

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL



**NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS
DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA EN EL DECRETO
LEGISLATIVO N° 1057 EN LOS TRABAJADORES
DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA
DEL CUSCO, PERÍODO 2013**

Tesis presentada por la Bachiller:

YESENIA QUISPE AYALA

Para optar el grado académico de:

MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL

AREQUIPA – PERÚ

2015

Con admiración y respeto a todos los trabajadores comprometidos con el desarrollo de nuestro país, especialmente a todos mis compañeros de trabajo quienes entregan todo de sí, en cada día de jornada laboral.



DEDICATORIA

A mis padres por ser el soporte emocional y constantes guías, quienes me enseñaron a superar los retos emprendidos para alcanzar con éxito las metas trazadas y por ser la razón que me impulsa a continuar.



AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la serenidad, paciencia y su infinito amor y sobre todo por permitirme llegar a este momento tan importante.

A la Universidad Católica Santa María de Arequipa y a sus docentes de la Escuela de Postgrado, por darme la oportunidad de ser una alumna más en la Maestría en Derecho Constitucional.

A todas aquellas personas que de una u otra forma, directa o indirectamente contribuyeron con la culminación de la presente investigación a quienes agradezco por su apoyo incondicional y palabras de aliento en todo momento.



AGRADEZCO ESPECIALMENTE

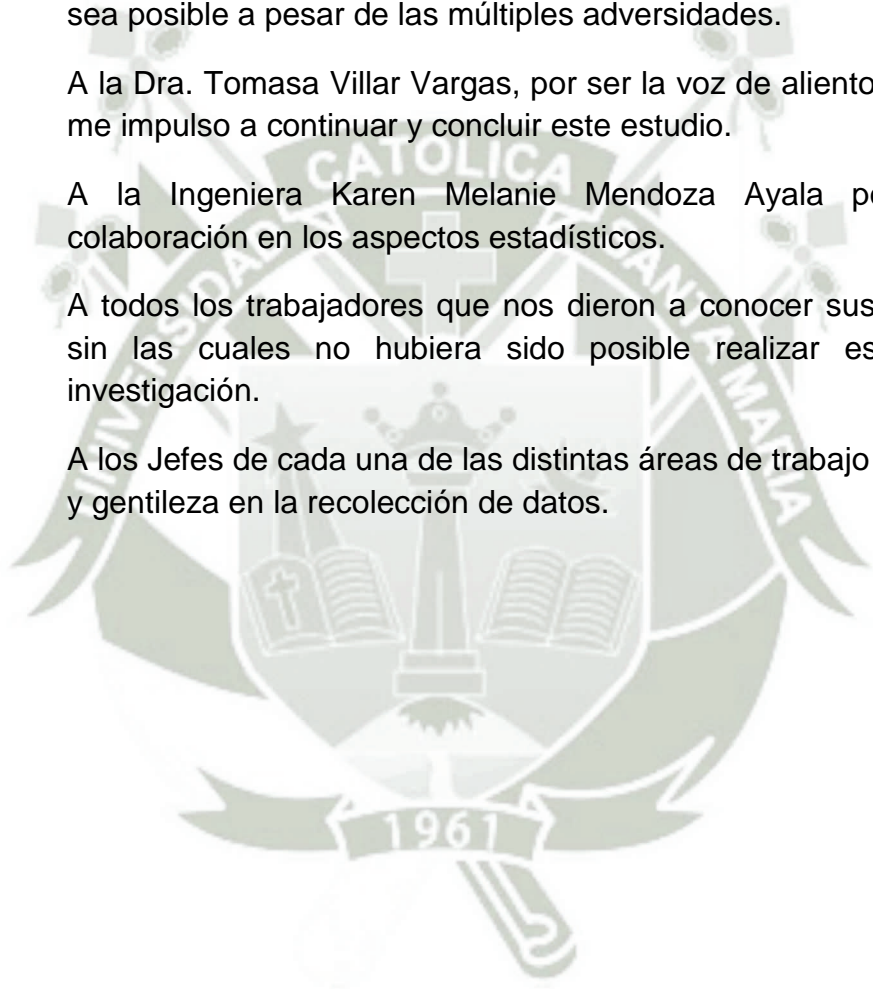
Al Dr. Fredy Yábar Pantigoso, por exteriorizar su particularidad en su calidad humana y profesional, al aconsejarme y apoyar en cada una de las etapas de este trabajo de investigación, logrando hacer que todo sea posible a pesar de las múltiples adversidades.

A la Dra. Tomasa Villar Vargas, por ser la voz de aliento y amiga quien me impulso a continuar y concluir este estudio.

A la Ingeniera Karen Melanie Mendoza Ayala por su valiosa colaboración en los aspectos estadísticos.

A todos los trabajadores que nos dieron a conocer sus percepciones, sin las cuales no hubiera sido posible realizar este trabajo de investigación.

A los Jefes de cada una de las distintas áreas de trabajo por su apoyo y gentileza en la recolección de datos.



“Una máquina puede hacer el trabajo de 50 hombres corrientes. Pero no existe ninguna máquina que pueda hacer el trabajo de un hombre extraordinario.”

Elbert Hubbard (1856-1915)

“El trabajador tiene más necesidad de respeto, que de pan”.

Karl Marx



ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	xii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv

CAPÍTULO I

DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA

1. DERECHO DE SINDICALIZACIÓN.....	2
1.1. Antecedentes.....	2
1.2. Definición.....	3
1.3. Naturaleza jurídica.....	7
1.4. Etapas Evolutivas del Derecho de Sindicalización.....	10
1.4.1. Etapa de la Prohibición.....	10
1.4.2. Etapa de la Tolerancia.....	11
1.4.3. Etapa del Reconocimiento.....	11
1.5. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL.....	12
1.5.1. Tratamiento Constitucional.....	12
1.5.2. En el ámbito Nacional.....	13
1.5.3. En el ámbito Internacional.....	14
1.6. EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN EN EL PERÚ.....	15
1.6.1. Constitución Política del Perú.....	15
1.6.2. En la legislación peruana.....	16
1.6.3. Tratados internacionales.....	18
1.7. LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ.....	19
1.7.1. Concepto.....	20
1.7.2. Naturaleza Jurídica.....	22
1.7.3. Contenido esencial.....	23
1.7.4. En la esfera individual.....	26
1.7.5. En la esfera colectiva.....	27
1.7.6. Fines.....	28
1.7.7. Manifestación.....	29
1.7.8. Principios de la Libertad Sindical.....	29
1.7.9. Regulación de la libertad sindical.....	31
2. DERECHO DE HUELGA.....	33
2.1. Evolución histórica.....	34
2.2. Definición.....	36
2.3. Características.....	38

2.4. Regulación de Derecho de Huelga.....	40
2.5. Ejercicio del Derecho de Huelga.....	41
2.6. Finalidad de la huelga.....	43
2.7. Condiciones para el ejercicio del Derecho de Huelga.....	44
2.8. Limitaciones al ejercicio del derecho de huelga.....	46
2.9. Reconocimiento de los derechos de sindicalización y huelga en La legislación nacional y el derecho comparado.....	47
2.9.1. Legislación nacional	47
2.9.2. Legislación comparada.....	49

CAPÍTULO II

REGIMEN ESPECIAL DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS)

1. EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS).....	64
1.1. Definición.....	64
1.2. Antecedentes históricos.....	65
1.3. Naturaleza jurídica.....	66
1.4. Ámbito de aplicación.....	67
1.5. Características.....	69
2. DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA EN EL D.L. N° 1057.....	71
2.1. Introducción.....	71
2.2. Antecedentes.....	72
2.3. La libertad sindical como derecho constitucional.....	77
2.4. Análisis de los alcances doctrinarios y constitucionales de la sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 00002-2010-PI/TC.....	80
2.4.1. Sentencia del tribunal constitucional Exp. N° 00002-2010-PI/TC...	80
2.4.2. Principios considerados en los fundamentos de la pretendida inconstitucionalidad del CAS.....	83
2.4.3. Alcances de la sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 00002-2010-PI/TC	85
2.4.4. Efectos de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 00002-2010-PI/TC.....	87
2.4.5. Tratamiento del despido arbitrario en el CAS.....	89
2.4.6. Reconocimiento del derecho de sindicalización y huelga.....	92

CAPÍTULO III

RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

1. Características de la Población.....	98
2. Nivel de Cumplimiento del Derecho Colectivo de Sindicalización.....	110
3. Nivel de cumplimiento del derecho colectivo de huelga.....	120
4. Nivel de cumplimiento de los nuevos derechos laborales.....	130
5. Percepción global de los trabajadores.....	139
6. Contrastación de hipótesis.....	140
CONCLUSIONES.....	142
SUGERENCIAS.....	144
RECOMENDACIONES.....	146
BIBLIOGRAFÍA.....	148

ÍNDICE DE CUADROS Y GRAFÍAS

CUADRO 1. Características de la población.....	98
CUADRO 2. Edad de los servidores públicos.....	100
CUADRO 3. Género de los trabajadores.....	102
CUADRO 4. Estado civil de los trabajadores.....	104
CUADRO 5. Remuneración de los trabajadores.....	106
CUADRO 6. Carga familiar de los trabajadores.....	108
CUADRO 7. Nivel de cumplimiento del derecho colectivo de sindicalización.....	110
CUADRO 8. Percepción sobre la eficacia de los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 en cuanto al derecho de sindicalización	112
CUADRO 9. Percepción de los mecanismos de ejecución para el cumplimiento de los derechos de sindicalización en los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057.....	114
CUADRO 10. Percepción de los beneficios en la aplicación del derecho de sindicalización en los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057.....	116
CUADRO 11. Percepción global de los trabajadores sobre el nivel de cumplimiento del derecho colectivo de sindicalización	118
CUADRO 12. Percepción de la regulación del derecho colectivo de huelga en trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057.	120
CUADRO 13. Percepción sobre la eficacia de los alcances de la ley N° 1057 en cuanto al derecho colectivo de huelga.....	122

CUADRO 14. Apreciación de los mecanismos de ejecución para el cumplimiento del derecho colectivo de huelga.....	124
CUADRO 15. Percepción de los beneficios en la aplicación del derecho colectivo de huelga en trabajadores del Decreto Legislativo 1057.....	126
CUADRO 16. Percepción global de los trabajadores sobre el nivel de cumplimiento del derecho colectivo de huelga	128
CUADRO 17. Percepción de incorporación de nuevos derechos laborales en favor de los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057.....	130
CUADRO 18. Percepción de los alcances de la ley N° 1057 en beneficio de los trabajadores	132
CUADRO 19. Percepción de la aplicación y ejecución de los nuevos derechos laborales en beneficio de los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057.....	134
CUADRO 20. Percepción de la efectividad y beneficios de los nuevos derechos laborales en beneficio de los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057.....	136
CUADRO 21. Percepción Global de los trabajadores sobre el nivel de cumplimiento de los nuevos derechos laborales a los trabajadores considerados en el Decreto Legislativo N° 1057.	138

ANEXOS:

1. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
2. MATRICES, RESUMENES DE SISTEMATIZACIÓN
3. CÁLCULOS ESTADÍSTICOS.

INTRODUCCIÓN

Con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075- 2008-PCM, y con la complejidad del sistema de contrataciones que rige en nuestro país, como es, por citar algunos ejemplos; el régimen privado normado por el Decreto Legislativo N° 728, Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR y su Reglamento; el régimen público regulada bajo las normas del Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento; y los regímenes especiales, precisamente en este último grupo debemos añadir uno más, el cual fue creado por el congreso y posteriormente confirmada por el Tribunal Constitucional, nos referimos específicamente, al Régimen Especial de los Contratos Administrativos de Servicios, los tan conocidos “trabajadores CAS”, que a decir de los muchos trabajadores de las entidades estatales, ha resultado ser un serio problema y complejo de resolver.

Es así que el presente trabajo de investigación ve el panorama desde la perspectiva del trabajador contratado bajo el régimen especial de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), y está destinada a poner en evidencia las problemáticas presentes en la ejecución de los derechos colectivos de sindicalización y huelga, por ello se pretende determinar en el nivel de cumplimiento de la ejecución de los derechos colectivos de sindicalización y huelga en trabajadores considerados en el Decreto Legislativo N° 1057, siendo que al no existir garantía se estaría vulnerando derechos constitucionales reconocidos a los trabajadores por la OIT y la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre todo teniendo en consideración lo estipulado en la Constitución Política del Perú de 1993, artículo 23, extremo en el que se señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Es decir, despedir a un trabajador bajo el régimen CAS quien ostente la representación de una organización sindical o miembro del mismo y realice actividad sindical no puede ser despedido, sin embargo, en nuestra realidad se observa su práctica inconstitucional.

La presente investigación tiene la siguiente estructura:

Como capítulo primero el Derecho de Sindicalización y huelga, en el que se abordan temas de importancia como el de su naturaleza, evolución histórica, su reconocimiento a nivel constitucional entre otros, los mismos que permiten una aproximación al tema de investigación.

El capítulo segundo, contempla temas relevantes como el Régimen Privado de Contratación Administrativa de Servicios, su naturaleza jurídica, características, fines, ámbito de aplicación entre otros, aspectos que permiten abordar el tema central de la investigación cual es: “derechos colectivos de sindicalización y huelga en trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057”.

Por último el capítulo tercero, donde se presentan todos los cuadros con las recopilaciones realizadas, debiendo considerarse que las mismas fueron realizadas en una institución de administración pública en la que existen trabajadores contratados en diferentes modalidades, los cuadros presentados determinan un desarrollo dependiente uno de otro, dado que es necesario entenderlos todos sistemáticamente a fin de establecer las conclusiones de cada uno de los objetivos propuestos, ya que ellos buscan ubicar el trabajo en el análisis del cumplimiento eficaz en la ejecución de los derechos colectivos de sindicalización y huelga en trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

Luego del procesamiento y análisis de la información solicitada se puede concluir, que la hipótesis planteada se valida, encontrándose efectivamente, que la percepción de los trabajadores, sobre el nivel de cumplimiento de los derechos colectivos de sindicalización y huelga son ineficaces en su aplicación, comprobándose una tendencia negativa en su ejecución.

Así para finalizar se formulan las conclusiones, las sugerencias y recomendaciones, las cuales tienen que ver directamente con el tema propuesto, así como con los objetivos propios de esta tesis los cuales son medir el nivel de cumplimiento en la ejecución de los derechos colectivos de sindicalización y huelga de los trabajadores CAS.

Finalmente, se exponen los resultados de la investigación a través de cuadros estadísticos, gráficos y análisis, y se deja a consideración las conclusiones, sugerencias, recomendaciones, bibliografía y anexos.

Es oportuno indicar que para la realización de este estudio se solicitó la autorización del Presidente de Directorio de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco, quien otorgó las facilidades pertinentes y además mostró interés en el tema; se coordinó exitosamente con los jefes de área, la aplicación del formulario de preguntas a los trabajadores seleccionados.

Cusco, Marzo del 2015.

RESUMEN

El deseo de contribuir a la correcta y eficaz regulación y ejecución de los derechos colectivos de sindicalización y huelga, permitió encontrar el tema a investigar, de modo que, además a lo largo del tiempo de labor en distintas entidades del Estado y entidades privadas, entregamos algunos datos más que ayudarán a dar cuenta de la eficaz o ineficaz aplicación del Decreto Legislativo N° 1057, como evidenciamos, tiene tanta relevancia para todas las instituciones; hablamos entonces de “Nivel de cumplimiento en su ejecución”.

Es así como llegamos al tema de “Nivel de cumplimiento de los Derechos Colectivos de Sindicalización y Huelga”, desde la perspectiva que más nos interesa, es decir, la del beneficio al trabajador, en este caso a los trabajadores contratados bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057. Así mismo se vio, que sería de mayor beneficio separar el estudio en las tres modalidades existentes, trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 (CAS).

El tipo de problema a investigar es de campo; el nivel es descriptivo correlacional. Se trata con la variable única: “Nivel de cumplimiento de los derechos colectivos” y con tres indicadores “Nivel de cumplimiento en la ejecución del derecho de sindicalización, Nivel de cumplimiento en la ejecución del derecho de huelga, y Nivel de cumplimiento en la ejecución del derecho laboral.”

El estudio pretende, precisar la percepción sobre el Nivel de cumplimiento de los Derechos Colectivos que tienen los trabajadores en las tres modalidades, además establecer las semejanzas y diferencias que existen entre las tres percepciones.

La hipótesis plantea, que es probable que la falta de garantía constitucional no permita el eficaz cumplimiento del ejercicio de los derechos colectivos de sindicalización y huelga en trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco, el mismo que fue validado gracias a los métodos propios de la presente investigación.

Cusco, Marzo del 2015.

ABSTRACT

El deseo de contribuir a la correcta y eficaz regulación y ejecución de los derechos colectivos de sindicalización y huelga, permitió encontrar el tema a investigar, de modo que, además a lo largo del tiempo de labor en distintas entidades del Estado y entidades privadas, entregamos algunos datos más que ayudarán a dar cuenta de la eficaz o ineficaz aplicación de la Ley N°1057, como evidenciamos, tiene tanta relevancia para todas las instituciones; hablamos entonces de “Nivel de cumplimiento en su ejecución”.

Es así como llegamos al tema de, nivel de cumplimiento de los Derechos Colectivos de Sindicalización y Huelga, desde la perspectiva que más nos interesa, es decir, la del beneficio al trabajador, en este caso a los trabajadores contratados bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057. Así mismo se vio, que sería de mayor beneficio separar el estudio en las tres modalidades existentes, trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N°1057 (CAS).

El tipo de problema a investigar es de campo; el nivel es descriptivo correlacional. Se trata con la variable única: “Nivel de cumplimiento de los derechos colectivos” y con tres indicadores “Nivel de cumplimiento en la ejecución del derecho de sindicalización, Nivel de cumplimiento en la ejecución del derecho de huelga, y Nivel de cumplimiento en la ejecución del derecho laboral.”

El estudio pretende, precisar la percepción sobre el Nivel de cumplimiento de los Derechos Colectivos que tienen los trabajadores en las tres modalidades, además establecer las semejanzas y diferencias que existen entre las tres percepciones.

