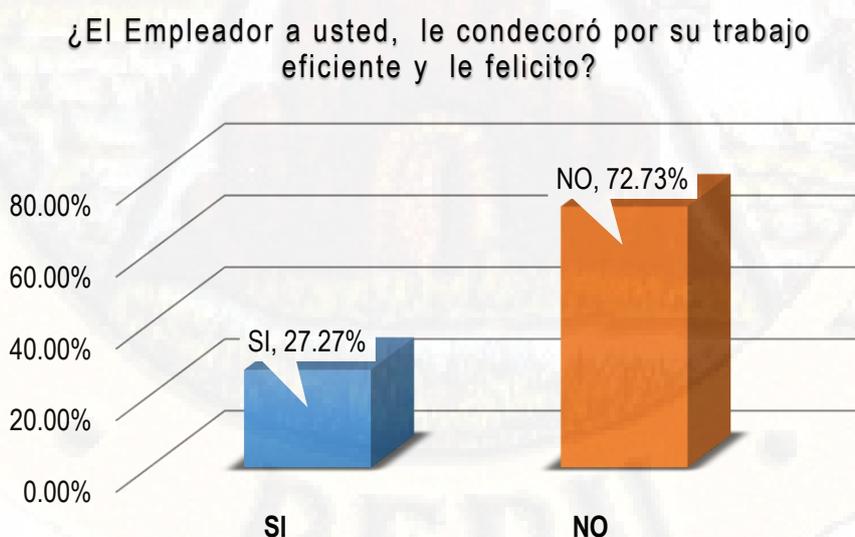
Pregunta N° 17

Cuadro N° 17

¿El Empleador a usted, le condecoró por su trabajo eficiente y le felicitó?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	18	48	66
<i>Porcentaje (%)</i>	27.27%	72.73%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 17



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 17 y Gráfico N° 17, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 18 encuestados que representa el 27.27% de los trabajadores respondieron que SI el Empleador les condecoró por su trabajo eficiente y los felicito, sin embargo 48 encuestados que representa el 72.73% de los trabajadores respondieron que NO el Empleador les condecoró por su trabajo eficiente y los felicito.

Pregunta N° 18

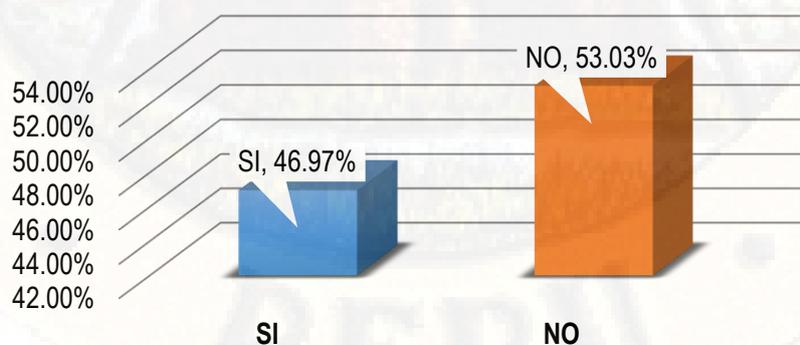
Cuadro N° 18

¿El Empleador respeta el horario establecido para el Trabajador?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	31	35	66
<i>Porcentaje (%)</i>	46.97%	53.03%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 18

¿El Empleador respeta el horario establecido para el Trabajador?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 18 y Gráfico N° 18, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 31 encuestados que representa el 46.97% de los trabajadores respondieron que SI el Empleador respeta el horario establecido para el Trabajador, sin embargo 35 encuestados que representa el 53.03% de los trabajadores respondieron que NO el Empleador respeta el horario establecido para el Trabajador.

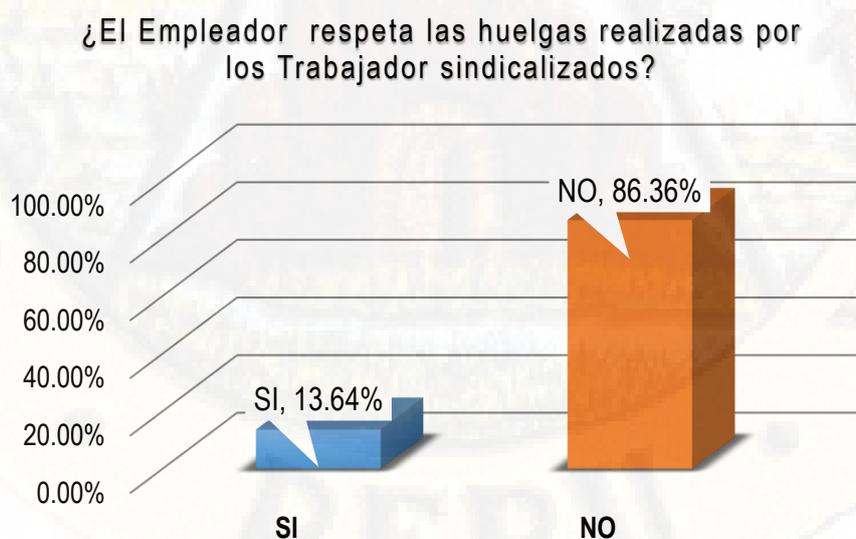
Pregunta N° 19

Cuadro N° 19

¿El Empleador respeta las huelgas realizadas por los Trabajador sindicalizados?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	9	57	66
<i>Porcentaje (%)</i>	13.64%	86.36%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 19



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 19 y Gráfico N° 19, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 9 encuestados que representa el 13.64% de los trabajadores respondieron que SI el Empleador respeta las huelgas realizadas por los Trabajador sindicalizados, sin embargo 57 encuestados que representa el 86.36% de los trabajadores respondieron que NO el Empleador respeta las huelgas realizadas por los Trabajador sindicalizados.