La hipótesis plantea, que es probable que la falta de garantía constitucional no permita el eficaz cumplimiento del ejercicio de los derechos colectivos de sindicalización y huelga en trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco, el mismo que fue validado gracias a los métodos propios de la presente investigación.

Cusco, March 2015.



CAPITULO I

DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA

CAPÍTULO I

DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA

1. DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

1.1. Antecedentes

Teniendo en consideración que la libertad sindical ha sido considerada en diversos Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos de ámbito mundial¹ y americano² como un derecho fundamental del cual es titular todo ciudadano.

A los efectos de este, cabe precisar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado ampliamente los alcances de este derecho a través de diversos Convenios³ y Recomendaciones⁴ que se emitieron en su oportunidad.

Con referencia a lo anterior, cabe agregar que en la 86ª Conferencia Internacional del Trabajo, se aprobó la "Declaración de la OIT, ello relativo a los principios y derechos fundamentales que protegen a los trabajadores y fundamentalmente su seguimiento", es así como se logró la consagración del derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental del trabajo, por

¹ Numeral 4) del artículo 23º de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, artículo 8º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, artículo 8º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.

² Incisos c) y g) del artículo 45º de la Carta de Organización de los Estados Americanos (OEA) de 1948, Artículo XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana de 1948, artículos 7º, 26º y 27º de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. San Salvador, 17 de noviembre de 1988.

³ Los Convenios de OIT más relevantes sobre el tema de libertad sindical son: Convenio 87 (1948), "Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación", Convenio 98 (1949), "Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva", Convenio 135 (1971), "Sobre los representantes de los trabajadores", Convenio 151 (1978), "Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública".

⁴ Las Recomendaciones OIT más relevantes sobre el tema de libertad sindical son: Recomendación 143 (1971), "Sobre los representantes de los trabajadores", Recomendación 159 (1978), "Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública".

consiguiente, a partir de ello todo Estado miembro de la OIT, queda en la obligación de realizar acciones en favor de los trabajadores, buscando difundir, promover, hacer realidad y sobre todo respetar el derecho a la libertad sindical. Asimismo, el Perú en su Constitución Política de 1993, en su artículo 28º reconoce el derecho a la libertad sindical, señalando que:

“El Estado garantiza el ejercicio del mismo...”

En ese mismo sentido, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Constitución dispone que:

“los derechos reconocidos en ella deben ser interpretados conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los tratados y acuerdos internacionales ratificados por nuestro país...”

Ello supone que a fin de determinar la validez, el contenido y básicamente los alcances del derecho a la libertad sindical debemos en principio recurrir a los tratados internacionales ratificados oportunamente por el Perú que desarrollen el contenido de este derecho.

Antes de entrar en el análisis del tema de investigación es conveniente desarrollar algunas definiciones esgrimidas por la doctrina y entendidos en el tema a manera de introducción para tener una idea uniforme y más apropiada sobre el tema.

1.2. Definición

Las definiciones más aceptadas por la doctrina respecto al derecho de libertad sindical son las propuestas por el tratadista Guillermo Cabanellas, quien afirma que el sindicato es:

*“... la unión de personas que ejercen una misma profesión, poseen idénticos intereses y se encuentran en igual necesidad de unirse a efectos de la defensa de sus derechos o de sus aspiraciones al menos”.*⁵

⁵ CABANELLAS Guillermo: “Tratado de Derecho Laboral”. Tomo III. Parte General. El Gráfico Impresores. Buenos Aires-Argentina. 1949. Pág. 437.

Por su parte Ojeda Avilés⁶ quien sostiene que:

“..., la libertad sindical es el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas,

Y para Ermida Uriarte⁷ manifiesta similar criterio al señalar que:

“este derecho, para ser entendido como tal, debe incluir, por lo menos, la libertad para constituir sindicatos, organizarlos y afiliarse a ellos, así como la adecuada protección al ejercicio de la actividad sindical.

En ese orden de ideas se puede citar a Palomeque López⁸, quien refiere que:

“... el derecho a la libertad sindical es un derecho complejo o genérico integrado por un conjunto de derechos y facultades que identifican o hacen reconocible el ejercicio del mismo, lo que dificulta encontrar una definición precisa de este derecho”.

Por otra parte y en ese mismo sentido se puede mencionar lo referido por el Tribunal Constitucional⁹ quien ha delimitado el contenido esencial del derecho a la libertad sindical señalando que:

“..., este derecho constitucional tiene un aspecto orgánico y otro funcional”.

Así mismo, se tiene lo dispuesto por el tratadista nacional Villavicencio Ríos¹⁰ quien con relación al derecho de sindicalización refiere lo siguiente:

“..., el aspecto orgánico o estático consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales y, el aspecto funcional o dinámico supone la

⁶ Ojeda Áviles, Antonio, *“Derecho Sindical”*, Editorial Tecnos, Séptima Edición, Madrid, 1995.

⁷ Ermida Uriarte, Oscar, *“Sindicatos en Libertad Sindical”*, Segunda Edición, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.

⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel, *“Derecho Sindical Español”*, Editorial Tecnos S.A., Quinta Edición, Madrid, 1994.

⁹ En el Numeral 8) de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 11 de julio del 2002 recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, publicada en el Diario Oficial, *“El Peruano”*, el 11 de septiembre del 2002.

¹⁰ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo, *“La Libertad sindical en el Perú”*, OIT Documento de Trabajo N° 114, 1999.

actuación del sujeto colectivo dirigida a promover y tutelar los intereses económicos y sociales de los trabajadores”.

Después de las consideraciones anteriores y en sentido general podemos referir que la sindicalización es un derecho incuestionable, indiscutible de los trabajadores, sean estos del ámbito público o privado, quienes asociados con un propósito común, buscan el desarrollo personal y socio económico, que supone básicamente mantenerse dentro de los alcances y límites de su propia finalidad y naturaleza.

Por lo que a decir de Hidalgo Andrade:

“La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y las respectivas normas específicas complementarias, rigen las libertades sindicales en nuestro país”.¹¹

En ese orden de idea, para nosotros los sindicatos son fundamentalmente instrumentos de lucha permanente que organizan los propios trabajadores para la defensa de sus intereses o reivindicaciones vitales o fundamentales, sean estas inmediatas o a largo plazo según sea el caso. Con ello queremos decir que todos los obreros o trabajadores y trabajadoras están llamados y deben de formar parte de estos instrumentos de lucha, con el objeto de fortalecer aún más el ejercicio pleno de este derecho y hacerles frente a la patronal quienes por su parte están obligados a reconocer y respetar estos derechos fundamentales. No es posible que los empresarios, quienes pretenden a toda costa recortar dichos derechos fundamentales ya ganados, consagrados y suscritos en convenios colectivos, como son laudos arbitrales, acuerdos, etc.), puedan alegremente hacer caso omiso e ir en contra de los mismos.

Cabe agregar, que en efecto, todos y cada uno de las personas que tienen el privilegio de contar con un trabajo digno y remunerado, cuentan con una serie de derechos que la legislación nacional y supranacional reconoce, en virtud del cual y con previo conocimiento de los trabajadores y trabajadoras las acciones de sindicalización se vienen incrementando, básicamente con la creación de nuevos sindicatos o aumento de sus afiliados. Una razón más para definir mejor o desarrollar con mayor precisión jurídica el cumplimiento eficaz

¹¹ Hidalgo Andrade, Gabriel (2009). Evolución legal del contrato laboral en general a la libertad sindical. Enfoque desde el derecho contractual civil ecuatoriano y la legislación internacional del trabajo. Tesis UTPL, Quito.

de los derechos de sindicalización y huelga, y con ello buscar promover una legítima práctica sindical.

Según De Freitas e Idalgo Andrade, con respecto al tema refieren que:

“Los derechos de los trabajadores, expresado en poderes individuales y colectivos en virtud de los cuales, sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa; y sin injerencias, tienen derecho a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo.”¹²

En consecuencia, como es de advertir el sindicalismo es el reconocimiento del derecho de autodefensa de los trabajadores ello básicamente por medio de la alianza o la coalición. Por lo que resulta importante denotar que es en el sindicato donde descansa el derecho natural y constituye igualmente un principio estable y seguro reconocido por la doctrina nacional e internacional sobre el particular.

Por otra parte ante el riesgo del abuso del poder sindical y las tendencias colectivistas Pío XII advierte que:

“...cualquier movimiento social, también el obrero, supone como principio y fin del hombre un conjunto de derechos y deberes naturales de los que no se puede prescindir aún cuando el movimiento se proponga indirectamente fines económicos y reivindicativos.”¹³

Si bien es cierto que, el trabajador está llamado a participar activamente en una auténtica cogestión y dinámica de la economía nacional como grupos de interés para que así las gestiones de turno puedan decidir sobre la adopción de

¹² Hidalgo Andrade, Gabriel (2009). Evolución legal del contrato laboral en general a la libertad sindical. Enfoque desde el derecho contractual civil ecuatoriano y la legislación internacional del trabajo. Tesis UTPL, Quito.

¹³ PÍO XII-Gregorio Luigi Barnaba Chiaramonti; Cesena, actual Italia, 1742-Roma, 1823.

determinadas medidas, recordemos que todo sindicato debe actuar conforme a sus atribuciones, naturaleza, objeto y básicamente dentro del ámbito de su competencia, contribuyendo con ello al logro del bien común nacional.

Siguiendo la línea de ideas, podemos decir, que de este modo tanto los trabajadores como los empleadores pueden constituir organizaciones sindicales; sin embargo, ambos grupos no pueden constituir un grupo en conjunto, pues es de advertir que sus intereses y objetivos son contrarios y abismalmente diferentes.

Al respecto, el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece en su artículo 10 sobre la organización sindical como:

*“...toda organización de trabajadores y de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.*¹⁴

Siendo ello así y sin lugar a dudas la declaración del derecho de organizarse para formar un grupo que busca proteger sus derechos es reconocido a nivel internacional por ser este de carácter fundamental, como más adelante se explicará, las organizaciones sindicales buscan la obtención de los objetivos trazados por un conjunto de personas con intereses comunes.

1.3. Naturaleza Jurídica

Con respecto a la naturaleza jurídica y en opinión compartida con los alcances de la doctrina sobre el particular, diremos que el derecho de Sindicalización, se compone de dos derechos esenciales:

- a) El derecho a la libertad, referida básicamente a la posibilidad de elegir voluntariamente y con independencia los factores externos que depare su propio destino.
- b) El derecho a la asociación, por la que debemos entender que se trata de un derecho personal o personalísimo, el que debe ser básicamente ejercido en función o en relación a otras personas (trabajadores o

¹⁴ Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece en su artículo 10 sobre la organización sindical.

trabajadoras), ya que por su naturaleza, las asociaciones buscan asociar o agrupar personas con fines comunes, dejando claro que no es posible hablar de sindicato cuando uno puede asociarse consigo mismo, hecho que desnaturaliza su naturaleza jurídica.

Según Díaz Aroco refiere que, Ambos son:

“...derechos inherentes a la persona humana luego, la libertad sindical es un derecho inherente a la esencia humana y por tanto a ella se imprimen las consecuencias respectivas que derivan de ello.”¹⁵

Hechas las consideraciones anteriores, se tiene que la idea del derecho de libre asociación que aplicado al ámbito de las relaciones humanas reconoce básicamente la posibilidad de poder conformar sindicatos u otras organizaciones o asociaciones colectivas cuyo objetivo principal es la defensa de los intereses de los trabajadores, y estas a su vez se fundan en dos ideas relevantes las que se precisarán a continuación:

- Las relaciones colectivas de los sindicatos y la patronal favorecen en mayor medida a los trabajadores, aclarando que a pesar de que en dicha relaciones colectivas los trabajadores parte o miembros de los sindicatos no son parte única.
- Por otro lado, la asociación, o el derecho de asociación, sin lugar a dudas, es un derecho que ampara a los trabajadores, por lo que ningún trabajador puede ser obligado ni limitado a asociarse en contra de su voluntad, es decir, el derecho de asociarse se funda en la libertad, como derecho fundamental de la persona.

Con referencia a lo anterior, y en ese orden de ideas, diremos que la asociación es un derecho fundamental de los trabajadores, por lo que ningún trabajador puede ser obligado ni limitado a asociarse o no en contra de su voluntad, es decir, el derecho de asociarse se funda en la tan conocida y llamada libertad sindical reconocido a nivel de los más altos estamentos legales de protección a los trabajadores reconocidos por la OIT.

¹⁵ DÍAZ AROCO, Teófila. “Derecho Colectivo del Trabajo”. 2da. Edición. Editora Jurídica Grijley. 2001.

Ante la situación planteada y en ese orden de ideas se puede citar a VILLASMIL, quien califica a la libertad sindical como:

“aquello con lo cual cerró el Derecho del Trabajo una de las más notables experiencias de enriquecimiento del Derecho en toda su historia.”¹⁶

Como puede observarse de lo referido anteriormente la libertad sindical resulta básicamente de la fusión de la teoría de los derechos humanos y por otro lado la del derecho del trabajo, sin los cuales no es posible hablar del derecho de la libertad sindical.

En efecto, y dadas las consideraciones que anteceden, es así como se inicia la idea del derecho de asociación que, adjunto al contorno o ámbito de las relaciones humanas laborales admite básicamente la posibilidad de conformar sindicatos u otras organizaciones de naturaleza colectivas cuyo objetivo principal repetimos es la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Como ya se ha aclarado y con esta clasificación podemos decir que el derecho de asociarse se funda básicamente en la “libertad”. Siendo ello así, se concluye sobre el particular que, la libertad es un derecho natural inherente al ser humano, es decir, que tiene el hombre por la naturaleza misma de su condición.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, cabe agregar, que tanto el concepto de libertad como en el de asociación son inherentes a los derechos humanos fundamentales y siendo ello así, se acepta la calidad de derecho fundamental del derecho de sindicalización, así como sus consecuencias.

Por lo tanto, según se ha visto, el derecho de sindicalización es básicamente el resultado de la vinculación existente entre la teoría de los derechos humanos y el derecho del trabajo.

¹⁶ VILLASMIL B., Fernando “Relación de trabajo en la negociación colectiva marina”, Caracas, Paredes Editores 1997, pág. 233

1.4. Etapas Evolutivas del Derecho de Sindicalización

A los efectos de este, si bien es cierto que, autores como GUILLERMO CABANELLAS citan como antecedente y ha precisado que:

“...las primeras formas de asociaciones profesionales y sus diversas expresiones históricas fueron las (corporaciones primitivas, agrupaciones de artesanos, mercaderes y otras formas de asociacionismo profesional)”¹⁷

Después de lo anterior expuesto, significa entonces que en realidad el derecho de sindicalización surge a consecuencia de la famosa Revolución Industrial, así como con el cambio del sistema productivo y sin olvidar por supuesto sus efectos producidos. De acuerdo con el razonamiento que se ha venido realizando, la evolución histórica que de modo mayoritario se describe por la doctrina, está configurado en tres etapas, las mismas que se detalla a continuación:

1.4.1. Etapa de la Prohibición

Con respecto a la etapa de prohibición, diremos que la misma estuvo caracterizada básicamente por la consagración de las relaciones capitalistas de producción y sobre todo la afirmación del liberalismo, ello considerado como producto ideológico de naturaleza dominante, cuyo objetivo conforme a lo precisado líneas arriba, fue la de eliminar en su totalidad las corporaciones del antiguo régimen, y sobre todo los sindicatos y demás organizaciones obreras existente.

En ese mismo orden y dirección, vemos la existencia y dación en el tiempo de algunas leyes que corresponden a ésta etapa de acuerdo a lo señalado precedentemente, son la ley de Chapellier¹⁸ la misma que fue dada en Francia, entre los años de 1791 es muy reconocida y

¹⁷ CABANELLAS Guillermo: “Tratado de Derecho Laboral”. Tomo III. Parte General. El Gráfico Impresores. Buenos Aires-Argentina. 1949. Pág. 347.

¹⁸ Ley de CHAPELIER promulgada el 14 de junio de 1791 en Francia, instituye la libertad de empresa y proscribía las asociaciones y corporaciones gremiales de todo tipo. Es reconocida por su efecto de prohibir la libertad de asociación, fue derogada el 25 de mayo de 1864 por la Ley Ollivier que abolía el delito de asociación.

recordada por su efecto de prohibir la libertad de asociación, por otro lado se tiene el Edicto Turgot¹⁹, ésta última más conocido como la Ley que logro abolición de las llamadas corporaciones en Francia desde los años de 1776. En este propósito, se tiene que entre los años 1799 y 1800 se abolió en igual modo en Inglaterra a las llamadas Combinación Acts²⁰.

Como es de advertir, esta etapa de prohibición trajo consigo básicamente la afirmación del liberalismo con el solo propósito de eliminar en su totalidad las existentes corporaciones del antiguo régimen, dentro de ellos consideraron a todos los sindicatos existentes y demás organizaciones obreras existente en esos tiempos.

1.4.2. Etapa de la Tolerancia

Con respecto a esta etapa, diremos que esta característica en el tiempo ha venido a puntualizar o a definir lo que se ha mencionado o llamado a través del tiempo y del desarrollo básicamente del movimiento de los obreros las mismas que fueron gradualmente en el tiempo se logró el famoso levantamiento de la prohibición penal sobre la llamada y conocida constitución de los sindicatos, resultando ser hoy en día un antecedente de la evolución del derecho en referencia.

Es así, por citar algunos ejemplos que se tiene para el caso de España en la que básicamente corresponde a la etapa de tolerancia de los diferentes sindicatos existentes, entre la promulgación de la Constitución Española del año 1869²¹, y la Ley de Asociaciones del año 1887.

1.4.3. Etapa del Reconocimiento

Esta etapa resulta ser muy importante, debido a que en ella se logra la

¹⁹ Edicto de Turgot de 1776, este edicto es básicamente una crítica al institucionalismo gremial. Reconocido como uno de los principales y famosos de los seis edictos que mando Anne Robert Jacques Turgot, quien prohibió la agremiación porque estas iban en contra de la libertad de trabajo, así como sus estatutos y privilegios. Llegando a ser base para que en la revolución francesa.

²⁰ Las Combination Acts o Combination Laws: leyes inglesas que regularon las asociaciones de trabajadores. El año en que se promulgaron fueron los años de 1799 y 1800.

²¹ Constitución Española del año 1869, la cual reconocía el derecho de reunión y de asociación en sus artículos del 17 al 19 y la Ley de Asociaciones del año 1887.

tan ansiada consagración constitucional del derecho de sindicalización, el mismo que a su vez denota, evidencia la legalidad e integridad del reconocimiento del sindicato por parte del Estado, al mismo tiempo la constitucionalización de los derechos sindicales, por ende, la libertad sindical es reconocida por la Constitución de los diferentes países como derecho fundamental, así como el conjunto de los derechos que integran su contenido esencial; asimismo, son reconocidos por las normas de carácter nacional e internacional.

Al respecto Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez De La Rosa, manifiestan similar criterio al sostener que:

“...no es ya tan sólo un instrumento básico de autotutela para la clase trabajadora, sino al propio tiempo uno de los pilares de la estructura institucional de los Estados democráticos de capitalismo avanzado”.²²

En el marco de las observaciones anteriores y en líneas generales podemos decir que, desde el reconocimiento de la libertad sindical y del sindicato ello a partir de la Constitución de Weimar en los años 1919, el sindicato y la libertad sindical son reconocidos por las Constituciones de los distintos países hoy en día, reconociéndose de este modo los derechos que de éstos se derivan y regulando su protección a nivel constitucional. Sin embargo, el gran avance que la globalización ha traído sobre el particular ha desarrollado aspectos que aún no son contemplados por la legislación internacional, lo que conlleva a la preocupación, pues el abuso está alcanzando niveles muy altos que afecta a la sociedad en especial a aquellos que pueden gozar de un oportunidad laboral en la que no se respetan estos derechos.

²² Palomeque López, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. “Derecho del Trabajo”. Colección Ceura. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. España. 1994.

1.5. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL

1.5.1. Tratamiento Constitucional

En relación con el reconocimiento constitucional y siendo el derecho de sindicalización una manifestación positiva de libertad sindical, es como tal y para los efectos un derecho fundamental, dejando con ello de lado las épocas anteriores de la historia en donde el derecho de formar un sindicato o pertenecer a él se encontraba limitado por el perjuicio impuesto por intereses por los cuales se determinaba que cualquiera que intentara ejercer tal derecho era considerado un elemento antisocial y marginado que era tratado como un criminal. Por esos motivos es tan importante el reconocimiento de este derecho humano para todos los trabajadores a nivel constitucional.

1.5.2. En el ámbito Nacional

Para efectos de su mejor ilustración y siguiendo con la línea de ideas, en el ámbito nacional podemos señalar el contenido y los alcances de los siguientes artículos considerados en nuestra Constitución Política:

- a) El Artículo 28^o²³, señala que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga cautelando su ejercicio democrático al:
 - ✓ Garantizar la libertad sindical.
 - ✓ Fomentar la negociación colectiva y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
 - ✓ Regulando el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

- b) El Artículo 42^o, a su vez señala que: “se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están

²³ El Artículo 28^o, 42 y 153 de la Constitución Política del Estado.

comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.”

- c) Y finalmente el Artículo 153°, señala que los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga.

1.5.3. En el ámbito Internacional

En la actualidad, existen diversos tratados internacionales que incorporan a la libertad sindical (directa o indirectamente) en su cuerpo normativo. A continuación se hace referencia a los más relevantes:

- a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que contiene en su artículo 23 inc. 4) el derecho de toda persona a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.
- b) El Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 23 de marzo de 1976, en cuyo artículo N° 22 también se establece la libertad de asociación de orden laboral, sin permitir al Estado menoscabar el ejercicio de la libertad sindical.
- c) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 3 de enero de 1976, cuyo artículo 8) refiere ampliamente a la libertad sindical.
- d) La Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969) cuyo artículo 16 refiere a la libertad de asociación con fines laborales.

- e) La Convención Europea de Derechos Humanos aprobada en el seno del Consejo de Europa, la incluye expresamente en su artículo 11, dentro del Derecho de Asociación.
- f) El Convenio 87 de la Organización, el cual está dedicado exclusivamente a la libertad sindical.

1.6. EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN EN EL PERÚ

El derecho de sindicalización en el Perú fue al igual que en otros países un derecho que alcanzó niveles de protección con rangos constitucionales, por ello resulta relevante abordar el tema desde la perspectiva constitucional.

1.6.1. Constitución Política del Perú

La Constitución Peruana de 1993 reconoce a los trabajadores los derechos de asociación, sindicación, negociación colectiva y huelga, y excluye a los miembros de las fuerzas armadas y fuerzas policiales, funcionarios del Estado con poder de decisión o los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como a los jueces y fiscales. También impone al Estado los deberes de garantizar la libertad sindical, fomentar la negociación colectiva y regular el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Por último, establece la obligación del Estado de cautelar el ejercicio democrático de los derechos sindicales.

Nuestra Carta Magna ²⁴establece lo siguiente:

“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

- 1. Garantiza la libertad sindical.*
- 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.*
- 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.*

²⁴ Constitución Política del Perú de 1993.

En su Artículo 42 hace referencia al derecho de sindicalización y huelga de los servidores públicos, así como de sus prohibiciones:

“Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.”

De igual manera lo hace en su Artículo 153, donde hace referencia a las prohibiciones de:

“Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga.”

Por consiguiente, queda claramente establecido las prohibiciones de los alcances establecidos en el artículo N° 153, en la que los funcionario del Consejo Nacional de la Magistratura (Jueces y Fiscales) se encuentran prohibidos de participar en política o de ejercer el derecho de sindicarse o declararse en huelga.

1.6.2. Legislación peruana

En la legislación peruana el derecho de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva de los trabajadores de las diferentes empresas de naturaleza privadas, estatales, y de algunos organismos públicos cuyas leyes reguladoras así lo prevén, se rigen por el Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – LRCT (02.07.92). El Decreto Supremo 011-92-TR (15.10.92) reglamenta la LRCT.

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo sobre el particular prevé lo siguiente:

“- Un sistema de afiliación libre y voluntaria, que consagra el derecho del trabajador a no afiliarse y desafiliarse a una organización sindical. La tasa de afiliación a nivel nacional es del 7.7% de los asalariados del sector privado, lo que da

cuenta de un recuperación progresiva del nivel de afiliación con relación al apreciado años anteriores.

- *La posibilidad de conformar sindicatos de empresa, actividad, gremio u oficios varios, siempre que afilien al menos a veinte (20) trabajadores en el caso de los sindicatos de empresa y a cincuenta (50) en el caso de otro tipo de organización sindical. Los trabajadores pueden constituir más de una organización sindical por ámbito. En el panorama sindical predominan las organizaciones sindicales de ámbito empresarial. A nivel nacional, sólo en el año 2003 se han inscrito ante el registro del MTPE 147 sindicatos, lo que indica un incremento en el número de inscripciones con relación a años anteriores.*
- *Un sistema de protección de la libertad sindical denominado “fuero sindical”, que garantiza a trabajadores sindicalmente activos no ser despedidos ni trasladados sin justa causa. Adicionalmente, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que el despido de un trabajador por causa de su afiliación a un sindicato o de su actividad sindical es nulo y determina la reposición del trabajador en su puesto de trabajo. A estos canales de protección se suma la posibilidad de que cualquier trabajador que ve afectado su derecho de libertad sindical recurra a la vía del amparo por infracción a la Constitución.*
- *Un sistema de negociación colectiva con libertad de materias. En caso la negociación directa entre las partes fracase, se prevé un sistema de conciliación y mediación a cargo del MTPE, luego del cual los trabajadores tienen la opción de recurrir al arbitraje o la huelga. Por lo general, los conflictos se resuelven en trato directo. La negociación colectiva alcanza a alrededor de 102 mil asalariados, lo que representa alrededor del 10.5% de los asalariados a nivel nacional.*
- *La huelga es definida como la abstención colectiva de labores con abandono del centro de trabajo. Puede ser convocada por los trabajadores o por los sindicatos, requiere el acuerdo de la mayoría de los trabajadores del ámbito respectivo y debe ejercerse pacíficamente. Tratándose de las labores indispensables para la empresa y de servicios esenciales debe*

*garantizarse la permanencia del personal necesario para impedir la interrupción total del servicio. En el año 2003 se ha comunicado al MTPE la realización de 68 huelgas en todo el país”.*²⁵

Según se desprende de lo anteriormente señalado, los trabajadores de la administración pública rigen el ejercicio de su derecho de libertad sindical y negociación colectiva bajo los alcances de lo establecido por el Decreto Supremo 003-82-PCM y el Decreto Supremo 026-82-JUS. Por consiguiente, estos dispositivos establecen un sistema de negociación colectiva limitado a condiciones de trabajo que busquen facilitar la actividad del trabajador y a su vez puedan cubrirse con recursos presupuestales existentes para el año fiscal determinado.

Conforme se aprecia, los trabajadores de la administración pública tutelan sus derechos constitucionales de libertad sindical y negociación colectiva conforme a los alcances y disposiciones establecidas en el Decreto Supremo 003-82-PCM y otras disposiciones legales los mismos que establecen mecanismos para el ejercicio de tales derechos y por supuesto precisando también los límites y condiciones para su ejercicio.

1.6.3. Tratados Internacionales

El Perú ha suscrito todas las declaraciones de derechos humanos de ámbito mundial y regional que reconocen la libertad sindical. Ha ratificado, además, el CONVENIO 87²⁶ referido sobre “Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948)”.

Respecto a este instrumento de naturaleza internacional, diremos como antecedentes que fue adoptado en la mundialmente conocida Conferencia General de la Organización Internacional, la misma que se llevó a cabo en fecha 09 de julio del año 1948 en la ciudad de San Francisco, California, Estados Unidos y aprobado por el Senado de la República en diciembre de 1949. Y entro en vigencia para todos los estados miembros el 04 de julio de 1950. El mismo que consta de IV

²⁵ Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – LRCT (02.07.92). El Decreto Supremo 011-92-TR (15.10.92) reglamenta la LRCT.

²⁶ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

partes: (Parte I. Libertad Sindical, parte II. Protección de la Libertad Sindical. Parte III. Disposiciones Diversas. Parte IV. Disposiciones Finales) con un total de 21 artículos.

Así mismo en ese orden y dirección tenemos el CONVENIO 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)²⁷ respecto del presente Convenio diremos que es referente a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, la misma que entro en vigencia el 18 de julio de 1951 en Ginebra, el mismo que consta de 16 artículos. Y por supuesto el Convenio 151 sobre relaciones de trabajo en la administración pública (1978)²⁸. Este Convenio es relativo a la protección del derecho de sindicalización y esencialmente referidos a los procedimientos que lleven a determinar las condiciones de empleo en la administración pública, dicho Convenio entró en vigencia el 25 de febrero de 1981 también en Ginebra.

1.7. LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ

La libertad sindical en el Perú significa la posibilidad de realizar acciones en defensa de algún derecho reconocido por el orden jurídico como tales, los mismos que a su vez son reguladas por el orden jurídico, no existen acciones humanas no reguladas por el derecho, es así que, la libertad sindical como una opción humana del trabajador es también materia de protección con la sola finalidad de buscar su compatibilidad dentro de una sociedad moderna y cambiante a las actuales necesidades. A decir de muchos tratadistas de nuestra doctrina nacional, la libertad sindical es uno de los principales ejes del llamado segundo gran paquete de derechos fundamentales los mismos que alcanzaron básicamente su consagración a nivel constitucional, razón por la cual se los ha denominado los derechos fundamentales de segunda generación.

No olvidemos que la libertad sindical en cuanto a su aplicación no se trata de una facultad absoluta e ilimitada, como también es necesario tener en cuenta que el ser humano goza del derecho a la libertad como derecho fundamental, empero, este derecho no puede bajo ninguna circunstancia ir en contra de los

²⁷ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

²⁸ Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.

principios, sean estos morales, éticos, entre otros, y menos aún de las libertades ajenas de los miembros de una sociedad que actúan bajo los límites del equilibrio, la armonía y paz social.

Después del tan anhelado 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 lograron alcanzar una alta consideración ello básicamente a partir de los años de 1917 en América, fecha en la que se sientan sus bases en la Constitución de Querétaro y 1919.

1.7.1. Concepto

A efectos de esgrimir un concepto de la libertad sindical citaremos al conocido autor francés, PAUL PIC, quien en cuanto a la libertad sindical señala que:

“Todo patrono y todo obrero tienen la libertad de trabajar aisladamente o de entrar en un sindicato... también para abandonarlo”.²⁹

Según se ha visto no es tarea fácil construir o emitir un concepto de libertad sindical que goce de aceptación unánime. Sin embargo, para mayor aproximación al tema planteado, mencionamos algunas otras de las definiciones más aceptadas por la doctrina respecto al derecho de libertad sindical. Es así que tenemos a Ojeda Avilés quien afirma que:

“la libertad sindical es el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas.”

Y para Ermida Uriarte, señala que:

“este derecho, para ser entendido como tal, debe incluir, por lo menos, la libertad para constituir sindicatos, organizarlos y

²⁹ PIC Paul. *Traité élémentaire de législation industrielle*, 6^o.ed., París, Arthur Rosseau Editeur, 1930. P.230.

*afiliarse a ellos, así como la adecuada protección al ejercicio de la actividad sindical.*³⁰

Para los destacados juristas Bayón Chacón y Pérez Botija, sobre el particular señalan que:

*“La libertad de sindicatos consiste, en una significación estricta, en el derecho del trabajador y del empresario en sindicarse o no sindicarse y, en caso afirmativo, de poder, en los regímenes pluralistas, escoger entre uno y otros sindicatos. Consecuencias inmediatas de la libertad de sindicación es la de abandonar el sindicato...por tanto, la libertad de sindicación positiva se manifiesta en un acto de afiliación; la negativa en una abstención o en un acto de retirada o baja”*³¹

Tal como se observa y para mayor ilustración al respecto, en el presente análisis y de acuerdo a doctrina nacional citaremos algunos otros aportes como el dado por GARCÍA OVIEDO, quien refiere que:

*“La asociación no tiene otro origen que la voluntad particular y una vez constituida y nadie está obligado a incorporarse a ella, se asocia el que quiere y cada cual puede salir cuando plazca, de la asociación”.*³²

Por su parte a decir de VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo, sobre el tema refiere que:

*“esta autodeterminación de libertad se convierte en derecho subjetivo, vale decir, que ante una manifestación de esta naturaleza estamos ante un derecho inalienable perteneciente exclusivamente al afiliado”*³³

A los efectos de este en nuestro medio el Tribunal Constitucional ha delimitado el contenido esencial del derecho a la libertad sindical señalando básicamente que este derecho constitucional de sindicación

³⁰ Ermida Uriarte

³¹ BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, E. “Manual de los derechos del trabajo”. 10ª. Ed., Madrid, 1997, vol. II. P. 838.

³² GARCÍA OVIEDO, Carlos. “Tratado de Derecho Social, Sevilla, 1952. P.576.

³³ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. , Alfredo. Derecho del trabajo. Ob. Cit.

tiene dos aspectos, un aspecto orgánico y otro funcional. Con respecto al aspecto orgánico o estático diremos que este consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el solo propósito de defender sus intereses gremiales y, por otro lado se tiene el aspecto funcional o llamado también dinámico, ello supone la actuación plena del sujeto colectivo dirigida básicamente a promover y a tutelar los intereses económicos y sociales de los trabajadores agrupados o agremiados en un sindicato.

1.7.2. Naturaleza Jurídica

Acerca de su naturaleza jurídica, podemos referir que esta reviste dos aspectos importantes. En cuanto a la naturaleza positiva de la libertad sindical ello significa la autodeterminación asumida por los trabajadores o empleadores de constituir y hacer funcionar el sindicato de su elección, que, una vez puesto en funcionamiento, hace posible echar andar su acción sindical, en lo inmediato, contra el empleador; y en lo mediato o futuro, contra las políticas socioeconómicas implementadas por el Estado.

Respecto a su naturaleza jurídica negativa, según Gómez Vadez, Francisco puntualiza que:

*“Significa la protección de la libertad del trabajador de no querer formar parte en la creación de ninguna organización sindical, tampoco a afiliarse a aquella que está en curso (...) sin que cualquiera de estas determinaciones individuales le acarree al servidor ningún tipo de discriminación dentro de su empresa”.*³⁴

En relación a la sindicación obligatoria, como concepto opuesto a la voluntariedad, aparece el concepto del derecho a formar parte de una organización sindical como una decisión de la “libertad individual” o de un “deber social”. La opción es importante porque de ella depende que el trabajador decida libremente afiliarse o no a un sindicato, o bien que tenga la obligación de hacerlo.

³⁴ GÓMEZ VADEZ, Francisco. Ob. Cit. Pág. 157

Sobre el tema Flink Blank, agrega:

“... La obligatoriedad no se presenta necesariamente como un mandato legal específico; puede adoptar formas más sutiles o indirectas como es el caso de las llamadas “cláusulas sindicales” que pueden ser una restricción a la libertad, o más abiertamente una forma de agremiación compulsiva”³⁵.

El derecho de formar parte de una organización o sindicato contiene cláusulas importantes y estas son de dos tipos:

- a. Cláusulas de exclusión (que a su vez pueden ser de ingreso o de separación); y,
- b. Cláusula de preferencia.

Las cláusulas de separación obligan a despedir a los trabajadores que renuncian o han sido expulsados del sindicato. Las cláusulas de exclusión son necesariamente convencionales, pero requieren de normas legales que las promueven o aceptan. En el Perú, el Artículo 28 de la Constitución Peruana del Estado, artículo 3 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Legislativo 25593, garantizan la libertad sindical en todos los sentidos y áreas que comprende. Subrayamos una vez más que la afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirse hacerlo. Normas que sin duda corresponden a todas las partes involucradas en los organismos sindicales.

Cerramos este capítulo, agregando que frente a las cláusulas de exclusión están las cláusulas de preferencia que importan una especie de privilegio para el trabajador sindicalizado, a quien en igualdad de condiciones de debe preferir respecto a quien no lo es, otorgársele condiciones más ventajosas. Así se estaría promoviendo la sindicalización y favoreciendo a quien se afilia, pero de manera

³⁵ Flint Blank P.: “*Derecho Colectivo del Trabajo*”. Op.cit., p. 88.

estimulante y no coercitiva, por lo que no serán contrarias a la libertad sindical.