Pregunta N° 20

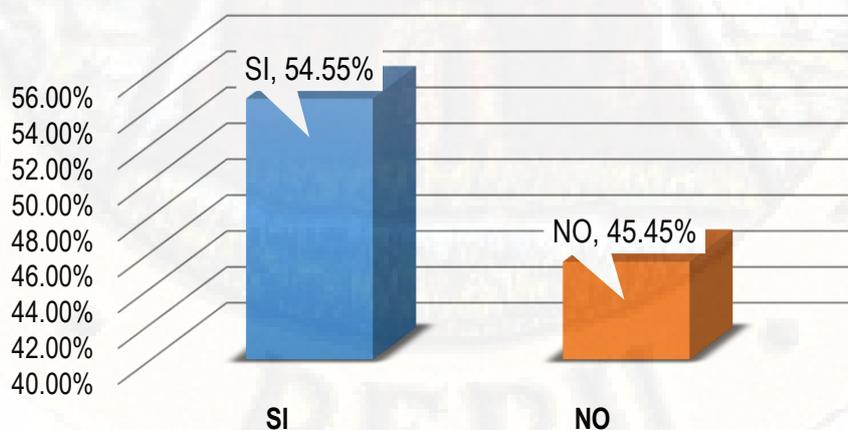
Cuadro N° 20

¿Usted, como trabajador sindicalizado goza de sus Pensiones de acuerdo a Ley?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	36	30	66
<i>Porcentaje (%)</i>	54.55%	45.45%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 20

¿Usted, como trabajador sindicalizado goza de sus Pensiones de acuerdo a Ley?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 20 y Gráfico N° 20, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 36 encuestados que representa el 54.55% de los trabajadores respondieron que SI como trabajador sindicalizado goza de sus Pensiones de acuerdo a Ley, sin embargo 30 encuestados que representa el 45.45% de los trabajadores respondieron que NO como trabajador sindicalizado goza de sus Pensiones de acuerdo a Ley.

Pregunta N° 21

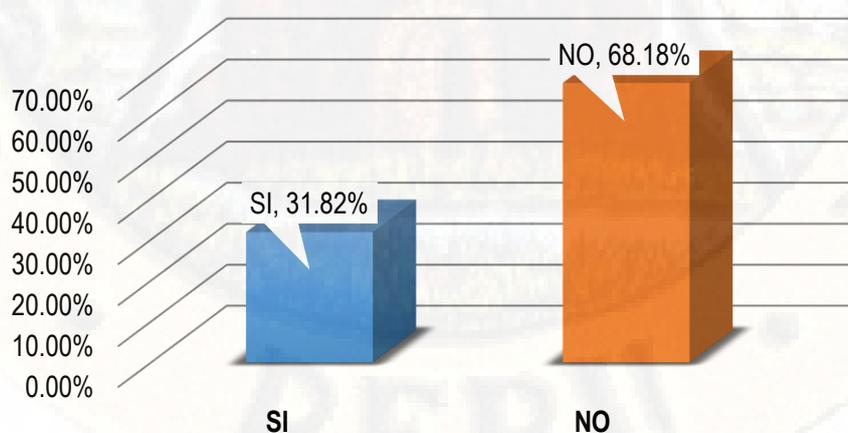
Cuadro N° 21

¿A usted, como Trabajador no le Limitaron elegir a sus representantes?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	21	45	66
<i>Porcentaje (%)</i>	31.82%	68.18%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 21

¿A usted, como Trabajador no le Limitaron elegir a sus representantes?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 21 y Gráfico N° 21, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 21 encuestados que representa el 31.82% de los trabajadores respondieron que SI como Trabajador no le Limitaron elegir a sus representantes, sin embargo 45 encuestados que representa el 68.18% de los trabajadores respondieron que NO como Trabajador no le Limitaron elegir a sus representantes.

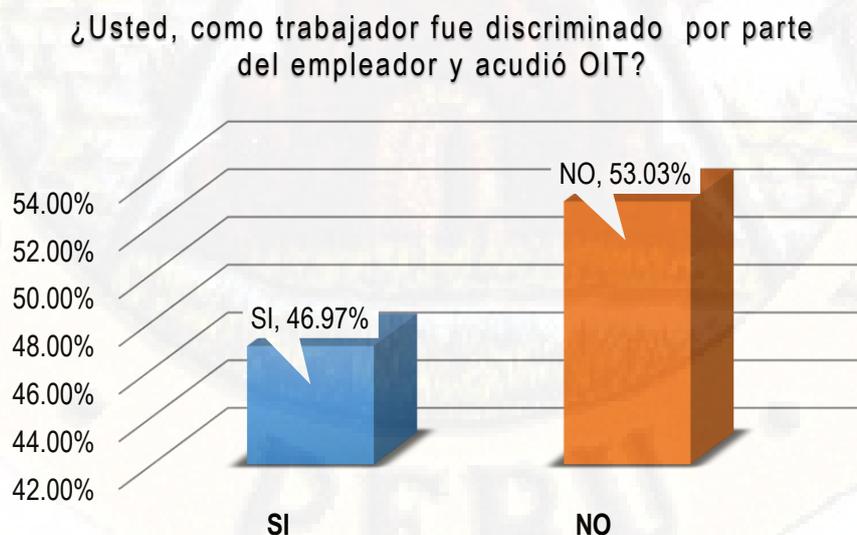
Pregunta N° 22

Cuadro N° 22

¿Usted, como trabajador fue discriminado por parte del empleador y acudió OIT?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	31	35	66
<i>Porcentaje (%)</i>	46.97%	53.03%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 22



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 22 y Gráfico N° 22, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 31 encuestados que representa el 46.97% de los trabajadores respondieron que SI como trabajador fue discriminado por parte del empleador y acudió OIT, sin embargo 35 encuestados que representa el 53.03% de los trabajadores respondieron que NO como trabajador fue discriminado por parte del empleador y acudió OIT.

Pregunta N° 23

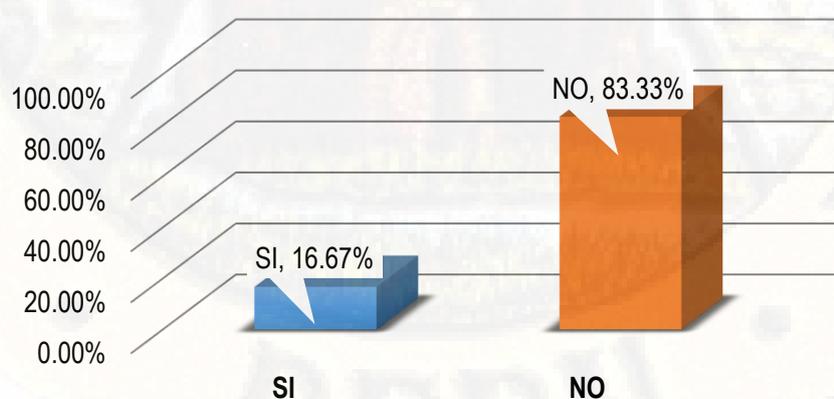
Cuadro N° 23

¿A Usted, si le despiden de su puesto de Trabajo, sabe que puede acudir a la OIT?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	11	55	66
<i>Porcentaje (%)</i>	16.67%	83.33%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 23

¿A Usted, si le despiden de su puesto de Trabajo, sabe que puede acudir a la OIT?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 23 y Gráfico N° 23, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 11 encuestados que representa el 16.67% de los trabajadores respondieron que SI saben que puede acudir a la OIT, si le despiden de su puesto de Trabajo, sin embargo 55 encuestados que representa el 83.33% de los trabajadores respondieron que NO saben que puede acudir a la OIT, si le despiden de su puesto de Trabajo.