1.7.3. Contenido esencial

Con respecto al tema en referencia, determinar el contenido esencial de la libertad sindical, como lo dijeron muchos tratadistas no es tarea fácil, sin embargo, a efectos de una aproximación más cercana al tema recurrimos a las fuentes del derecho, en particular a los considerados en la Constitución, a los instrumentos internacionales, la doctrina y de ser posible a la jurisprudencia. Es de advertir que se trata de un derecho de contenido complejo, esto es, que la libertad sindical encierra otros derechos que pasaremos a detallar.

Se ha mencionado líneas arriba que:

“la libertad sindical de acuerdo con el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, la libertad de afiliación sindical, la libertad de autorregulación sindical y la libertad de acción sindical”³⁶.

También destacada doctrina nacional ha establecido que la libertad sindical está conformada por los siguientes derechos:

“La libertad de constituir organizaciones sindicales, la libertad de administrar, la de organización y la libertad de realizar los fines de esta”³⁷.

Sobre la base de las consideraciones anteriores y en ese orden de ideas se puede citar a Villavicencio Ríos, quien al respecto señala que:

“La libertad sindical involucra a los componentes individuales y colectivos, así como a las facetas de organización y actividad,

³⁶ GÓMEZ VADEZ, Francisco y GOLDÍN, Adrián (1995). «El Derecho Sindical en América Latina», Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.

³⁷ ARÉVALOVELA, Javier. Derecho Colectivo del Trabajo. Edit. Grijley. Lima, 2005.

*incluyendo en estas últimas a la negociación colectiva y a la huelga”.*³⁸

En ese mismo sentido, y extendiendo aún más el contenido esencial tenemos a Villavicencio Ríos, quien refiere lo siguiente:

*“Individual de organización: libertad de constitución y libertad de afiliación. Individual de actividad: desarrollo de actividades sindicales. Colectivo de organización: libertad de reglamentación, de representación, de federación y de disolución. Colectivo de actividad: libertad de gestión.”*³⁹

Dadas las condiciones que anteceden, es preciso distinguir en este aspecto entre la esfera individual y la colectiva, para ello contamos con el aporte de doctrinarios sobre el particular.

Es así que citamos a CARLOS ALBERTO ETALA, quien ha profundizado más extensamente sobre el tema al señalar que:

“...en los años 2001 precisa como características esenciales o formas de manifestación de la libertad sindical –en cuanto al aspecto individual y positivo- los siguientes aspectos reconocidos como contenidos del Derecho de Sindicalización:

- *El derecho de los trabajadores de constituir las asociaciones sindicales que estimen convenientes;*
- *La potestad de afiliación a las organizaciones sindicales ya constituidas;*
- *La permanencia en una asociación sindical;*
- *La reunión y desarrollo de las actividades sindicales (ejercicio de la actividad sindical);*
- *El peticionamiento ante las autoridades y los empleadores;*

³⁸ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. Derecho del trabajo. Ob. Cit. Pág. 90.

³⁹ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo (1988). «Constitución y Libertad Sindical», en VV.AA., Trabajo y Constitución, Ed. Cuzco, Lima.

- *La participación en la vida interna de las asociaciones sindicales eligiendo libremente a sus representantes, ser electos y postular candidatos*”.⁴⁰

Según se ha visto, podemos decir que en lo que concierne al aspecto individual y como bien precisa el precitado autor y compartiendo opinión básicamente está referido a la consideración de la potestad de un individuo a afiliarse o no a alguna organización sindical.

A los efectos de este y tal como se ha visto, consideramos oportuno analizar las características de naturaleza individual y colectiva de la libertad sindical.

1.7.4. En la esfera individual

En la esfera individual de la libertad sindical, básicamente comprende a todo aquel conjunto de derechos del que un trabajador es titular como persona individual, para cuyo efecto y tal como la ley lo prescribe, detallamos a continuación:

El artículo 3° de la LRCT establece que:

“Los trabajadores tienen derecho a elegir, libre y voluntariamente, si desean afiliarse a un sindicato, no pudiendo estar condicionada su decisión por la amenaza de perder su empleo o sufrir cualquier tipo de represalia durante la relación laboral.”⁴¹

Así mismo, y guardando relación con lo anteriormente referido se tiene lo previsto por el inciso a) del Artículo 29° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, disposición legal que establece la nulidad de todo aquel despido producido o que tenga por motivo la

⁴⁰ ETALA, Carlos Alberto: “Derecho de la seguridad social”, segunda edición actualizada. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo de Palma, ciudad de Buenos Aires-2002.

⁴¹ Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo DECRETO SUPREMO N° 011-92-TR Concordancias: TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo (D.S. N° 010-2003-TR) R.M. N° 053-93-TR R.M. N° 087-94-TR.

acción de afiliación a un sindicato o la simple participación en actividades propias de los sindicatos.

En efecto, tal como se observa, en la esfera individual, se reconocen los derechos y la facultad de organizarse, dejando a salvo el derecho de afiliarse o desafilarse cuando así los trabajadores lo estimen conveniente. Por otro lado, es preciso referir algunos otros aspectos considerados como parte del contenido de la libertad sindical que merecen ser tomados en consideración como aquella en la que el trabajador tiene el derecho de poder constituir las organizaciones o sindicatos que viere por conveniente a sus intereses, así mismo la ley lo faculta a poder gozar del derecho a redactar y suscribir los estatutos y reglamentos que le resulten favorable; del mismo modo queda facultado a ser elegido o elegir libremente a sus representantes; y desde luego goza del derecho a poder organizarse y llevar su administración y del mismo modo el Estado reconoce su derecho a no ser disueltas o suspendidas vía administrativamente.

1.7.5. En la esfera colectiva

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, y con referencia a la esfera colectiva de la libertad sindical, los entendidos en la doctrina sobre el particular, como por ejemplo el doctrinario PALOMAQUE LÓPEZ⁴², quien refiere que:

“... contiene el derecho de los sindicatos ya fundados a realizar libremente las funciones que constitucionalmente les vienen atribuidas en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores.

En virtud a esta definición, podemos señalar que las organizaciones sindicales son titulares de los siguientes derechos: Derecho de libertad de Reglamentación. Para cuyo efecto tenemos lo establecido por el Artículo 3 del Convenio de la OIT número 87 el que textualmente señala que:

⁴² PALOMAQUE LÓPEZ, Manuel, *“Derecho Sindical Español”*, Editorial Tecnos S.A., Quinta Edición, Madrid, 1994.

*”Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos. Asimismo, establece que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.*⁴³

Como es de advertir por lo señalado por la norma en referencia los sindicatos están facultados a poder constituir o simplemente integrar organismos de grado superior, para cuyo efecto la misma normativa exige algunos requisitos que los sindicatos deben cumplir para gozar de ese derecho.

Dadas las condiciones y el reconocimiento de derechos y facultades que anteceden, cabe precisar, que en la esfera o ámbito colectivo, el derecho de sindicalización representa una posición aún más fuerte y sólida, dada las características y el grado de participación de sus afiliados. Tal como se observa y en virtud a esta definición, podemos señalar que las organizaciones sindicales son titulares de los derechos líneas arriba detallados, para cuyo efecto, les asiste una ley de rango constitucional.

1.7.6. Fines

En relación con este último, diremos en términos generales que los fines de la libertad sindical se dirigen básicamente a permitir que toda afiliación a un sindicato sea de manera libre y voluntaria, sin ningún tipo de presión o condicionamiento. Nombrando para tal efecto Al respecto a uno de los tratadistas de la doctrina como es tratadista Manuel Palomeque Lopez⁴⁴, quien señala que:

“Los fines derivados o segmentados lo encontramos en la persecución de fines básicamente económicos: la mejora de salarios y de las condiciones de trabajo, la defensa de la fiscalidad, fraccionamiento de pagos, disciplina de la profesión, protección aduanera. En los últimos tiempos el fin del sindicato se le asocia a los asuntos sociales, de la flexibilización y

⁴³ Artículo 3 del Convenio de la OIT número 87.

⁴⁴ **PALOMEQUE LÓPEZ**, Manuel, *“Derecho Sindical Español”*, Editorial Tecnos S.A., Quinta Edición, Madrid, 1994.

desregulación del contrato de trabajo, sobre la existencia de convenios colectivos“.

Según se advierte, este derecho tiene como característica particular su ejercicio libre y voluntaria, con el fin superior y específico de lograr mejoras económicas colectivas en cuanto a salarios se refiere, sin olvidar que también con ello se busca la defensa de la fiscalidad, disciplina de la profesión, entre otros aspectos que beneficien a todos los agremiados en sindicatos quienes hacen y gozan del libre ejercicio de su derecho a la libertad sindical.

1.7.7. Manifestación

Con respecto a la manifestación cabe indicar que es un elemento esencial de la libertad sindical, dicho en otras palabras significa la razón de ser del sindicato, diremos también que es la defensa del interés profesional que es reconocida y dada básicamente por ejercer una actividad profesional que identifica a sus miembros como integrantes provistos de facultades y derechos constitucionalmente reconocidos.

Sobre el particular citamos a Gómez Vadez, quien refiere que:

“La manifestación del sindicato se dirige a obtener nuevos derechos, defender los adquiridos, defender a sus adherentes, mantener una postura abierta para cohesionar al grupo, respetando en todo momento al individuo en tanto participante del grupo”⁴⁵

Es evidente entonces, que desde esta perspectiva es fácilmente reconocida la vocación que deberá tener cada uno de los miembros de la organización sindical, manifestación esta que se verá reflejada de diferentes formas, básicamente cuando el gremio hace uso de sus facultades y realiza acciones tendentes a la libertad sindical

⁴⁵ GÓMEZ VADEZ, Francisco y GAMERO REQUENA, Julio (1991) «Los sindicalizados en 1990», Coyuntura Laboral, N° 63.Ob. Cit. Pág. 158.

1.7.8. Principios de la Libertad Sindical

En relación a los principios de la libertad sindical, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien sustenta ciertos principios y valores que debemos tener presente, en cuanto al tema referido a la libre asociación, se ha dejado establecido claramente que el derecho a la libertad sindical está considerada como un principio fundamental reconocida y situada en el preámbulo de la Constitución se encuentra la frase libertad sindical con la calificación de principios, para mayor visión y aproximación al respecto citamos a LASTRA LASTRA, José Manuel, quien refiere que:

“La referencia en el preámbulo al principio de la libertad sindical proviene de una propuesta de la Delegación Belga en la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, de la Conferencia de la Paz, dirigida a cambiar la expresión libertad de asociación que se encontraba en el proyecto británico que sirvió de base a la discusión”.⁴⁶

A los efectos de este, resulta oportuno señalar que la OIT es un organismo permanente en el tiempo, sin embargo, no es perenne en el tiempo, como todo en el que hacer jurídico sufrirá modificaciones, mutaciones, por lo que la comprensión y desarrollo de sus normas y principios sean por el transcurso del tiempo susceptibles de cambios y evoluciones, es por ello que se ha determinado ciertos principios y derechos en diferentes instrumentos internacionales, los mismo que llevan intrínsecamente principios de la libertad sindical los que buscan asegurar la permanencia de la organización, a continuación señalaremos algunos instrumentos internacionales que traen inmersos o implícitos los principios de la libertad sindical, los que detallamos a continuación:

“Derecho a constituir organizaciones sindicales; Derecho de afiliarse a estas organizaciones; Garantías al derecho de libertad sindical; La abstención de las autoridades públicas; Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos; Elegir libremente a sus representantes;

⁴⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel. (1980). «El derecho de libre sindicación», en VV.AA., Tecnos, Madrid. “La Libertad Sindical”.

*Organizar su gestión y actividad; Formular su programa de acción; No estar sujeto a disolución o suspensión por vía administrativa; Constituir federaciones y confederaciones; Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas; Proteger a los miembros de un sindicato; Impedir toda injerencia de organizaciones extrañas; Instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva”.*⁴⁷

Dadas las condiciones que anteceden, podemos observar diversos derechos y principios reconocidos constitucionalmente en diferentes instrumentos o dispositivos legales los mismos que harán posible el ejercicio pleno del derecho a la libertad sindical.

1.7.9. Regulación de la Libertad Sindical

Con referencia al tema de la regulación de la libertad sindical, es preciso señalar que la misma ha sido considerada en diversos Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos de ámbito nacional e internacional como un derecho netamente fundamental del cual es titular todo aquel que es considerado ciudadano. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en cumplimiento de sus facultades ha desarrollado extensamente el contenido de este derecho a través de diversos Convenios⁴⁸ y Recomendaciones⁴⁹, de las que el Perú es parte.

En ese propósito y como ya se ha venido señalado anteriormente en la 86^o Conferencia Internacional del Trabajo, lugar en donde se llegó a aprobar la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, al respecto es preciso destacar que esta Organización internacional consagró el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental del trabajo, hecho que trae como consecuencia que todo Estado miembro de la OIT, por el sólo hecho de permanecer en ella, se impone tácitamente o dicho en otros

⁴⁷ CONVENIO 98 relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva referente a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, entro en vigencia el 18 de julio de 1951 en Ginebra, consta de 16 artículos.

⁴⁸ Los Convenios de OIT más relevantes sobre el tema de libertad sindical son: Convenio 87 (1948), “Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”, Convenio 98 (1949), “Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, Convenio 135 (1971), “Sobre los representantes de los trabajadores”, Convenio 151 (1978), “Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública”.

⁴⁹ Las Recomendaciones OIT más relevantes sobre el tema de libertad sindical son: Recomendación 143 (1971), “Sobre los representantes de los trabajadores”, Recomendación 159 (1978), “Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública”.

términos adquiere el compromiso de promover y hacer realidad el derecho a la libertad sindical reconocido constitucionalmente para todos sus efectos.

Es evidente entonces que la libertad sindical como derecho fundamental y su regulación a través del bloque de constitucionalidad la encontramos plasmada en nuestra Constitución Política de 1993, a través de su artículo 28° que textualmente refiere lo siguiente:

“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.”⁵⁰

Como se evidencia del texto normativo, se reconoce el derecho a la libertad sindical de los trabajadores señalando que el Estado garantiza el ejercicio del mismo. Además, se cuenta con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Carta Magna la misma que dispone que los derechos reconocidos en ella deben ser interpretados conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los tratados y acuerdos internacionales ratificados por nuestro país; lo que en efecto supone, que a fin de determinar el contenido y los alcances del derecho a la libertad sindical estamos facultados a poder acudir o recurrir a los documentos internacionales ratificados por el Perú que desarrollen el contenido de este derecho y hacerlos exigibles a la vulneración de alguno de los derechos reconocidos en ella.

Dadas las condiciones que anteceden y en relación con este último, se detalla algunas otras normas existentes en resguardo al derecho de libertad de sindicalización, las que enumeramos a continuación:

⁵⁰ Constitución Política de 1993, a través de su artículo 28°.

1. La Constitución Política del Perú, reconoce tales derechos en sus artículos 2° incisos 2, 10, 13, 14, 15, 20 y 23; 3°, 22°, 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28°, 29°, 42°, 153° y la Cuarta Disposición Final y Transitoria.
2. Del mismo modo contamos con el Convenio N° 87, dicho Convenio es relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y otros derechos en ella contemplados.
3. Resulta importante e idóneo mencionar la vigencia y los alcances del Convenio 98, Convenio que abarca aspectos fundamentales sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.
4. Asimismo se tiene el Convenio N° 135, Convenio relativo a la protección y facilidades que deben reconocerse y otorgarse a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, sean éstas públicas o privadas.
5. Como puede observarse se cuenta también con la Recomendación N° 143 (R143), Recomendación referido básicamente sobre facultades y otros aspectos los representantes de los trabajadores, 1971.
6. Es preciso hacer referencia de los alcances del Convenio 151, referido básicamente sobre los aspectos concernidos con relaciones del trabajo desarrollado en la administración pública.
7. En este mismo orden y dirección se cuenta con los alcances de la Recomendación N° 159 (R159), Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública.
8. A los efectos de este, se cuenta también con los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR., entre otros con igual relevancia.

Como es de advertir a lo largo de las disposiciones detalladas se cuenta con una numera legislación específica que está dirigida básicamente a la protección del trabajador cuando este decide voluntariamente a formar parte de un asociación o un sindicato, para cuyo efecto, como hemos

hecho referencia anteriormente el Estado se encuentra obligado a reconocer y respetar estos derechos, por mandato expreso de Convenios Internacionales de las que el Perú es parte.

2. DERECHO DE HUELGA

En el presente punto se tomará en cuenta aspectos importantes considerados en el Decreto Legislativo N° 25593 referido básicamente al: “Ejercicio del Derecho a Huelga en el Perú”,⁵¹ para cuyo efecto realizaremos en primer lugar un análisis detallado de cada uno de los términos utilizados teniendo en consideración definiciones esgrimidas por expertos en el tema, denotaremos del mismo modo la posición de organismos internacionales abocados sobre el particular, por ello haremos referencia a las diversas posiciones que tiene la doctrina y organismos internacionales sobre el derecho de huelga.

2.1. Evolución histórica

Hechas las consideraciones anteriores, cabe precisar que a través de la historia se tiene que el derecho de huelga fue reconocido por primera vez en los años de 1864, en Inglaterra, a partir de la cual este derecho constituye uno de los derechos fundamentales e inalienables que tiene el ser humano, hoy en día reconocidos internacionalmente por grandes Organismos internacionales como es la ONU, disposiciones legales de naturaleza vinculante que obliga a un gran número de países a observar, respetar y a cumplir tales derechos.

Para Maro de la Cuba, la evolución histórica de la huelga tuvo que pasar por tres etapas:

*“La era de la prohibición, en la cual la huelga es considerada como un delito; la era de la tolerancia, en la cual las huelgas ya no están prohibidas ni constituyen delito, pero de ninguna manera eran reguladas ni protegidas por las leyes; y la era de la reglamentación legal, que se caracteriza porque se incluye en las leyes ordinarias, y aún en las de mayor jerarquía, el derecho de huelga”.*⁵²

⁵¹ Decreto Legislativo N° 25593 “El ejercicio del Derecho a Huelga en el Perú”.

⁵² Cueva, Mario de la. El nuevo derecho Mexicano del trabajo, 3ra. Ed., México. Perrua, 1984, t.II. pp.570.

En ese mismo sentido la historia y su evolución histórica del derecho en referencia nos demuestra que las huelgas de mayor connotación que han pasado a lo largo de la historia han pasado por una serie de dificultades para ser recordados y tenerlos presente, es así que cabe precisar por sus antecedentes a la huelga realizada en Chicago en los años de 1886, lucha significativa que busco y logro el reconocimiento de las ocho horas de jornada laboral, por otro lado y no menos importante, se tiene referencia de la huelga realizada en los años de 1950 en San Petersburgo, así como las revolucionarias de España y Alemania en los años de 1917 y 1920 respectivamente, sin dejar de mencionar a la de 1946 en la General Motors de EE.UU., que tuvo una duración aproximada de casi un año, y la de 1968 en Francia, luchas estas que buscaron el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, en las que se suscitaron situaciones penosas, que hoy en día forman la base o cimiento del reconocimiento de derechos que son exigibles legalmente.

Dadas las condiciones que anteceden, el desarrollo de la sociedad en democracia en el siglo XX contribuyó positivamente a que la huelga laboral gozara de reconocimiento y protección y sobre todo dejará de estar penalizada. Significa entonces, que a partir de entonces, el derecho de huelga fue reconocido no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional como un derecho esencial de los trabajadores constitutivo del derecho de la libertad sindical. Tal como se ha visto, se trata de uno de los derechos nominados de segunda generación, derecho que es reconocido en la actualidad, plasmado en la mayoría de los estamentos legales internos y en tratados internacionales de alcance universal como es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Muchos tratadistas abordaron el tema sobre la importancia del reconocimiento del derecho de huelga, es así que tenemos aporte de la doctrina, como la del jurista MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente, quien al respecto señala que:

“La huelga cobró importancia con la organización industrial del trabajo, en que grandes grupos de obreros sometidos a condiciones similares y

*agrupadas físicamente en un taller o mina pudieron por primera vez organizar su actuación como grupo homogéneo”.*⁵³

Tal como se observa, las huelgas han sido durante mucho tiempo, las prácticas más comunes, medio por el que los grupos de trabajadores constituidos en sindicatos han buscado el reconocimiento de sus derechos laborales, es así como a lo largo de la historia que se dieron resaltantes acciones conjuntas de los trabajadores en busca de mejores condiciones en sus centros de trabajo.

En ese mismo sentido, el derecho de Huelga hoy en día se encuentra prescrito en la Constitución, este derecho se encuentra establecido en el artículo Artículo 28° de la Constitución Política del Perú, establece que:

*“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado y regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.”*⁵⁴

Como puede observarse, el marco constitucional de protección del derecho de huelga, la contemplan muchos países como la nuestra, es así que la constitución política del Perú en su artículo 28 reconoce dicho derecho, en la que además se señalan aspectos referente a la forma y modo de ejecución, las mismas que serán cumplidas respetando la armonía y sobre todo el interés social, del mismo modo como en toda norma se contemplan algunas excepciones y limitaciones en su aplicación, las que serán observadas obligatoriamente.

2.2. Definición

Para mayor aproximación al tema en referencia, citaremos algunos conceptos, emitidos por la doctrina y Organismos Internacionales como el concepto esgrimido por la OIT en el año de 1996, en la que se señala lo siguiente:

⁵³ Martínez Abascal, Vicente-Antonio, (2012). *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

⁵⁴ Constitución Política del Perú, 1993. Consulta: 10 de junio de 2013.

“El derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.”⁵⁵

De acuerdo a lo referido por el tratadista USAIN, quien con respecto al derecho de huelga señala que:

“La huelga lleva siempre potencialmente en su entraña una violencia, aún cuando su proceso se desarrolle en forma y por medios pacíficos”.

De lo anteriormente señalado podemos inferir que el derecho de Huelga se define básicamente como la suspensión colectiva de los trabajadores, quienes acuerdan de forma mayoritaria y deciden realizar en forma voluntaria y pacífica acciones tendentes a lograr sus pretensiones colectivas. Es así que los trabajadores deberán dejar de trabajar, abandonando su centro de trabajo con la sola finalidad de buscar reivindicarse sobre todo en las mejoras laborales. O dicho en otros términos puede definirse también como toda aquella acción de perturbación producida en el desarrollo o proceso productivo, principalmente traerá consigo la cesación temporal del trabajo acordado por los trabajadores, para la defensa y promoción de un objetivo laboral económico común.

Del mismo modo tenemos el concepto dado por CABANILLAS quien escribe que:

*“La huelga es una coacción, un castigo, una represalia que ejercen los trabajadores en relación a los patrones que se niegan a aceptar las pretensiones de aquéllos”.*⁵⁶

De las anteriores definiciones se deduce que la huelga es una acción comprendida de forma individual o colectivo consistente en dejar de hacer una cosa o cosas, dentro de las funciones del colectivo para ejercer presión, con fines básicamente a la obtención de un objetivo concreto.

En ese orden de ideas se puede citar a Mercader Uguina, Jesús R, quien señala que:

⁵⁵ (OIT, 1996, párrafos 473-475).

⁵⁶ CABANILLAS Guillermo: “Tratado de Derecho Laboral”. Tomo III. Parte General. El gráfico Impresores. B. Aires-Argentina.

*“La huelga es en nuestra ley un derecho, una categoría jurídica, que tiene sus elementos y condiciones constitutivos; pero además, es también un acto violento, una verdadera guerra aceptada por el Estado e incorporada en su régimen jurídico de vida como una verdadera excepción atendiendo a consideraciones sociales que van siendo ya inactuales, pues ella encuadra dentro del régimen del libre juego de las fuerzas sociales (liberalismo) en tanto que el momento actual está caracterizado por un fuerte intervencionismo estatal, contrario a toda violencia en las relaciones individuales o de grupos”.*⁵⁷

Asimismo Jean Rivero y Jean Savatier, dicen:

*“La huelga es la cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto de litigio”.*⁵⁸

De acuerdo a la Sentencia Nro. 0008-2005-AL, 12/08/2005,P, F.J., 40, emitida por el Tribunal Constitucional señala que:

*“... el derecho de huelga consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. Por huelga debe entenderse al abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la Ley. La huelga es una manifestación de fuerza, respaldada por el derecho, tendente a defender los legítimos intereses de los trabajadores.”*⁵⁹

Por nuestra parte, diremos que la huelga es la suspensión o paralización de las actividades laborales en una empresa o institución, determinada por los trabajadores con la finalidad de forzar a su empleador cumpla con la satisfacción de un interés colectivo, se exige que esta acción de cesación sea voluntaria y pacífica.

⁵⁷ Mercader Uguina, Jesús R. (2012). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch. Pág. 770.

⁵⁸ Jean Rivero y Jean Savatier *“Derecho del trabajo”* cit. Pág. 886.

⁵⁹ Tribunal Constitucional Sentencia Nro. 0008-2005-AL, 12/08/2005,P, F.J., 40.

2.3. Características

Con respecto a las características de la huelga, diremos que estas pueden llegar a determinarse de diversas maneras, ello en razón al ámbito en que la consideremos, en este caso la centraremos básicamente en el ámbito laboral, y estas características son las siguientes:

- a) El derecho de huelga se trata básicamente de una medida de conflicto colectivo, ya que esta constituye una de las principales medidas de auto tutela o autodefensa que poseen los trabajadores, la misma que es ejercida cuando existe un conflicto entre los trabajadores y el empleador.
- b) Otra de las características es que no toda perturbación en las relaciones laborales terminan en huelga, es únicamente la cesación de modo temporal de la ejecución laboral, ello por consiguiente constituye hacer ejercicio del derecho de huelga en nuestro ordenamiento jurídico.
- c) Una de las características fundamentales es que el derecho de huelga debe ser previamente acordado por los trabajadores, ello a través de una asamblea de los trabajadores miembros del sindicato o asociación de trabajadores, en la cual puedan concertar los puntos de vista o problemas urgentes de atención y obviamente de solución inmediata.
- d) Cabe agregar otra característica fundamental cual es la titularidad de sus ejercicios los mismos que corresponde a los propios trabajadores, debiendo para ello adoptar decisiones dentro de los parámetros que establece la Ley y el estatuto sindical.

En referencia a los detalles de las características anteriores, la doctrina por su parte tiene opiniones diversas sobre esta última característica, ya sea respecto a la titularidad de los trabajadores o a la de los trabajadores sindicalizados a una organización sindical que persiguen fines colectivos.

Es así que el Tribunal Constitucional refiere que:

“..., de conformidad con lo establecido en los artículos 72 y 73 del texto único Ordenada de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo,

su ejercicio corresponde a los trabajadores en sentí lato, aunque sujeto a que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determina la ley y dentro de su marco, el estatuto de la organización sindical.”⁶⁰

Características que nos permiten conocer un poco más a profundidad de este derecho con jerarquía constitucional, ya que desde el momento en que se ha aceptado que la huelga fuera reconocida como un derecho, ello implica necesariamente aceptar la prefijación de ciertas condiciones o restricciones al ejercicio del mismo, para cuyo efecto interviene la disciplina jurídica, entonces diremos que aquella situación pasa a encuadrarse en ese conjunto armónico que es el ordenamiento jurídico general y debe ceñirse a sus fines propios con una exigencia lógica obligatorio para evitar que exista colisión con otros derechos de naturaleza fundamental que también merecen protección y Garantía en su ejecución.

2.4. Regulación de Derecho de Huelga

Sobre la base de las consideraciones anteriores, resulta oportuno referirnos al tema de la regulación del Derecho de Huelga, para cuyo efecto recurrimos a la doctrina y entendidos en el tema, es así que contamos con lo señalado por el tratadista GARCÍA PERROTE, Escartín, quien con respecto a la regulación del derecho de huelga, sostiene lo siguiente:

“Durante los primeros años de la Revolución Industrial, el derecho de Huelga, estuvo severamente penado, incluso como delito. Posteriormente, habría cierta tolerancia: los Estados admiten la huelga, pero la castigan desde el punto de vista civil, como incumplimiento de las obligaciones laborales.”⁶¹

Por otro lado en: *“ En España, el derecho de huelga es reconocido como un derecho fundamental establecido en el artículo 28.2) de la Constitución”⁶²* Y está regulado por el Real Decreto-Ley de fecha 17/1977, el mismo que la

⁶⁰ Tribunal Constitucional del Perú, Centro de Estudios Constitucionales, 2006, Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral, Primer Seminario: Temas de Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Lima: Editorial Palestra, pág. 207.

⁶¹ García-Perrote Escartín, Ignacio (2012). *Manual de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch. p. 903.

⁶² SENTENCIA 123/1992, de 28 de septiembre de 1992». *Boletín Oficial del Estado* (29 de octubre de 1992).

califica como una medida de conflicto colectivo de trabajo adoptada por acuerdo de los todos los trabajadores afiliados con la sola finalidad de defender y promover sus intereses colectivos.

En consecuencia, ello responde a la idea de que el Estado social y democrático de Derecho establecido en las diversas constituciones y bajo los alcances del principio de la igualdad sustancial, determina claramente que se trata de un derecho de titularidad individual y con ejercicio colectivo; sin embargo en otros países como los Estados Unidos la titularidad de este derecho y su correspondiente ejercicio son netamente colectivos, cabe precisar, que de una u otra forma, trabajadores nacionales o extranjeros gozan de estas prerrogativas.

2.5. Ejercicio del Derecho de Huelga

Con relación a este tema, diremos que este derecho, como cualquier otro, no es absoluto, y es como muchos susceptible de razonable reglamentación, modificación por parte del Estado, siempre y cuando este no altere su espíritu, sin embargo, sin embargo, en la actualidad vemos como se vulneran constantemente este derecho. Por otro lado, si bien nuestra legislación no se ha detenido a emitir con precisión de un concepto o de una definición de huelga, por lo que apoyados por la doctrina nacional e internacional, podemos decir que huelga es la aquella acción de suspensión o abstención colectiva y temporal de la prestación de trabajo, concertada por la asociación quienes dotados de personería gremial y con el fin colectivo buscan presionar y convencer a la patronal sobre la conservación, obtención, o modificación de condiciones laborales en procura de beneficios profesionales de los trabajadores.

Dadas las condiciones que anteceden y según se ha visto, el ejercicio del derecho de huelga debe ser ejercido pacíficamente, dichas acciones no pueden bajo ninguna circunstancia conllevar la realización de actos de violencia de ninguna naturaleza sobre el trabajador o sobre los bienes patrimoniales de la patronal y por supuesto ni la ocupación de establecimientos de trabajo. Por otro lado es preciso, aclarar que en cuanto a la determinación del sujeto activo de la huelga, debemos indicar que esta no constituye un derecho individual de

los trabajadores, sino por el contrario se trata de un derecho garantizado a los sindicatos o gremios.

Ante la situación planteada, la doctrina nacional entiende que el texto hace referencia básicamente al gremio organizado jurídicamente, es decir, al sindicato que cuente con personería gremial debidamente constituida. Por ende, esta posición, sin embargo, no goza de total aceptación por el colectivo, dado que muchos autores entendidos en la materia interpretan que el titular del derecho de huelga es simplemente el gremio, aunque para ello no ostente personería gremial, es un derecho fundamental del que gozan todos los trabajadores.

La Comisión de Expertos del Comité de Libertad Sindical ha hecho notar que:

“Cuando la legislación nacional garantiza el derecho de huelga, muy a menudo se plantea el problema de determinar si la acción emprendida por los trabajadores efectivamente constituye una huelga de conformidad con la definición contenida en la ley. En general, cabe considerar como huelga toda suspensión del trabajo, por breve que sea ésta; ahora bien, establecer esta calificación resulta menos fácil cuando, en lugar de producirse una cesación absoluta de la actividad, se trabaja con mayor lentitud (huelga de trabajo a ritmo lento) o se aplica el reglamento al pie de la letra (huelga de celo o trabajo a reglamento); trátase en ambos casos de huelgas que tienen efectos tan paralizantes como la suspensión radical del trabajo.

Observando que las legislaciones y las prácticas nacionales son extremadamente variadas sobre este punto, la Comisión estima que las restricciones en relación a los tipos de huelgas sólo se justificarían si la huelga perdiese su carácter pacífico.

[...] Según la Comisión, sería preferible que la imposición de restricciones a los piquetes de huelga y a la ocupación de los lugares de trabajo se limitara a los casos en que estas acciones dejen de ser pacíficas.⁶³

Hechas las consideraciones anteriores, diremos entonces que sucede lo contrario cuando la huelga es calificada como legal, mediante la cual se

⁶³ (OIT, 1994a, párrafos 173 y 174).

suspende toda obligación de prestación laboral, ello desde luego, sin llegar o darse la figura de extinguir el contrato de trabajo. Significa entonces que esta conservación o subsistencia de la relación laboral temporalmente suspendida, no obliga desde luego al empleador a abonar a los trabajadores sumados en huelga el salario que corresponde a dicho periodo de suspensión, debido a que estos se abstuvieron de laborar, Por consiguiente es preciso, aclarar que el trabajador que no se sumo o no fue parte de los trabajadores plegados en la huelga merece otro tipo de trato y solución a su caso, ya que este por causas ajenas a su voluntad se vio impedido de realizar su prestación laboral.

2.6. Finalidad del derecho de huelga

De acuerdo con el razonamiento que se ha venido realizando, cabe precisar que con respecto a los fines de la huelga, el resultado pretendido es básicamente es el de lograr influir en la voluntad de la patronal, para que sean escuchados y den lugar a los reclamos de sus trabajadores agremiados, y puedan así gozar de beneficios de tipo profesional.

En ese propósito resulta oportuno precisar que la huelga no es un derecho absoluto, como ningún otro derecho lo es, sin embargo, su ejercicio, su aplicación o ejecución, para ser socialmente legítimo y reconocido, debe respetar y garantizar ciertos derechos fundamentales como son: la vida, la salud, la seguridad, la tranquilidad de la ciudadanía, solo así logrará alcanzar su finalidad.

En este orden de ideas podemos citar a PASCO COSMÓPOLIS, quien señala que:

“La acción directa debe desenvolverse dentro de un curso que no invada esos derechos, vale decir, que garantice que los servicios que la ciudadanía recibe no se interrumpen del todo a pesar de la paralización que pudiera parcialmente afectarlos. Tales servicios fundamentales para el cuerpo social son conocidos genéricamente como servicios públicos esenciales.”⁶⁴

⁶⁴ Pasco Cosmópolis, Mario, 1996, “La Huelga en Iberoamérica”, Lima: Editores Aee, pág. 222.

Por las consideraciones anteriores, en este punto se busca manifestar los fines o las finalidades que busca de realización de huelgas siempre y cuando estas estén circunscritas dentro de los alcances de la leyes y por ende merecer su calidad de legales y estén plenamente amparadas por los principios establecidos por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos.

En ese mismo orden y dirección, a efectos de contribuir en reforzar los alcances sobre el adecuado tratamiento del tema, se tiene lo establecido como referencia inicial a lo preceptuado en el artículo 10 del Convenio núm. 87, que señala lo siguiente:

“..., define para los fines del Convenio lo que entiende por organización de trabajadores aquella que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores.”⁶⁵

Es evidente entonces que esta definición tiene una importancia trascendental no sólo en cuanto establece las pautas para la identificación de de sus fines, sino también porque, al precisar los objetivos de tales organizaciones con la finalidad de fomentar y defender intereses de sus agremiados, la ley y los convenios determinan los límites hasta la que sean aplicables los derechos y garantías reconocidos en el Convenio, los mismos que serán protegidos en la medida que realizan o tienden a realizar los objetivos mencionados.

De los anteriores planteamientos se deduce, esquemáticamente los fines y reivindicaciones que se defienden con la huelga son básicamente de tres categorías y estas son las siguientes: Las de naturaleza laboral (que buscan básicamente garantizar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores), las de naturaleza sindical (que persiguen garantizar y desarrollar los derechos de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes) y por último aquellas de naturaleza política. Cabe agregar que las dos primeras reivindicaciones no plantean problemas especiales por cuanto que desde el principio su legitimidad no ofrece duda en las decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sin embargo la última ha sido considerado por el Comité como aquella que se encuentra desconectado de la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores.