Pregunta N° 24

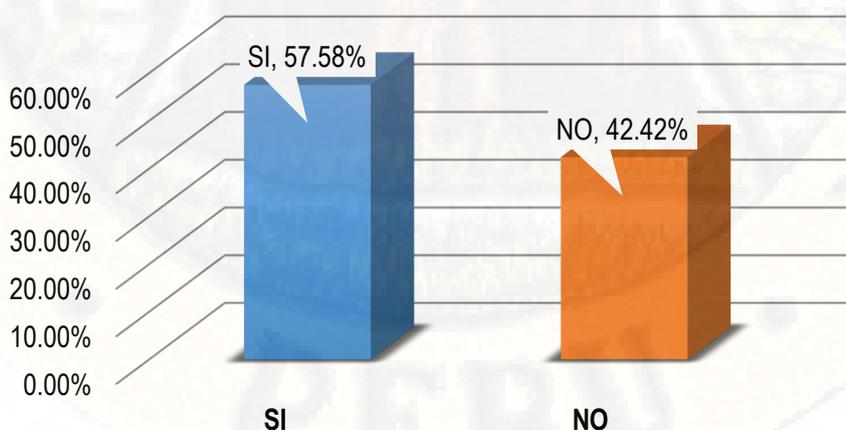
Cuadro N° 24

¿Usted, sabe que el representante sindical tiene inmunidad y puede acudir a la OIT?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	38	28	66
<i>Porcentaje (%)</i>	57.58%	42.42%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 24

¿Usted, sabe que el representante sindical tiene inmunidad y puede acudir a la OIT?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 24 y Gráfico N° 24, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 38 encuestados que representa el 57.58% de los trabajadores respondieron que SI saben que el representante sindical tiene inmunidad y puede acudir a la OIT, sin embargo 28 encuestados que representa el 42.42% de los trabajadores respondieron que NO saben que el representante sindical tiene inmunidad y puede acudir a la OIT.

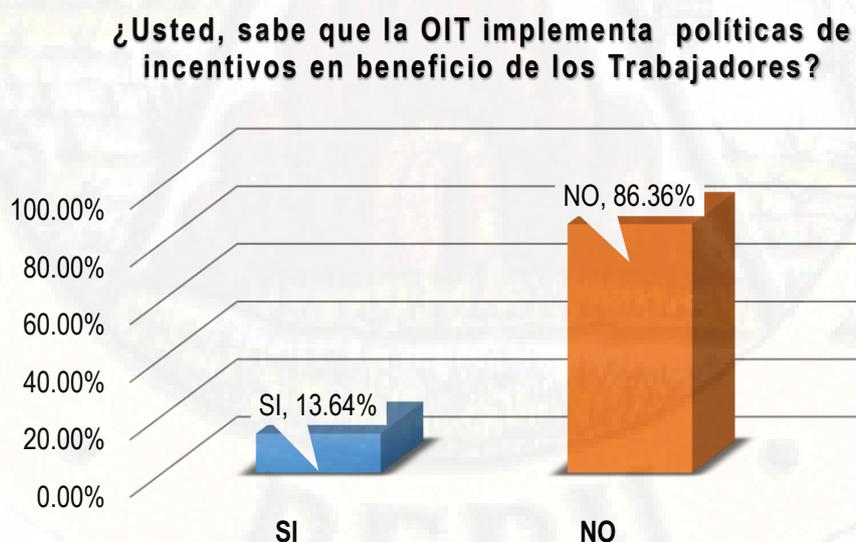
Pregunta N° 25

Cuadro N° 25

¿Usted, sabe que la OIT implementa políticas de incentivos en beneficio de los Trabajadores?			
RESULTADOS	SI	NO	TOTAL
<i>Frecuencia (f)</i>	9	57	66
<i>Porcentaje (%)</i>	13.64%	86.36%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 25



Fuente: Elaboración propia

Interpretación de resultados:

Del Cuadro N° 25 y Gráfico N° 25, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, se obtuvieron los siguientes resultados: que 9 encuestados que representa el 13.64% de los trabajadores respondieron que SI saben que la OIT implementa políticas de incentivos en beneficio de los Trabajadores, sin embargo 57 encuestados que representa el 86.36% de los trabajadores respondieron que NO saben que la OIT implementa políticas de incentivos en beneficio de los Trabajadores.