⁶⁵ Artículo 10 del Convenio núm. 87 de la OIT.

2.7. Condiciones para el ejercicio del Derecho de Huelga

A los efectos de este y a las condiciones exigidas para el ejercicio del derecho de huelga, diremos que las legislaciones de cada país establecen una serie de condiciones o requisitos para que el ejercicio de este derecho este encuadrado dentro de los alcances de la licitud de la huelga.

Por su parte el Comité de Libertad Sindical ha precisado que tales condiciones:

«..., deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones.»⁶⁶

Asimismo y para los fines del caso el Comité ha considerado los siguientes requisitos como aceptables, las mismas que señalaremos a continuación:

1. El primero de ellos es: “La obligación de dar un preaviso”⁶⁷; este aspecto la encontramos en mayor detalle (*ibíd.*, párrafos 502-504).
2. Por otro lado, se exige “La obligación de recurrir a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje (voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de la huelga, en la medida en que sean adecuados, imparciales y rápidos, y que las partes puedan participar en cada etapa”.⁶⁸ (*ibíd.*, párrafos 500 y 501).
3. Del mismo modo se impone “La obligación de respetar un determinado quórum y de obtener el acuerdo de una mayoría”⁶⁹ (*ibíd.*, párrafos 506-513).
4. Como puede observarse, se exige del mismo modo “La celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga”.⁷⁰ (*ibíd.*, párrafos 503 y 510).
5. En ese propósito, se exige también: “La adopción de medidas para respetar los reglamentos de seguridad y para la prevención de accidentes”.⁷¹ (*ibíd.*, párrafos 554 y 555).

⁶⁶ OIT, 1996, párrafo 498.

⁶⁷ *ibíd.*, párrafos 502-504

⁶⁸ (*ibíd.*, párrafos 500 y 501).

⁶⁹ *ibíd.*, párrafos 506-513).

⁷⁰ (*ibíd.*, párrafos 503 y 510).

6. Se observa claramente que una de las exigencias es: “El mantenimiento de un servicio mínimo en determinados casos”.⁷² (*ibíd.*, párrafos 556-558).
7. Y por último, la condición de contar con: “La garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas”.⁷³ (*ibíd.*, párrafo 586).

En referencia a la clasificación anterior respecto a las condiciones para el ejercicio del derecho de huelga, podemos señalar que a la fecha, alguno o varios de estos requisitos merecen un análisis más detenido, ya que con el transcurso del tiempo estas han sido modificados previo examen, el Comité y la Comisión de Expertos han adoptado principios que delimitan su alcance: como son el recurso de la conciliación, la mediación y hasta el arbitraje; otra de las exigencias fue el quórum necesario y sobre todo la mayoría exigida para que una asamblea pueda declarar su licitud de una huelga.

2.8. Limitaciones al ejercicio del derecho de huelga

Con respecto a las limitaciones del ejercicio del derecho de huelga, nuestra Constitución señala textualmente que se encuentran impedidos de ejercer el derecho de huelga, específicamente la hallamos en el Artículo 153.º de la Constitución) la misma que señala textualmente lo siguientes:

“Artículo 153.- Los Jueces y Fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga”.

Como es de advertir y siguiendo el orden de ideas, tal como lo señala la norma constitucional los *funcionarios de la Administración Pública con poder de decisión sean estos miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial o aquellos con cargo de confianza o de dirección concordante con el artículo 42.º de la Constitución así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional están expresamente prohibidos bajo los alcances de dicho dispositivo legal.*

⁷¹ (*ibíd.*, párrafos 554 y 555).

⁷² (*ibíd.*, párrafos 556-558).

⁷³ (*ibíd.*, párrafo 586).

Del mismo modo es oportuno mencionar otros límites del ejercicio de huelga, como aquellos que se extienden a limitar a la patronal, referidos básicamente a los trabajadores que no desean integrarse o sumarse a la huelga las que merecerán un tratamiento acorde a sus derechos. Así mismo se exige que en caso de realizarse una huelga, la patronal y los huelguistas respeten la libertad de trabajo de los demás trabajadores que decidan continuar con las labores asignadas.

Así mismo se exige mediante la ley la prestación de los servicios necesario y concurrentes a la seguridad de las personas y de los bienes de la empresa o institución, como son el mantenimiento de las instalaciones del centro de trabajo, maquinarias, bienes muebles e inmuebles y demás que fueran necesarios para la posterior incorporación de labores de los trabajadores a la empresa o institución pública.

Otro límite general es el que ha de hacer compatible la huelga con el orden público y la seguridad del estado.

Por su parte la OIT⁷⁴, también acepta una limitación al ejercicio de este derecho, para cuyo efecto señala los siguientes casos:

- “a) Cierta tipo de funcionarios públicos;*
a) En el caso de trabajadores de servicios públicos esenciales, en sentido estricto;
b) Casos en que se deba evitar una crisis nacional aguda; y
c) Cuando la duración de la huelga rebasa cierto periodo o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda, o parte de la población”.

Como podemos advertir existe una gran limitación al ejercicio de este derecho y que en la práctica no se ejerce a plenitud este derecho, existiendo en la actualidad muchas huelgas que son declaradas ilegales y ello muestra que los trabajadores no tienen una herramienta o un medio idóneo para defender sus derechos. Después de lo referido anteriormente, esto muestra la necesidad de permitir el ejercicio de la libertad de la huelga en las diversas modalidades que

⁷⁴ OIT, 1983b, párrafo 213.

acepta y detalla la OIT, para que los trabajadores que defienden sus derechos, no se vean perseguidos ni discriminados al hacerlo.

2.9. Reconocimiento de los derechos de sindicalización y huelga en la legislación nacional y el derecho comparado.

2.9.1. Legislación Nacional

a) Constitución Política del Perú

La libertad sindical es una de las garantías constitucionales que el trabajador peruano tiene, dicha garantía es un respaldo legal para enfrentar cualquier situación que ponga en cuestión el derecho de sindicación y huelga, los mismos que se encuentran contemplados en nuestra Carta Magna que a continuación detallamos:

“Artículo 28.- *El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:*

1. *Garantiza la libertad sindical.*
2. *Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.*
3. *Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.*

Artículo 42.- *Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.*

Artículo 153.- *Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga.”⁷⁵*

En relación con este último el Perú, en el artículo N° 28 de la Constitución Política del Estado; específicamente en el artículo 3 de la

⁷⁵ Artículo 28, 42 y 153 de la Constitución Política del Perú 1993. “Derecho de Sindicalización y Huelga”.

ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Legislativo N° 25593, garantiza la libertad sindical en todos los sentidos y áreas que comprende su aplicación.

En ese mismo sentido, se subraya que la afiliación es libre y voluntaria, no puede condicionarse bajo ninguna causa menos si se trata del empleo, de un trabajo. No es posible obligar a su afiliación, a su no afiliación o desafiliación, obligársele al trabajador a formar parte de un sindicato, ni mucho menos impedirlo. Normas que sin duda corresponden a todas las partes involucradas en la aplicación y alcances de esta ley.

Hechas las consideraciones anteriores, es preciso acotar que muchos empleadores en la actualidad, ponen veto a las listas de trabajadores sindicalizados, con lo cual también incurren claramente en inconstitucionales y como ya se indicó precedentemente el derecho Constitucional de sindicalización y huelga, no solo ha merecido una protección a nivel constitucional sino también protección internacional, ello la encontramos plasmado en Tratados Internacionales de las que nuestro país es parte suscriptor y su carácter vinculante la hace exigible para su estricto cumplimiento, la misma que debe ser de conocimiento de todo trabajador situado o contratado en cualquiera de las modalidades de contratación que existe en nuestro país.

2.9.2. Legislación Comparada

De acuerdo con el razonamiento que se ha venido realizando, cabe agregar, a manera de ampliar el panorama del tratamiento que se viene dando en otros países a los derechos de Sindicalización y Huelga, para cuyo efecto, desarrollamos algunas de ellas.

a) Constitución de la Republica Italiana

Sin duda, el tratamiento del Derecho de sindicalización y huelga en la legislación Italiana responde a su relevancia y la plasma de la siguiente manera:

“Art. 39.- La organización sindical será libre. No se podrá imponer a los sindicatos otra obligación que la de registrarse ante

departamentos locales o centrales, según lo que la ley disponga. Será condición para el registro que los estatutos de los sindicatos sancionen un régimen interior fundado en los principios democráticos. Los sindicatos registrados tendrán personalidad jurídica y podrán, representados unitariamente en proporción a los respectivos afiliados inscritos, concertar convenios colectivos de trabajo con efectos obligatorios para todos los pertenecientes a las categorías a que se refiera el convenio.

Art. 40.- El derecho de huelga se ejercerá en el ámbito de las leyes que lo regulen.⁷⁶

La misma constitución especifica que solamente aquellos sindicatos que estén registrados pueden obtener la consideración de legales y negociar convenios colectivos, “erga omnes”, sin embargo, dadas las condiciones no se ha establecido nunca ningún registro oficial para que se inscriban los sindicatos, por consiguiente se afirma que todos son legales en tanto estos no vulneren los derechos y principios constitucionales.

b) Constitución Política del Estado Plurinacional del Bolivia

Bolivia hace referencia a tales derechos en su Carta magna en los siguientes artículos:

“Artículo 51. I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley.

II. El Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismo. III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad. IV. El Estado respetará la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices. V. El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable. VI. Las dirigentas y los

⁷⁶ Texto originario de la Constitución de la República italiana promulgada el 27 de diciembre de 1947 y en vigor desde el 1 de enero de 1948, actualizado con las modificaciones introducidas por las leyes de revisión constitucional.

dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical. VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 52. *I. Se reconoce y garantiza el derecho a la libre asociación empresarial. II. El Estado garantizará el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales, así como las formas democráticas organizativas empresariales, de acuerdo con sus propios estatutos. III. El Estado reconoce las instituciones de capacitación de las organizaciones empresariales. IV. El patrimonio de las organizaciones empresariales, tangible e intangible, es inviolable e inembargable.*

Artículo 53. *Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley.⁷⁷*

Como puede observarse la Constitución de Bolivia, garantiza la libre asociación patronal. A su vez reconoce y garantiza la libertad de sindicalización a las trabajadoras y trabajadores, para que ellos puedan ejercerlo como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los mismos trabajadores, por otro lado reconoce el fuero sindical en cuanto esta brinda garantía para sus dirigentes por las diferentes actividades que realicen en el ejercicio propio de su mandato, dejando claramente establecido que al ejercicio de este derecho constitucional no podrán ser perseguidos ni puestos en prisión.

Se establece, asimismo, el derecho de huelga como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, previo cumplimiento de las formalidades legales, con lo cual deja claramente establecido la libertad del ejercicio de estos derechos en referencia.

⁷⁷ Artículos 51, 52 y 53 de la Constitución Política del Estado Plurinacional del Bolivia

c) Constitución Nacional de la República Argentina

Del mismo modo la Constitución Nacional de la República Argentina consideran en su legislación los derechos de sindicalización y huelga en el artículo:

“Artículo 14. bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”⁷⁸

Por consiguiente, queda garantizado a los gremios, concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a medios alternativos como es la conciliación y el arbitraje; y al ejercicio pleno del derecho de huelga. Por otro lado, los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

d) Constitución Política de la República Federativa del Brasil

En relación con los derechos de sindicación y huelga, tal como se ha visto, es oportuno mencionar los artículos que abrazan la protección, y garantía en su ejercicio, los mismos que a continuación se detallan:

“Art. 8. Es libre la asociación profesional o sindical, observándose lo siguiente: la ley no podrá exigir autorización del Estado para la fundación de un sindicato, salvo el registro en el órgano competente, prohibiéndose al poder público la intervención en la organización sindical; Está prohibida la creación de más de una

⁷⁸ Artículo 14.bis: Constitución Nacional de la República Argentina Convención Nacional Constituyente, ciudad de Santa Fe, 22 de agosto de 1994.

organización sindical, en cualquier grado, representativa de una categoría profesional o económica, en la misma base territorial, la cual será definida por los trabajadores o empleados interesados, no pudiendo ser inferior al área de un Municipio; Compete al sindicato la defensa de los derechos e intereses colectivos o individuales de la categoría, incluso en cuestiones jurídicas o administrativas; La Asamblea General fijará la contribución que, tratándose de categoría profesional, será descontada de la nomina, para el sostenimiento del sistema confederativo de la representación sindical respectiva, independientemente de la contribución prevista en la ley; Nadie estará obligado a afiliarse o a mantenerse afiliado a un sindicato; Es obligatoria la participación de los sindicatos en las negociaciones colectivas de trabajo;

I. El jubilado afiliado tendrá derecho a votar y a ser votado en las organizaciones sindicales; Está prohibido el despido del empleado afiliado desde el registro de la candidatura a cargo de dirección o representación sindical y, si fuera elegido, aunque fuese de suplente; hasta un año después de la finalización del mandato, salvo que cometiese una falta grave en los términos de la ley. Parágrafo único. Las disposiciones de este artículo se aplican a la organización de sindicatos rurales y de colonias de pescadores respetando las condiciones que la ley establezca.”⁷⁹

Art. 9. *Se garantiza el derecho de huelga, correspondiendo a los trabajadores decidir sobre la oportunidad de su ejercicio y sobre los intereses que deban defenderse por medio de él. 1. La ley definirá los servicios o actividades esenciales y regulará la satisfacción de las necesidades inaplazables de la comunidad. 2. Los abusos cometidos someten a los responsables a las penas de la ley.”*

Sobre la base de las consideraciones anteriores, advertimos que los derechos de los trabajadores sean estos urbanos y rurales, buscan mejorar su condición social, formando parte de un sindicato a efectos de hacer valer sus derechos, para cuyo efecto, el Estado en su Carta Magna toma en consideración el reconocimiento de los convenios y

⁷⁹ Artículo 8 de la Constitución Política de la Republica Federativa del Brasil, 1988.

acuerdos colectivos de trabajo, los que se detallan con mayor precisión en los artículos antes referidos.

e) Constitución Política de la Republica de Chile

La Constitución chilena contemplara los mecanismos que busquen asegurar la autonomía de estas organizaciones sindicales. Por lo que precisa que las organizaciones sindicales podrán intervenir en actividades propias a su naturaleza, precisando lo siguiente:

“19. El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria. Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.”⁸⁰

Con respecto a la huelga la Constitución de Chile la reconoce, sin embargo, le fija límites, señalando que no podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las Municipalidades, tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

f) Constitución Política de Colombia

La legislación colombiana, contempla de igual modo los derechos de sindicalización y huelga en favor de sus trabajadores, en los siguientes artículos:

“Artículo 39.- Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetará al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o

⁸⁰ Artículo 9 de la Constitución Política de la Republica de Chile. Texto actualizado al 1 de octubre de 2005.

supresión de la personalidad jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Artículo 55.- *Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.*

Artículo 56.- *Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho.*⁸¹

Hechas las consideraciones anteriores, y en virtud de los alcances de la Carta magna, se precisa que una comisión de naturaleza permanente la misma que estará integrada por el funcionarios del Gobierno, y por otro lado estará también integrado por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará igualmente las buenas relaciones laborales, así mismo contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y sobre todo concertará las políticas salariales y laborales, dando cumplimiento con ello, lo que la ley manda para los efectos pertinentes.

g) Constitución Política de Costa Rica

Por su parte, la Constitución Política de Costa Rica reconoce el derecho de sindicalización y huelga, conforme se señala a continuación:

“Artículo 60.- *Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.*

Artículo 61.- *Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos,*

⁸¹ Artículos 39, 55 y 56. Constitución Política de Colombia 1991. Bogotá, D.E., julio 6 de 1991.

de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

Artículo 62.- *Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.*⁸²

Tal como se observa, el Estado a través de su cuerpo normativo de mayor jerarquía, reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, dejando en consideración las excepciones pertinentes determinadas por ley. Reconoce así mismo las convenciones colectivas de trabajo, las mismas que tendrán fuerza de ley, siempre que estas estén legalmente organizados.

h) Constitución de la Republica del Ecuador

En ese mismo sentido, la Constitución de Ecuador, garantiza el ejercicio de los derechos de sindicalización y huelga, en los siguientes artículos de su texto normativo de mayor jerarquía, las mismas que precisamos a continuación:

“14.- Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

*15.- Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*⁸³

⁸² Artículos 60, 61 y 62 de la Constitución Política de Costa Rica, dada el 07 de noviembre de 1949.

⁸³ Constitución de la Republica del Ecuador – 2008. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008 Ultima codificación: 13-jul-2011 Estado: Vigente.

En el marco de las consideraciones anteriores y siguiendo la línea de la legislación ecuatoriana, el trabajo es un derecho y un deber social, el mismo que gozará de la protección plena por parte del Estado, se garantiza igualmente el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.

i) Constitución de la Republica de el Salvador

En ese mismo orden y dirección la Constitución de la Republica del el Salvador, contempla en su cuerpo normativo los siguientes artículos destinados a la protección de los derechos de sindicalización y huelga:

“Artículo 47.- Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas...”

Artículo 48.- Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien.”⁸⁴

Como es de advertir, a los efectos de este la ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio, garantizando de este modo su ejercicio.

j) Constitución Política de la República de Guatemala

A los efectos de este, la Constitución de Guatemala, también considera de los derechos de sindicalización y huelga en los siguientes artículos:

⁸⁴ Artículos 47 y 48 de la Constitución de la Republica de el Salvador. (1983)

“Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

r- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindical es autorizado por el Organismo Ejecutivo;

Artículo 104.- Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

Artículo 116.- Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades políticas partidista. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que prevé la ley.”⁸⁵

En ese orden de ideas, tal como se observa, se resalta la relevancia del reconocimiento de la libertad sindical y su aplicación sin restricción alguna, por ende, el trabajador podrá ejercer ese derecho sin

⁸⁵ Constitución Política de la República de Guatemala. (Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de Noviembre de 1993).

discriminación y sin estar sujetos a autorización previa de la patronal, teniendo en consideración únicamente los requisitos que establece la ley para su ejercicio.

k) Constitución Política de la República de Honduras

En ese mismo sentido, la Constitución Política de Honduras garantiza los referidos derechos en los siguientes artículos:

“Artículo 128.- *Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:*

13. Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine.

14. Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económica-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales.

15. El Estado tutela los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y trabajadores.

Artículo 319.- *Los funcionarios judiciales y el personal auxiliar del Poder Judicial de las áreas jurisdiccionales y administrativa, no podrán participar por motivo alguno, en actividades de tipo partidista de cualquier clase, excepto emitir su voto personal. Tampoco podrán sindicalizarse ni declararse en huelga.”⁸⁶*

Se observa claramente que la Constitución reconoce tales derechos, para cuyo efecto, reconoce su autonomía normativa, por lo que la Constitución dispone de los medios adecuados para el logro de sus objetivos sin que ellos contravengan con otros derechos de la misma jerarquía.

⁸⁶ Artículo 128 y 319 de la Constitución Política de la República de Honduras. * Modificado por Decreto 262/2000 y ratificado por Decreto 38/2001.

l) Constitución Política de la República de Nicaragua

En referencia a las constituciones citadas, la constitución de Nicaragua reconoce el derecho de libertad sindical y huelga de la siguiente manera:

“Artículo 83.- Se reconoce el derecho a la huelga. Artículo 87.- En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.”⁸⁷

Cabe agregar al respecto que las constituciones deben señalar solo los principios y normas de nivel constitucional, por lo que no necesita reiterar aquellos conceptos (libertad sindical) que han sido tratados ampliamente en los Convenios Internacionales tales como los Convenios 87 y 98 de la OIT, sin embargo tan poco es propio olvidarlos. Por ende, queda claro su reconocimiento, protección y garantía.

m) Constitución Política de la Republica de Panamá

En esa misma línea y tal como se ha visto, constituciones anteriormente mencionadas y no ajena a ella la Constitución de Panamá también reconoce y garantiza los derechos de sindicación y huelga, descrito en los artículos que a continuación:

“Artículo 64.- Se reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social, (...)

La Ley regulará lo concerniente al reconocimiento por el Ejecutivo de los sindicatos, cuya personería jurídica quedará determinada por la inscripción.

⁸⁷ Artículos 83 y 87 de Constitución Política de la República de Nicaragua. Texto Normativo en las que se encuentran Incorporadas las reformas aprobadas por la Asamblea Nacional.

El Ejecutivo no podrá disolver un sindicato sino cuando se aparte permanentemente de sus fines y así lo declare tribunal competente mediante sentencia firme.

Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente de panameños.

Artículo 65.- *Se reconoce el derecho de huelga. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.*

Artículo 72.- *Se establece la capacitación sindical. Será impartida exclusivamente por el Estado y las organizaciones sindicales panameñas.”⁸⁸*

Según se ha visto, la libertad sindical es la facultad que tienen todas las personas en su condición de trabajadores de asociarse en una organización sindical y tener la facultad de participar en los actos inherentes a esta.

O) Constitución Política de la República de Paraguay

En ese mismo orden de ideas y de acuerdo con las posiciones de otras legislaciones antes mencionadas, la Constitución Paraguaya no podía estar ajena y plasmo estos derechos en su cuerpo normativo de mayor jerarquía, siendo ellas las siguientes:

Artículo 96.- DE LA LIBERTAD SINDICAL. *Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato. Para el reconocimiento de un sindicato, bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo competente. En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical*

⁸⁸ Artículo 64, 65 y 72 de la Constitución Política de la República de Panamá. Esta edición de la Constitución Política de 1972 está ajustada a los Actos Reformativos de 1978, al Acto Constitucional de 1983, a los Actos Legislativos No. 1 de 1993 y No. 2 de 1994, y al Acto Legislativo No. 1 de 2004

Artículo 97.- DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. Los sindicatos tienen el derecho a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo. El Estado favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y la concertación social. El arbitraje será optativo.

Artículo 98.- DEL DERECHO DE HUELGA Y DE PARO. Todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen el derecho a recurrir a la huelga en caso de conflicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de paro en las mismas condiciones. Los derechos de huelga y de paro no alcanzan a los miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación, ni a los de las policiales. La ley regulará el ejercicio de estos derechos, de tal manera que no afecten servicios públicos imprescindibles para la comunidad.”⁸⁹

Significa entonces el reconocimiento de los derechos de la libertad sindical, la libertad de administrar, la organización y la libertad de realizar los fines para los cuales se crearon, sus fuentes de protección más importantes son varios instrumentos normativos internacionales y sobre todo de la Constitución.

p) Constitución Política de Uruguay

A los efectos de este y por su relevancia, la Constitución de Uruguay al igual que las otras constituciones incluye textos normativos referidos a los derechos de sindicación y huelga, el que se precisa a continuación:

“Artículo 57.-La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje. Declárese que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.”⁹⁰

En ese propósito la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclama que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a

⁸⁹ Artículo 96, 97 y 98 de la Constitución Política de la República de Paraguay de 1992.

⁹⁰ Artículo 57 de la Constitución Política de Uruguay.

sindicarse para la defensa de sus intereses. Cabe precisar que la libertad sindical es un derecho individual y colectivo, o dicho de otro modo un derecho individual que solo puedes ser ejercitado colectivamente.





CAPITULO II

REGIMEN ESPECIAL DE LOS CONTRATOS ASMINISTRATIVOS DE SERVICIO (CAS)



CAPITULO II

REGIMEN ESPECIAL DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS(CAS)

A efectos de entender en su amplia extensión los alcances y la finalidad de la presente investigación, es oportuno, abordar temas relacionados con la naturaleza, características, alcances, ámbito de aplicación, entre otros aspectos de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), los mismos que nos conducirán sistemáticamente al tema de fondo, cual es, el tratamiento de los derechos colectivos de sindicalización y huelga en trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

1. EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)

1.1. Definición

Por las consideraciones anteriores, es este punto es preciso considerar algunas definiciones, como la que se describe en el Decreto Legislativo N° 1057, disposición legal que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, el mismo que señala lo siguiente:

“Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios.

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se

regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad".⁹¹

Como se puede observar, el contrato administrativo de servicios conocido también como (CAS) es un contrato laboral especial que se aplica sólo en el Sector Público, y este contrato se celebra básicamente entre una persona natural y el Estado. Significa entonces que dicho contrato no se encuentra bajo el ámbito de la carrera pública del Decreto Legislativo N° 276, ni del régimen de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728, sino que esta a diferencia de las dos anteriores se rige estricta y específicamente por el Decreto Legislativo N° 1057, por su Reglamento. Es preciso recordar que esta modalidad de contratación entró en vigencia el día 29 de Junio de 2008 el que a la fecha se encuentra en plena vigencia, salvo algunas modificados en mérito a la dación de la Ley N° 29849⁹², publicada el 06 de abril de 2012, la cual regula la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057.

1.2. Antecedentes Históricos

Los contratos administrativos de servicios tienen sus antecedentes en las SNP, los conocidos como Servicios no personales, que se creó para aquellos trabajadores que no se encontraban considerados en ningún otro de los regímenes del Estado, como son el Decreto Legislativo N° 276 ni en el Decreto Legislativo N° 728. Es así como señalamos anteriormente que se creó esta nueva modalidad mediante La Ley 29157 en fecha 28 de junio del 2008, entrando en vigencia desde el día siguiente a su publicación

Al respecto, es preciso indicar que, antes de la entrada en vigencia de este régimen especial del (CAS), los trabajadores que prestaban servicios a favor

⁹¹ Decreto Legislativo N° 1057, Artículo 3 del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

⁹² Ley N° 29849, publicada el 06 de abril de 2012, la cual regula la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057.

del Estado estaban distribuidos de la siguiente forma: en su gran mayoría se encontraban bajo la regla de régimen privado. Por otro lado, encontramos a los trabajadores del Estado cuya relación laboral se rige por las reglas del régimen público.

A pesar de la abundante legislación que protege a estos regímenes, las dos tienen puntos coincidentes, por ejemplo, la de gozar con treinta días de vacaciones, gratificaciones, derechos referentes a la seguridad social, entre otros. Por consiguiente ante este panorama es que se promulga el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, norma que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, (CAS)⁹³, creando una nueva y particular modalidad de contratación, valga la aclaración que en este régimen especial también está dirigida a normar las relaciones entre el prestador de servicios, trabajadores o servidor público y la entidad contratante en este caso el Estado.

1.3. Naturaleza jurídica del CAS

En cuanto a la naturaleza jurídica del CAS, diremos que en líneas arriba se hace énfasis a un vínculo entre la Administración y un tercero, esto es, una relación para que este último ejecute o realice una determinada actividad a favor de la otra parte, con ello se advierte visiblemente el establecimiento de derechos y obligaciones de las partes que la suscriben, claro está que hace alusión a un contrato.

Sobre el particular se tiene lo establecido por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (Modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM) Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, el mismo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, específicamente en su Capítulo I referido sobre las disposiciones generales, que textualmente refiere lo siguiente:

“Artículo 1.- Naturaleza jurídica, definición del Contrato Administrativo de Servicios y normas aplicables. El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada.

⁹³ Decreto Legislativo N° 1057, norma que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, (CAS)

Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial. Al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N° 27815, Ley del Código de ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulan el Servicio Civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora. No le son aplicables las disposiciones específicas del Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales".⁹⁴

Tal como se advierte, en el Reglamento se señala que es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, el que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Es decir, en otras palabras se trata de un contrato laboral, en la que básicamente se distingue la dependencia del prestador de servicios al efectuar la actividad encargada por la entidad del Estado, lo que no es otra cosa que la existencia evidente de la subordinación en este tipo de relación laboral. Además, debemos distinguir que como cualquier otro contrato laboral, esto significa el sustento del prestador de servicios y de su familia, en razón que el subordinado a cambio recibe una contraprestación, elemento esencial y concurrente de cualquier relación laboral.

Lo mencionado anteriormente solo reafirma lo ya expuesto por el Tribunal Constitucional en su fundamento 19 de la STC N° 002-2010-PA/TC, cuando en ella desarrolla el contenido del contrato CAS regulado en la norma mediante Decreto Legislativo N° 1057, específicamente al señalar que tiene todas las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo, en

⁹⁴ DECRETO SUPREMO N° 075-2008-PCM (Modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM) Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

la medida en que prevé aspectos tales como la determinación de la jornada de trabajo, descansos semanales y anual, lo que denota su característica y naturaleza jurídica.

1.4. **Ámbito de aplicación**

Con respecto al ámbito de aplicación, la encontramos establecida en el Decreto Legislativo N° 1057 disposición normativa que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, específicamente en su artículo 2, que señala lo siguiente:

“Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado”.

Sobre el particular podemos referir que el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1057 comprende a todas las entidades de la administración pública, dentro de ellas podemos considerar al Poder Ejecutivo, los Ministerios y organismos públicos, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, al Congreso de la República, al Poder Judicial, a los organismos constitucionalmente autónomos, a los gobiernos regionales y locales, a las universidades públicas y a las demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público, tal como lo refiere o señala el “Artículo 2.1 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado Decreto Supremo N° 075-2008-PCM”.⁹⁵

Por otro lado, es preciso considerar que no se encuentran dentro de su ámbito de aplicación la legislación referida al CAS las empresas del Estado, los contratos financiados directamente por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos, o los contratos que puedan realizarse a través de organismos internacionales que, mediante convenio,

⁹⁵ Artículo 2.1 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

puedan administrar recursos del Estado para fines de contratación de personal altamente calificado, así como tampoco están considerados los contratos surgidos del Fondo de Apoyo Gerencial, o aquellos que corresponden a modalidades formativas laborales, ni mucho menos los de prestación o locación de servicios, sean estos de consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual de prestación de servicios que se realizan fuera del local de la entidad contratante, ello en virtud a lo establecido por el Artículo 2.2 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado Decreto Supremo N° 075-2008-PCM).⁹⁶

Ante la situación planteada, cabe precisar otra excepción en cuanto a la aplicación del Régimen Especial (CAS), los mismos que no alcanzan a los trabajadores calificados como funcionarios y directivos designados por resolución, esto virtud de la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

1.5. Características

Respecto de las características de los Contratos Administrativos de Servicios nos remitiremos a las consideraciones realizadas por el Tribunal Constitucional básicamente en su Fundamento 14 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, que textualmente sobre el particular señala lo siguiente:

“F14. Estos contratos tienen ciertas características o particularidades que justifican su consideración como un régimen especial o particular; así, se tiene que, no alteran o modifican la posición de la partes dentro del ordenamiento jurídico (administración o tercero), son de naturaleza contractual (esto es, que es voluntario, y que regula obligatoriamente los derechos y obligaciones de las partes, aunque la administración no pierde sus prerrogativas), e incluso el cuestionamiento de estos contratos en sede judicial ya no es de competencia de la jurisdicción civil (entendida como ordinaria), sino de la contenciosa administrativa”.⁹⁷

⁹⁶ Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

⁹⁷ Tribunal Constitucional básicamente en su Fundamento 14 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC

Sobre la base de las consideraciones anteriores, en cuanto a las características propias del Contrato Administrativo de Servicios podemos señalar a nuestro criterio las siguientes: Como primera característica se tiene a las partes intervinientes en el contrato, por lo que estas están constituidas por la administración Pública y por los profesionales o técnicos ajenos a éstas. Como segunda característica podemos denotar su objeto, referido básicamente a la prestación de servicios que brindan los trabajadores sean estos profesionales o técnicos. Y por último consideramos su carácter no autónomo de la prestación en este tipo de contratos.

Por ende, resulta, de suma relevancia precisar las características que contempla a este tipo de contratos (CAS), este punto, es de suma importancia ya que a nuestro criterio es la parte que diferencia a este tipo de contrato con otras formas de contratación, puesto que en muchos de los derechos que se contemplan en el Decreto Legislativo N° 1057 y detallados en el Reglamento, se otorgan en el régimen privado y público, sin embargo, en la mayoría de los derechos reconocidos en el CAS se realiza en forma diminuta o reducida, aunque en la actualidad se han modificado en algunos extremos, sin embargo, para los fines pretendidos los podemos apreciar en el siguiente detalle tal como lo prescribe el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057:

- *El CAS es de plazo determinado.*
- *Un máximo de 48 horas de prestación de servicios a la semana.*
- *(24) horas continuas de descanso por semana,*
- *(15) días calendario continuos de descanso por año cumplido.*
- *Afiliación al régimen contributivo que administre ESSALUD, fijando como base de máxima de la contribución el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.*
- *Derecho al descanso pre y post natal de noventa días.*
- *Prohibición de fijar la remuneración de los trabajadores sujetos a este régimen por debajo de las Remuneración Mínimo Vital.*
- *Las contraprestaciones derivadas de los servicios prestados bajo este ámbito son de rentas de cuarta categoría.*
- *Los trabajadores sujetos a este régimen tienen derecho a sindicación y huelga, este último recogido en Decreto Supremo*

N° 065-85-PCM, este último cuestionado en la presente investigación.⁹⁸

Hechas las consideraciones anteriores, las características que revisten a los contratos Administrativos de Servicios (CAS) distan mucho de los otros regímenes del Estado Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo 728, dejando con ello en clara evidencia el no cumplimiento o no respeto del derecho fundamental de igualdad ante la ley consagrada en la Constitución Política del Perú.

2. DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057.

Para efectos de tener una idea más clara de los alcances del Decreto Legislativo y su finalidad es necesario citar algunos aspectos a manera de introducción.

2.1. Introducción

Es de conocimiento general que mediante Decreto Legislativo N° 1057 se reguló el Contrato Administrativo de Servicios como una modalidad de contratación especial propia del derecho administrativo, las mismas que no están sujetas a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

Por su parte el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, de fecha 07 de setiembre del año 2010, declaró:

*" ..., infundada la demanda de inconstitucionalidad".*⁹⁹

Demanda que fuera promovida contra dicho Decreto Legislativo, estableciendo el denominado "Contrato Administrativo de Servicios", en la que el Tribunal Constitucional la reconoce propiamente como un régimen de naturaleza especial para efectos de contratación laboral para el sector público.

⁹⁸ Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

⁹⁹ Tribunal Constitucional, Sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, de fecha 07 de setiembre del año 2010.

Por otro lado, mediante Resolución Aclaratoria, publicada en fecha 20 de octubre del año 2010, el Tribunal Constitucional, ordenó que:

*” ..., se dicte la reglamentación necesaria que permita a los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, el ejercicio del derecho de sindicación y huelga regulado en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú”.*¹⁰⁰

En ese orden de planteamientos, SERVIR, en su condición de organismo técnico especializado y rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, se encargó de dicha tarea, llegándose así a expedir el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM el mismo que modificó el Reglamento originario aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, incorporándose el articulado pertinente respecto al derecho de Sindicación y Huelga.

Según se ha visto, en todos los medios de comunicación tanto escrita como hablada y redes sociales, así como páginas de internet, podemos advertir noticias respecto al despido, justificado en la decisión de “no renovar contratos”, de dirigentes y/o trabajadores sindicalizados en el régimen especial del Contrato Administrativo de servicios. Por ello, en base al hecho de haber declarado constitucional el Decreto Legislativo 1057, el Tribunal Constitucional posteriormente justificó de constitucional la naturaleza temporal de éste régimen de contratación, así como otras condiciones como la del otorgamiento de dos remuneraciones mensuales, como única reparación ante la existencia de un despido arbitrario, negando así toda posibilidad de readmisión en el empleo al trabajador contratado bajo esta nueva modalidad de contratación especial.

Por tales motivos, en el presente trabajo, partimos del análisis de la referida sentencia, para seguidamente, avocarnos al desarrollo del contenido esencial del derecho constitucional de Libertad Sindical, y finalmente analizarlo en el contexto del Decreto Legislativo 1057, y sus repercusiones a raíz del control de su constitucionalidad por parte del Tribunal Constitucional.

¹⁰⁰ Tribunal Constitucional Resolución Aclaratoria, publicado en fecha 20 de octubre del año 2010.