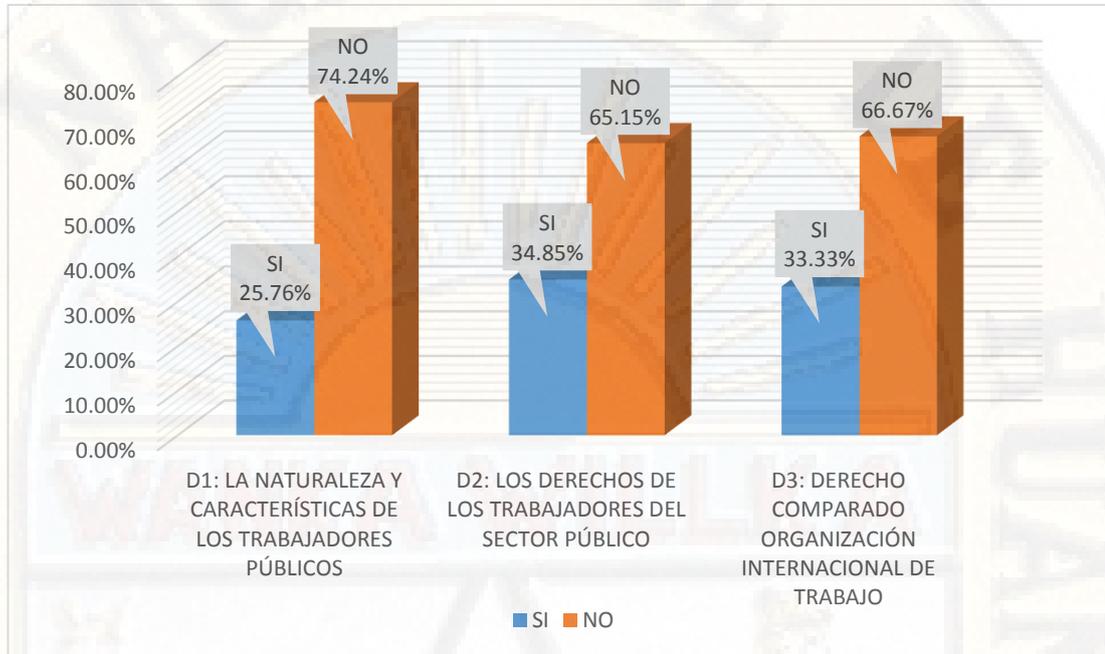
RESULTADOS POR DIMENSIONES

Cuadro N° 26

DIMENSIONES DE LA VARIABLE DE ESTUDIO				
DIMENSIONES	RESPUESTA	SI	NO	TOTAL
D1: LA NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS	<i>Frecuencia (f)</i>	17	49	66
	<i>Porcentaje (%)</i>	25.76%	74.24%	100.00%
D2: LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO	<i>Frecuencia (f)</i>	23	43	66
	<i>Porcentaje (%)</i>	34.85%	65.15%	100.00%
D3: DERECHO COMPARADO ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO	<i>Frecuencia (f)</i>	22	44	66
	<i>Porcentaje (%)</i>	33.33%	66.67%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 26



Fuente: Elaboración propio

Interpretación por dimensiones de la variable de estudio:

Del Cuadro N° 26 y Gráfico N° 26, con respecto a la dimensión "D1: LA NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS", se logró determinar con un porcentaje mayoritario de 74.24% que NO existe la naturaleza y características de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018, por otro lado con un porcentaje minoritario de 25.76% que SI existe la naturaleza y características de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018.

Del Cuadro N° 26 y Gráfico N° 26, con respecto a la dimensión "D2: LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO", se logró determinar con un porcentaje mayoritario de 65.15% que NO se aplica en marco al ejercicio de los derechos de los trabajadores del sector público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018, por otro lado con un porcentaje minoritario de 34.85% que SI se aplica en marco al ejercicio de los derechos de los trabajadores del sector público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018.

Del Cuadro N° 26 y Gráfico N° 26, con respecto a la dimensión "D3: DERECHO COMPARADO ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO", se logró determinar con un porcentaje mayoritario de 66.67% que NO conocen los derecho comparado organización internacional de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018, por otro lado con un porcentaje minoritario de 33.33% que SI conocen los derecho comparado organización internacional de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018.

PRUEBA DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL:

HO: No se cumplió el ejercicio de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018

HA: Se efectuó positivamente el ejercicio de la Libertad Sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018

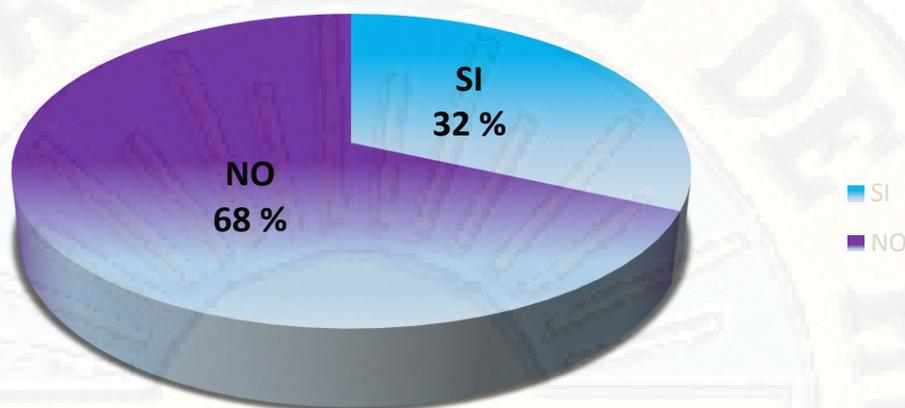
Cuadro N° 27

Gráfico N° 27

VARIABLE DE ESTUDIO			
RESPUESTA	SI	NO	TOTAL
Frecuencia (f)	21	45	66
Porcentaje (%)	31.82%	68.18%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE DE ESTUDIO



Fuente: Elaboración propia

Análisis de Resultados:

Del Cuadro N° 27 y Gráfico N°27, de la encuesta realizada a 66 trabajadores del Sector Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica con vínculo laboral - 2018, con un porcentaje de 68% que representa la proporción mayoritaria de los trabajadores, se logró determinar que NO existe cumplimiento del ejercicio de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna.

Situación por la cual, se concluye que existe la Vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente, es para incidir las condiciones para la discusión de resultados son los objetivos, hipótesis descriptiva y los antecedentes.

En el presente trabajo de investigación se tuvo como propósito demostrar la existencia de la Vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018, así como también Reconocer la Naturaleza y Características de los Trabajadores Públicos en la Municipalidad Provincial de Huancavelica; como también Identificar el Marco Regulatorio que enmarco el ejercicio de los derechos de los trabajadores del Sector Público en Huancavelica y enmarcar si existe la necesidad de conocer la Organización internacional de Trabajo a fin de proteger y defender a los trabajadores afiliados a la organización sindical en la Jurisdicción de Huancavelica.

Según hipótesis planteada se acepta la hipótesis nula, lo que quiere decir, que, se demostró la existencia de la Vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018.

Concuerdo con el autor, **Benito Arámbulta A. (2003)**, con su trabajo de investigación de “El sindicalismo en nuestra época”, donde indica lo siguiente: Se determinaron las características que deben de tener los Sindicatos hoy en día basándonos desde su creación y sobre todo reafirmar la convicción de que éstos tienen que evolucionar para adaptarse a las nuevas tendencias que rigen el entorno laboral y económico del país.

Otro tesis, **Felipe Eduardo Martinez Kaechele (2017)**, respaldo su trabajo de investigación “Libertad Sindical en los Funcionarios Públicos” ya que indica, que es un nueva rama del derecho opera en un doble nivel de regulación y protección, teniendo una primera dimensión que es individual, manifestándose principalmente en la figura del contrato individual de trabajo, y un segunda dimensión que dice relaciona con un aspecto social y colectivo que emana del fenómeno producido por y trabajo.

Tesista **Liliana Graciela Varge E. (2018)**, realiza la investigación denominado “Los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica 2010 - 2012”, en

la que señala sobre la libertad sindical y dice que la definición incluye un componente organizativo y otro de actividad, en la medida en que lo que se pretende es defender y promover los intereses de los trabajadores, para lo cual uno se organiza y actúa. Acotando al trabajo de investigación realizada por la tesista líneas arriba, que la libertad sindical es un derecho fundamental reconocido por la constitución política, para respetar y no para vulnerar y trasgredes este valioso derecho, este derecho no solo debe quedar en textos escritos sino debe de ejecutarse y practicarse, mucho hablamos de conocer y entender la libertad sindical pero muchas veces solo queda en textos.

CONCLUSIONES

- Se concluye que la Vulneración de la Libertad Sindical Positivo de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad provincial es positivo en nuestra región de Huancavelica.
- Se logró determinar que los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica no tienen un buen equilibrio entre el Empleador y Servidor Públicos - 2018.
- Se logró, identificar que muchos de los trabajadores no conocen a cabalidad sus derechos como trabajador sindicalizado.
- Se logró determinar que en gran magnitud los Trabajadores Públicos de la Municipalidad no conocen sus derecho enmarcados en la organización internacional de trabajo

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción Empleo, que impulse políticas legales para fortalecer y capacitar los Trabajadores Públicos, es decir Servidor Públicos y Obreros, para que, a través de esta Política los trabajadores sindicalizados conozcan más sus derechos reconocidos en la Constitución Política del Perú, en marcado en artículo 28° y en otra normas a nivel internacional, como es el OIT, y sus convenios.
- Otro, los órganos que imparten justicia deben prestar charlas con referencia la Libertad Sindical, a favor de los todos los Trabajadores del Sector Públicos.
- Otro, el Estado debe promover a través sus Gobiernos Descentralizados la implementación de manuales, para que de esta menara los Trabadores sindicalizados puedan tener facilidad de acudir a los textos y conozcan más sus derechos como sindicatos.

BILIOGRAFIA

- AMAG – Perú (12.07.2017) Libertad Sindical - Dr. Javier Arévalo Vela (Archivo de Video) Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=ia1t07I4vGc>
- Arámbula, Amaya Benito (2003) El sindicalismo en nuestra época (Tesis de maestría en derecho laboral) Universidad Autónoma de Nuevo León – México.
- Alfaro Jiménez, Víctor Manuel. (s.f.) Glosario de Términos de Derecho Laboral. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/117294821/Glosario-de-Derecho-Laboral>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR - Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos humanos y Oficina de Imagen (2012) *Características del servicio civil peruano* (Abril 2012) recuperado de <http://www.servir.org.pe>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR - Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil (2016) *Características del servicio civil peruano* (Febrero 2016) recuperado de <http://www.servir.org.pe>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR - (2012) *El Servicio Civil Peruano – Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma.* (mayo 2012) recuperado de <http://www.servir.org.pe>
- Barretto Ghione Hugo (2016) *La promoción de la libertad sindical desde la administración del trabajo: un análisis comparado.* Brasil Brasíla: UDF Centro Universitario.
- Boletín Ciudadanos al Día – responsabilidad, transparencia y participación. (2003) *El mercado laboral y los trabajadores públicos.* (octubre 2003) recuperado de <http://www.ciudadanosaldia.org>
- Boysen, Alfredo Walter. (1946) *Sindicatos obreros: la libertad sindical en sus bases económicas, sociales y jurídicas, y con especial dedicación a una solución*

Argentina. Argentina: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

Castro Olarte, Juan & Explana Raymundo Edgard (2013) *El pensamiento de José Carlos Mariátegui y el sindicalismo clasista del magisterio de Huancavelica* (Tesis de grado) Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica – Perú.

Cató, Juan Montes & Dobrusin, Bruno (2016) *El sindicalismo Latinoamericano ante una nueva encrucijada. De la centralidad del Estado al de las empresas multinacionales*. Argentina: Trabajo y Sociedad Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias.

CECUSS - Centro de Educación Ciudadana (s.f.) *Glosario Laboral*. Chile: Universidad San Sebastián.

Destino Negocio Movistar (2018) EMPRENDIMIENTO Los derechos del trabajador y la legislación peruana (Edición Perú) Recuperado de <https://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/>

Enfoque Derecho (02.11.2017) *Clases de Derecho Laboral - Clase 7: Libertad Sindical* (Archivo de Video). Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=jyEID1cjG6A>

Escuela Sindical (01.12.18) *asamblea general* (Entrada de Blog) Recuperado de www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/la-asamblea-general.ppt

Fajardo Romero Carlos Julio (2012) *La Libertad Sindical en el Ecuador y la Garantía de los Derechos Individuales de los Trabajadores*. (Tesis de Master en Derecho Administrativo) Universidad Técnica particular de Loja – Ecuador.

Fernández Arias Arturo (s.f.) *Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Flores, Jorge (02.09.17) ¿Cuál es la situación de los empleados públicos del Perú?
Estas son las cifras [INFORME]. El Comercio. Recuperado de
[https://elcomercio.pe/peru/situacion-empleados-publicos-peru-son-cifras-
informe-noticia-455080](https://elcomercio.pe/peru/situacion-empleados-publicos-peru-son-cifras-informe-noticia-455080)

García Calvopiña, Priscila Teresa (2017).

Hernández, R., Fernández, F., & Baptista, P. (2010). *Metodología de Investigación
5ta Edición*. Mexico: McGraw Hi.

INEI - Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) Perú: Crecimiento y
distribución de la *población, 2017 – Primeros Resultados* (Lima Junio -2018)
recuperado de <http://www.inei.org.pe>

Lanas Medina. Elisa (2012) *La situación laboral en el Ecuador*. Ecuador: Programa
Andino de Derechos Humanos de la Universidad Andina Simón Bolívar.

Martínez Lozano, Carlos Ernesto & Zuluaga Rodríguez, Marco Antonio (2004)
Derecho de asociación sindical (Tesis de Grado) Pontifica Universidad
Javeriana. Bogotá Colombia.

Mejía, Carlos. (1998) *trabajadores, sindicatos y nuevas redes de articulación social
DOCUMENTO DE TRABAJO N° 88 OIT*. Perú: Instituto de Estudios
Peruanos Serie: Sociología y Política 10.

Meléndez Trigoso, Willman César & Núñez Therese Pamela del Rocío (2017) *El
fomento de la negociación colectiva y el Estado peruano* (Tesis de maestría
en derecho del trabajo y seguridad social) Pontifica Universidad Católica del
Perú. Lima – Perú.

Motta Villegas, Juan Diego (2018) *Norma, ideología y realidad: el origen de la
libertad sindical en el Perú* (Tesis de Grado) Pontifica Universidad Católica
del Perú. Lima – Perú.

Organización Internacional de Trabajo. (2006) *Libertad sindical: Recopilación de
decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de*

Administración de la OIT. Orcina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006 /Sumario/, /Libertad sindical/, /Comisión/, /Consejo de Administración de la OIT/. 04.02.2

Ortiz Medrano, Vicente Simón (2013) *Necesidad de un régimen jurídico limitativo de representación sindical, para trabajadores accionistas de empresas con la que se mantiene relación laboral* (Tesis de Grado) Universidad Mayor de San Andrés, La Paz – Bolivia

Ochoa, C. (Abril de 2015). Muestreo probabilístico: muestreo aleatorio simple. *netquest*.

Palacios, J., Romero, H., & Ñaupas, H. (2016). *Metodología de la investigación jurídica* (Primera ed.). Lima, Perú: Grijley EIRL.

Quispe Ayala, Yesenia (2015 (Tesis de Maestría en Derecho Constitucional) Universidad Católica de Santa María. Arequipa – Perú.

Quezada, N. (2010). *Metodología de la Investigación Estadística Aplicada en la Investigación*. Lima, Perú: Editora Macro EIRL

Reyes Mendoza, Libia (2012) *Derecho Laboral* Perú: Red Tercer Milenio

Runa (08.11.17) Cuales son los principios laborales. Recuperado de <https://runahr.com/recursos/nomina/principios-generales-laborales/>

Sarthou Helios (1997) *Rasgos ontológicos generales de la libertad sindical*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Toyama Miyagusukum, Jorge y Merzthal Shigyo, Marilú (s.f.) *La Libertad sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial*. Perú: Asociación Civil Derecho y Sociedad.

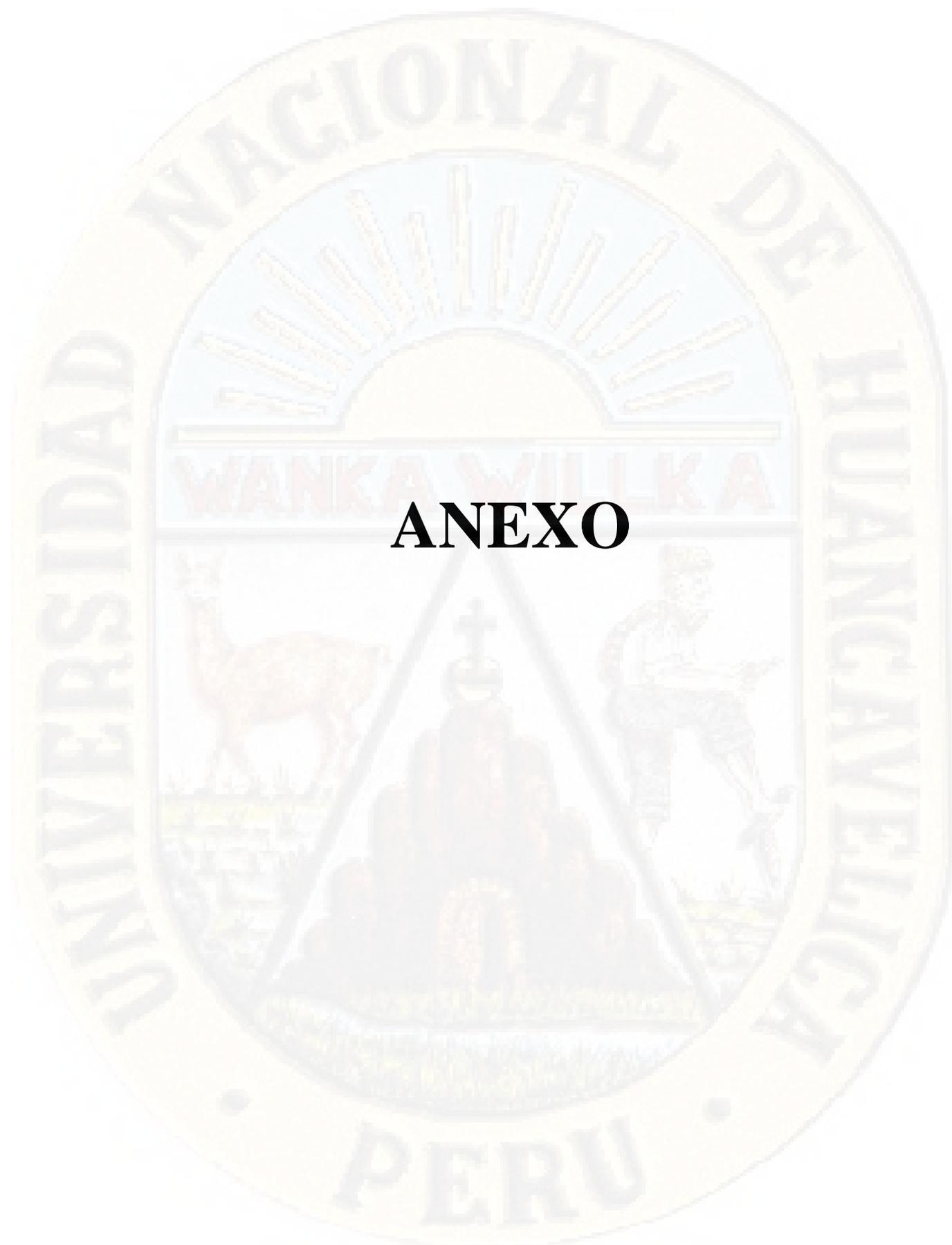
Villavicencio Ríos, Alfredo. (1999) IUS ET VERITAS. *La protección de la libertad sindical y su regulación (limitada y simbólica) en el Perú* (Volumen N° 19) pp. 222 – 237.

Villavicencio Ríos, Alfredo. *La intervención estatal en la libertad sindical en América Latina*

Villavicencio Ríos, Alfredo.

Villavicencio Ríos, Alfredo. (2010) *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*- Perú: OIT – Plades – PUCP.

Wikipedia (2018) Acción Sindical. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Acción_sindical



ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“LA VULNERACION DE LA LIBERTDA SINDICAL DE LOS TRABAJORES PUBLICOS DE LA MUNICIAPLIDAD PROVINCIAL DE HUANCVELICA - 2018”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿Cómo influye la Vulneración Libertad Sindical de los trabajadores Público en la Municipalidad Provincial de Huancavelica durante - 2018?</p> <p>Problemas Específicos ¿Es de importancia conocer naturaleza y características de los trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018?</p>	<p>Objetivo General Demostrar la existencia de la Vulneración de la Libertad Sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar la Naturaleza y Características de los Trabajadores Públicos en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018.</p>	<p>Hipótesis Nula No se dio de manera positiva el cumplimiento del ejercicio de la Libertad Sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018.</p> <p>Hipótesis Alternativo Se dio positivamente el ejercicio de la Libertad Sindical de los trabajadores</p>	<p>Vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica</p>	<p>Tipo de Investigación : básica</p> <p>Nivel de Investigación : descriptiva</p>	<p>Población: Sindicato de trabajadores</p> <p>Muestra 66 Trabajadores sindicatos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018</p> <p>Muestreo</p>	<p>técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario de encuesta</p>

<p>¿Cuál fue la base legal que enmarcó en el ejercicio de los derechos de los trabajadores Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica en - 2018?</p> <p>¿Existe la necesidad de conocer la Organización internacional de Trabajo a fin de proteger y defender a los trabajadores afiliados a la organización sindical en la Jurisdicción de Huancavelica - 2018?</p>	<p>Analizar el ejercicio de la Libertad Sindical de los trabajadores público en Huancavelica - 2018.</p> <p>Existe la necesidad de conocer la Organización Internacional de Trabajo a fin de proteger y defender a los trabajadores afiliados a la organización sindical en la Jurisdicción de Huancavelica - 2018</p>	<p>públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018</p>		<p>Método General:</p> <p>método científico</p> <p>diseño:</p> <p>no experimental transversal:</p> $M \rightarrow T_i \begin{matrix} \nearrow O_1 \\ \searrow O_2 \end{matrix}$	<p>No es probabilístico o intencional</p>	
--	--	---	--	---	---	--

ENCUESTA.

SR. (A).

Trabajador de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, la presente encuesta de arriba con la finalidad de ilustrar sobre los derechos Vulnerados de los Trabajadores u Servidores, (Municipalidad).

La presente encuesta, y sus respuestas servirán para la investigación y que es totalmente anónimo.

MARCA CON (X) LAS RESPUESTAS.

N°	PREGUNTAS	NO	SI
01	¿Ud., como Trabajador ¿Eligio libremente pertenecer al sindicato?	NO	SI
02	¿Cuándo en la vía administrativa se vulnera el derecho del Trabajador el Empleador lo resuelve?	NO	SI
03	¿Para usted, los que conforman la Organización Sindical están bien reconocidos para su representatividad?	NO	SI
04	¿A Usted, como Trabajador u Servidor le informaron sobre a sus derechos?	NO	SI
05	¿Cómo Trabajador usted, recibe información oportuna de sus derechos?	NO	SI
06	¿A Usted, como sindicato se le brinda manuales relacionados al derecho de Sindicatos?	NO	SI
07	¿Entre el Trabajador, el empleador, existe una buena relación para llevar adelante la Municipalidad?	NO	SI
08	¿Para Usted, la Municipalidad reconoce en su conjunto a los sindicatos?	NO	SI
09	¿Usted, sabe que la OIT reconoce los derechos de los Trabajadores como un derecho fundamental?	NO	SI
10	¿El Empleador acepta la elección y designación del Presidente de sindicatos?	NO	SI

11	¿El Empleador coadyuva el Nombramiento de sus Trabajadores y busca mejorar la condición de vida de los trabajadores?	NO	SI
12	¿El Empleador cumple con la remuneración establecida por Ley?	NO	SI
13	¿El Empleador respeta sus Vacaciones conforme a Ley?	NO	SI
14	¿La Licencia por enfermedad es respetada por el Empleador?	NO	SI
15	¿El Empleador facilita a sus trabajadores a acceder a los beneficios Crediticios?	NO	SI
16	¿El Empleador realiza reconocimiento a todos sus trabajadores que ejerce Docencia, Catedra u otros oficios?	NO	SI
17	¿El Empleador a usted, le condecoró por su trabajo eficiente y le felicitó?	NO	SI
18	¿El Empleador respeta el horario establecido para el Trabajador?	NO	SI
19	¿El Empleador respeta las huelgas realizadas por los Trabajador sindicalizados?	NO	SI
20	¿Usted, como trabajador sindicalizado goza de sus Pensiones de acuerdo a Ley?	NO	SI
21	¿A usted, como Trabajador no le Limitaron elegir a sus representantes?	NO	SI
22	¿Usted, como trabajador fue discriminado por parte del empleador y acudió OIT?	NO	SI
23	¿A Usted, si le despiden de su puesto de Trabajo, sabe que puede acudir a la OIT?	NO	SI
24	¿Usted, sabe que el representate sindical tiene inmunidad y puede acudir a la OIT?	NO	SI
25	¿Usted, sabe que la OIT implementa políticas de incentivos en beneficio de los Trabajadores?	NO	SI

FOTOGRAFÍAS DE LA REALIZACIÓN DE LA ENCUESTA

Imagen Nro.: 1



Imagen Nro.: 2



Imagen Nro.: 3



Imagen Nro.: 4

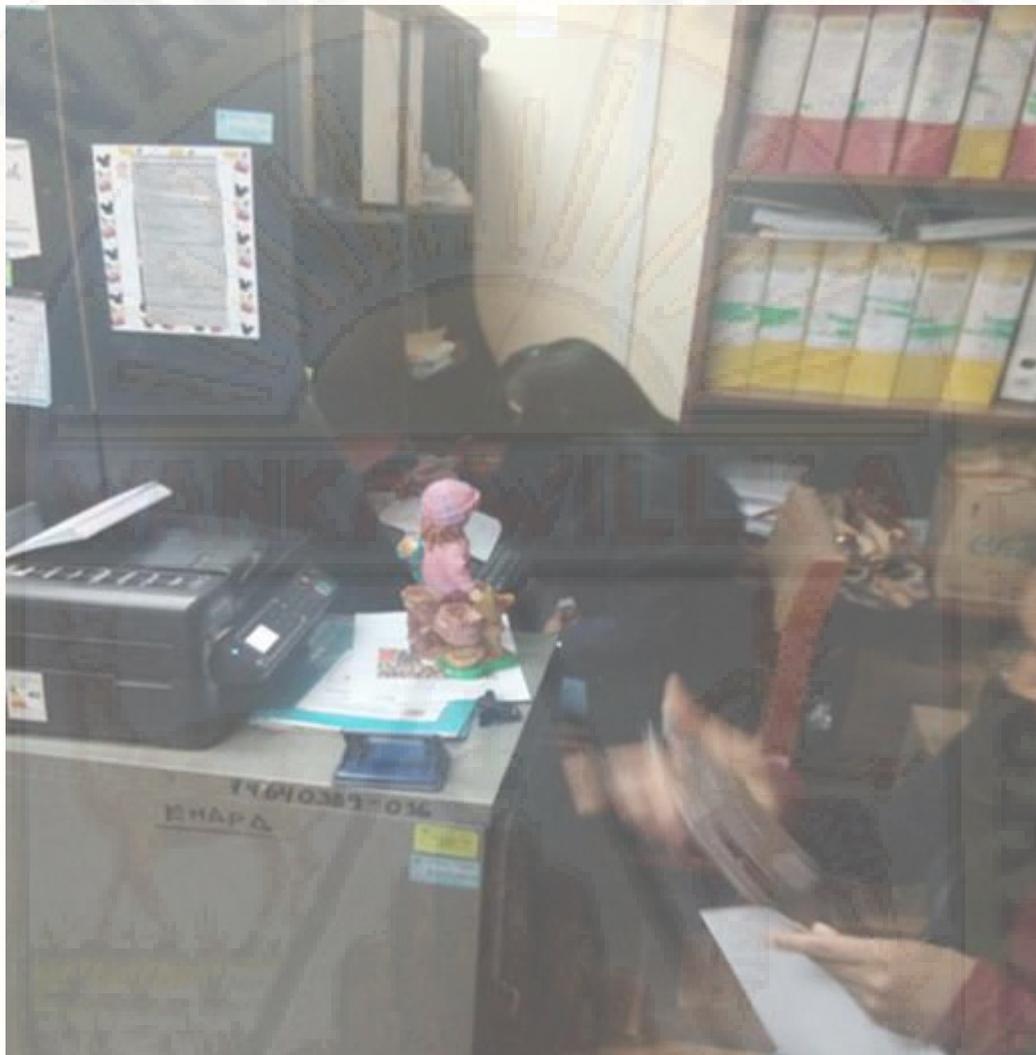
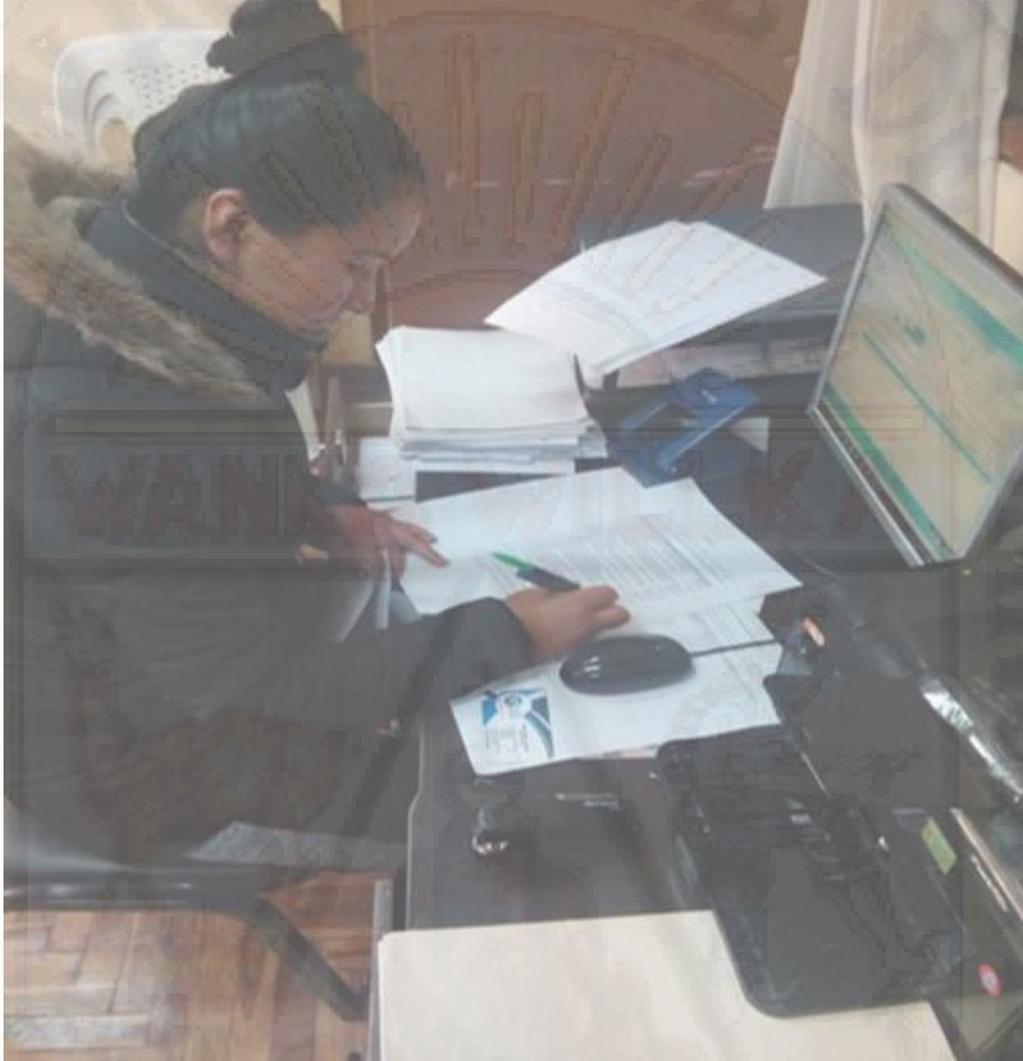


Imagen Nro.: 5





UNICHECK

Certificado de Originalidad

Por medio de este documento de Originalidad el área de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica, certifica y da fe que el trabajo de investigación titulado: **“LA VULNERACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAMELICA - 2018”** presentado por el autor: **VELARDE ORE, Smith Suri**, cuyo docente asesor es: **Dr. FLORES APAZA, Esteban Eustaquio**. Con la finalidad de obtener el Título Profesional de **ABOGADO** el Repositorio Institucional hace saber que **es una obra original** y no ha sido presentado ni publicado en otras revistas científicas nacionales e internacionales ni en sitio o portal electrónico.

Por tanto, basándonos en el cumplimiento del Art.7 inciso b) del Reglamento del Software Anti plagio de la UNH y su Directiva, el área de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica dictamina que este trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio UNICHECK y al estar dentro de los parámetros establecidos, esta investigación es **aceptado como original**.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
82.0 %	18.0 %

ADJUNTO:

- ✓ Captura de pantalla de la revisión del trabajo de investigación en el software anti plagio - UNICHECK.

El presente Certificado se expide el 06 de febrero del año 2020.




Dra. JENNY MENDOZA VILCAHUAMAN
Jefa de la Oficina de Repositorio Institucional