2.2. Antecedentes

A lo largo de los anteriores planteamientos este régimen fue creado como una forma especial de contratación, privativa del Estado, las mismas que no están sujetas a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

“... su creación respondió a la intención de hacer frente a la situación que en los últimos años se venía produciendo en las diversas entidades de la administración pública, determinada por el uso generalizado de algunas formas de contratación que no solamente no garantizaban que el ingreso de personas a la administración se realizara respetando los principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, sino que tampoco les reconocían un mínimo de derechos”.¹⁰¹

En esta misma línea, según la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1057 se buscó una solución que pudiese resolver la tensión entre el reconocimiento de derechos fundamentales y la garantía de contar con trabajadores públicos competentes y el derecho de todo ciudadano a postular a un puesto público en igualdad de condiciones y que ellos puedan gozar de sus derechos de sindicalización y huelga reconocidos por Organismos Internacionales.

Por consiguiente lo mencionado deja ver que la norma buscó un tratamiento particular respecto al despido arbitrario, al introducir en el artículo 13.3 la siguiente fórmula:

“Cuando el contrato administrativo de servicios sea resuelto por la entidad pública, unilateralmente y sin mediar incumplimiento del contratado, el juez podrá aplicar una penalidad equivalente a las contraprestaciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a dos (2) meses”.

¹⁰¹Sobre el particular véase el Informe legal N° 527-2010-SERVIR/GG-OAJ.

Pues bien, al margen de estos pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional, debemos indicar que el texto original del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, ha ido variando en el tiempo por diversas normas modificatorias, las cuales pasamos a detallar:

- **Resolución Ministerial N° 417-2008-PCM:** mediante la cual se aprobó el modelo de Contrato Administrativo de Servicios. Esta norma hace formal el contrato, sin embargo, en los pronunciamientos del Tribunal Constitucional ello ha quedado de lado, pues aún así no se respeten las formalidades, el contrato administrativo de servicios igualmente es válido.
- **Decreto de Urgencia N° 120-2009:** en virtud a esta norma se dictan las medidas urgentes sobre la exoneración para la aplicación del numeral 6.5 del artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057.
- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR-PE:** en mérito a esta norma se aprobaron las reglas y lineamientos para la adecuación de los instrumentos internos conforme a los cuales las entidades ejercen el poder disciplinario sobre los trabajadores contratados bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057.
- **Decreto Supremo N° 065-2011-PCM:** mediante esta norma se modifican los artículos 1°, 3°, 4°, 5°, 7°, 8°, 11°, 12°, 13°, 15° y 16° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

Por consiguiente y siguiendo el orden de ideas, cabe precisar lo referido a las últimas modificaciones establecidas al Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, es así que detallamos las siguientes:

- a) *Se adecúa la naturaleza jurídica, definición del contrato administrativo de servicios y normas aplicables conforme a la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0002-2010-PI/TC;*
- b) *Se precisa y ajusta el procedimiento de contratación;*

- c) *Se clarifica lo referente a los impedimentos para contratar y prohibición de doble percepción;*
- d) *Se precisa lo referente a la duración del contrato administrativo de servicios, con especial énfasis en lo que ocurre cuando habiendo vencido el contrato administrativo de servicios el trabajador sigue prestando sus servicios;*
- e) *Se establecen las razones y los límites a la modificación contractual;*
- f) *Se establecen reglas más claras para el descanso físico del prestador de servicios;*
- g) *Se confirma la modalidad contractual de suplencia, pero además se regula lo referente a la suplencia ejercida por un trabajador que ya se encuentra contratado y viene prestando servicios al Estado, dejándose en claro que las acciones administrativas de desplazamiento de personal son la designación temporal, la rotación temporal, y la comisión de servicios;*
- h) *Se precisa que una causa de suspensión de las obligaciones del trabajador con contraprestación la constituye el ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de noventa (90) días;*
- i) *Se incorpora como un supuesto de extinción del contrato administrativo de servicios la causal de decisión unilateral de la entidad contratante, sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas; asimismo, se establece el procedimiento de despido, y la obligación de la entidad en caso el cese sea injustificado;*
- j) *Se precisa que el órgano encargado de los contratos administrativos de servicios es la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad o la que haga sus veces; y*
- k) *Se precisa que cabe el recurso de apelación contra las resoluciones emitidas por el órgano responsable, y qué casos*

es competente el Tribunal del Servicios Civil y en cuáles lo es el superior jerárquico del órgano emisor del acto impugnado.¹⁰²

Asimismo, el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM contempla adicionar los artículos 8°-A, 11°-A, 11°-B, 11°-C, los literales d, e y f al artículo 12°.1, el artículo 15°-A, la Quinta Disposición Complementaria Transitoria, la Octava y la Novena Disposición Complementaria Final al Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, conforme al siguiente detalle:

- a) *Se establece como derecho del trabajador el solicitar el correspondiente permiso por lactancia materna y licencia por paternidad.*
- b) *Se precisa que los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 tienen derecho a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, y organizar su administración y actividades, dejando en claro que no pueden sindicalizarse los trabajadores con poder de decisión, ni los que desempeñan cargos de confianza o de dirección;*
- c) *Se precisa que los trabajadores sujetos al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios tienen el derecho de huelga;*
- d) *Se precisa que el ejercicio de los derechos colectivos se sujeta a los límites impuestos por normas imperativas, entre las que se encuentran, cuando corresponda, las presupuestales, que deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado.*
- e) *Se incorpora como causales de suspensión del contrato administrativo de servicios con contraprestación: la licencia con goce de haber, cuando corresponda conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público; el uso del descanso físico semanal, anual y del compensatorio por horas laboradas en sobre tiempo; y el fallecimiento de cónyuge, concubina, padres, hijos o hermanos hasta por tres (3) días*

¹⁰² Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, adicionar los artículos 8°-A, 11°-A, 11°-B, 11°-C, los literales d, e y f al artículo 12°.1, el artículo 15°-A, la Quinta Disposición Complementaria Transitoria, la Octava y la Novena Disposición Complementaria Final al Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

pudiendo extenderse hasta (3) tres días más cuando el deceso se produce en provincia diferente a donde labora el trabajador;

- f) Se precisa los alcances del ejercicio de poder disciplinario;*
- g) Se establece que la competencia del Tribunal del Servicio Civil para los efectos previstos en el artículo 13.2, en el último párrafo del artículo 15-A y en el artículo 16 del presente Reglamento se sujeta a las reglas de implementación progresiva de funciones establecidas en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 05-2010-SERVIR-PE, y demás disposiciones que emita SERVIR en el marco de su competencia;*
- h) Se establece que las consultas sobre la interpretación del régimen de contratación administrativa de servicios son absueltas por SERVIR en el marco de su competencia; y*
- i) Se precisa que al producirse la extinción del contrato administrativo de servicios, la entidad contratante debe proceder al pago de los derechos que correspondan al trabajador, como máximo, en la siguiente e inmediata oportunidad en la que ordinariamente abona la retribución a sus trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057”.¹⁰³*

Como podemos apreciar se reconocen otros derechos y se amplían en el término algunos otros derechos como el referido al descanso físico y lo que nos atañe básicamente en la presente investigación es el reconocimiento a los trabajadores sujetos al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios tienen el derecho de sindicalización y huelga.

2.3. La libertad sindical como derecho constitucional

En los marcos de las observaciones anteriores y como bien se trató al detalle en los capítulos anteriores la libertad sindical es un derecho de raigambre constitucional, que viene a ser la base del derecho laboral colectivo, mediante el cual se otorga a los trabajadores la posibilidad de organizarse y asociarse a un sindicato, sin autorización previa, con el fin de proteger sus derechos e intereses y conformar un grupo que pueda confrontar sus posiciones frente a las

¹⁰³ Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. Quinta Disposición Complementaria Transitoria, la Octava y la Novena Disposición Complementaria Final al Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

del empleador, para poder solucionar así los conflictos que se presentan en la relación de trabajo.

Nuestra Constitución Política vigente, establece en su artículo 28 que:

“el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga”¹⁰⁴

Pues bien, para su ejercicio efectivo la Constitución garantiza y cautela no solo la libertad sindical sino además, tiene la obligación de fomentar la negociación colectiva y las formas de solución pacífica de los conflictos laborales suscitados por pliego de reclamos que tenga el sindicato y sus afiliados.

Como bien dijimos y es oportuno volverlo a referir, se tiene como el primer antecedente de este reconocimiento el Convenio N° 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación adoptado el 09 de julio de 1948. Posteriormente, este acuerdo fue reforzado por el Convenio N° 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva en favor de los trabajadores, habiendo alcanzado un gran logro a la fecha.

Por su parte y de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, concordante con el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, se establece que:

“..., los derechos constitucionales deben interpretarse dentro del contexto de los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano en la materia.”¹⁰⁵

Como puede observarse, según esta disposición constitucional, estos tratados constituyen el parámetro de interpretación de los derechos reconocidos por la Constitución, lo que implica que los conceptos, alcances y ámbitos de protección regulados en dichos tratados deben contribuir a favor del derecho, de ser el caso, al momento de interpretar un derecho constitucional. Así lo exige o determina la norma constitucional.

¹⁰⁴ Constitución Política del Perú- vigente. Artículo 28.

¹⁰⁵ Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, concordante con el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

Al respecto y en ese orden de ideas de puede citar a Neves Mujica quien señala que:

“... la introducción de la regla que contiene nuestra Constitución actual, se efectuó quizá en “compensación” al descenso que habían sufrido los tratados en el rango que nuestra Constitución anterior les confería. El constituyente de 1993 no quiso mantener el nivel constitucional que el de 1979 le había otorgado a los tratados de derechos humanos, pero aceptó –en sustitución y probablemente sin medir las exactas consecuencias- reconocerles una función interpretativa”.¹⁰⁶

Es así que el derecho a la libertad sindical, tiene además reconocimiento normativo internacional. Así lo encontramos regulado en el artículo 23, acápite 4) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se establece que:

“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.¹⁰⁷

A su vez, la Convención Americana de Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, en su artículo 16°, referido a la libertad de asociación, establece lo siguiente:

“Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.”¹⁰⁸

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, establece en su artículo 8° una “cláusula de compromiso” de los Estados partes, por la cual, éstos:

“...se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y el derecho de estos últimos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que la que prescribe la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del

¹⁰⁶ NEVES MUJICA, Artículo 23, acápite 4) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos Convención Americana de Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, Artículo 16°.

¹⁰⁷ Artículo 23, acápite 4) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

¹⁰⁸ Convención Americana de Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, Artículo 16°

*orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos.*¹⁰⁹

Cabe agregar que a nivel Jurisprudencial el propio Tribunal Constitucional quien ha emitido una serie de pronunciamientos, sea estos en procesos de control concreto y abstracto, donde ha desarrollado ampliamente el contenido esencial del derecho a la Libertad Sindical, conforme pasamos a desarrollar.

2.4. Análisis de los alcances Doctrinarios y Constitucional de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

2.4.1. Sentencia del Tribunal Constitucional Exp.N° 00002-2010-PI/TC.

De acuerdo con el razonamiento que se ha venido realizando, y a efectos de realizar un análisis a la sentencia del Tribunal Constitucional expedida en el expediente N° 00002-2010-PI/TC la misma que ha declarado infundada la demanda de inconstitucionalidad interpuesta en contra del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen del CAS y de conformidad con lo preceptuado por los artículos 81° y 82° del Código Procesal Constitucional esta tiene calidad de cosa juzgada y sobre todo es vinculante para todos sus efectos.

Al respecto citaremos al tratadista BOCANEGRA SIERRA, quien señala que:

“...finalmente, se postula que las sentencias de inconstitucionalidad vinculan a todos los poderes públicos (artículo VII del Título Preliminar y 82 del Código Procesal Constitucional), lo cual se deriva del carácter general de los efectos derogatorios de estas sentencias.”¹¹⁰

Tal como se observa, la referida sentencia y las interpretaciones contenidas en ella son de carácter vinculantes para todos los poderes públicos del Estado y tiene alcances generales. En ese propósito, queda claramente establecido que el Tribunal Constitucional ha reconocido al CAS como un régimen especial de contratación laboral para el sector público compatible con el marco constitucional, así pues, la naturaleza de la prestación de los contratados CAS


¹⁰⁹ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Artículo 8°.

¹¹⁰ BOCANEGRA SIERRA, Raúl. El valor de las sentencias del Tribunal Constitucional. Madrid. Instituto de Estudios Administración Local, 1982. p. 58.

es personal, subordinada y remunerada, características propias de un contrato laboral.

Al respecto, cabe precisar que el Tribunal Constitucional como el supremo intérprete de la Constitución emita una sentencia de esta naturaleza a nuestro criterio atípica (interpretativa) consideramos que la hizo con la sola finalidad de salvar la constitucionalidad de la norma materia de impugnación, ello en mérito a la aplicación del principio de conservación de la ley.

Por su parte, CESAR LANDA con respecto al principio de conservación de la ley señala lo siguiente:



“a) el principio de conservación de la ley, que exige al juez constitucional «salvar», hasta donde sea razonablemente posible, la constitucionalidad de una ley impugnada, en aras de afirmar la seguridad jurídica y la gobernabilidad del Estado; es decir, la expulsión de una ley del ordenamiento jurídico por inconstitucional, debe ser la última ratio a la que debe apelarse”.¹¹¹

Ante la situación planteada y entendiéndose dicho proceder en el principio de conservación de la ley, empero, no obstante que el mismo Tribunal Constitucional ha emitido una sentencia que dista mucho de su labor protectora de la Constitución y como tal, órgano encargado de garantizar la supremacía de la Constitución y la plena vigencia de los derechos fundamentales.

En esa línea de ideas en la Sentencia del expediente N° 00002-2010-PI/TC materia de análisis, constituye una de las más importantes, porque resuelve la supuesta inconstitucionalidad del Decreto Legislativo N° 1057. Bien, al respecto indicaremos como antecedente que en dicho expediente se resuelve la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra los artículos 1, 2, 3, 5, 6.1 y 6.2 del Decreto Legislativo N° 1057, así como su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

Tal como se observa, en la referida sentencia, el Tribunal Constitucional concluye que:

¹¹¹ Cesar Landa. Magistrado del Tribunal Constitucional del Perú. Profesor de Derecho Constitucional en la Pontificia Universidad Católica del Perú y en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

“El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios no es inconstitucional en la medida que se le considere un régimen laboral y se concedan, como mínimo, los derechos reconocidos en la Constitución y en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.”¹¹²

Ante la situación planteada, y a decir del Tribunal Constitucional se desprende que este régimen (CAS) es uno de carácter laboral. Y, por lo tanto, junto con los regímenes laborales de la actividad privada y de la actividad pública forma parte de lo que puede hoy en día denominarse el bloque de regímenes laborales de contratación en nuestro país.

De lo señalado anteriormente, se deduce que esta sentencia denota dos aspectos fundamentales: Primero que el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios no es meramente administrativo como así lo señala el Decreto Legislativo N° 1057, por el contrario, se trata de uno de naturaleza laboral, lo que implica la inserción y reconocimiento de una serie de derechos y principios como es el de igualdad ante la ley, y que sobre todo reconoce a los trabajadores el tan ansiado derecho a la libertad sindical y huelga.

Asimismo el Tribunal Constitucional, afirma que:

“El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios no vulnera el test de igualdad, puesto que si bien es cierto se establecen distinciones con los otros regímenes, ello per se no implica la existencia de discriminación, en la medida que el trato diferenciado se justifica y que no se transgreden los derechos fundamentales mínimos.”¹¹³

Por otro lado el mismo Tribunal Constitucional en el expediente N° 03818-2009-PA/TC, señala que:

¹¹² Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

¹¹³ ÁVALOS JARA, Oxal Víctor Artículo: “Estado actual del régimen especial de contratación administrativa de servicios una revisión a partir de la sentencia del tribunal constitucional recaída en el expediente N° 00014- 2012-PI/TC

“Los derechos y beneficios que reconoce el contrato administrativo de servicios como régimen laboral especial no infringen el principio-derecho de igualdad con relación al tratamiento que brindan el régimen laboral público y el régimen laboral privado, ya que los tres regímenes presentan diferencias de tratamiento que los caracterizan y que se encuentran justificadas en forma objetiva y razonable”.

Tal como se ha visto, en el presente caso, el Tribunal Constitucional reitera una vez más el error referido en la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, en el sentido de que de ninguna manera es aceptable que se afirme que las diferencias existentes en cada uno de los regímenes se encuentran justificadas en forma objetiva y razonable, pues si bien en la forma ello podría admitirse, en el fondo –y en la realidad– ello no es así, dado que existen notorias desigualdades que se advierten en cuanto a la cantidad y calidad de los derechos laborales de los prestadores del servicio, más aún tratándose de personas que realizan la misma labor y que tienen un tratamiento jurídico injustificadamente diferente.

2.4.2. Principios considerados en los fundamentos de la pretendida inconstitucionalidad del CAS

Al efectuar un análisis sobre la forma del denominado Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y como es de advertir el Tribunal Constitucional la realizó en base a los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades, profesionalismo entre otros, para mayor detalle citamos el fundamento (3) de la referida sentencia:

“F3. Se ha cuestionado la inconstitucionalidad formal del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, norma que conforme se dispone en su artículo 1º, tiene por objeto regular “el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad

*de oportunidades y profesionalismo de la administración pública”.*¹¹⁴

Tal como se observa, los principios mencionados en el precedente ha tenido por finalidad establecer un conjunto de reglas jurisprudenciales sobre cuestiones de relevancia constitucional relacionados con la interpretación de las disposiciones constitucionales básicamente sobre la función pública, los mismos que a nivel legal se han manifestado en la interpretación de los artículos 4 y 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 respecto de su aplicación a las instituciones y trabajadores de la actividad pública, destacando asimismo, entre otros aspectos, la relevancia de la aplicación de la meritocracia en el acceso y permanencia en la Administración Pública, dejando en claro que la misma que no sólo constituye un principio consustancial del derecho de acceso a la función pública en condición de igualdad, sino también en base a una exigencia que vincula constitucional y legalmente de forma obligatoria a todos.

Así mismo al efectuar un análisis Material sobre la Naturaleza del denominado Contrato Administrativo de Servicios (CAS), el Tribunal Constitucional considera otros principios, para mayor detalle precisamos textualmente el fundamento 10 de la sentencia en referencia:

*“F10. El Decreto Legislativo N.º 1057, que aprueba el denominado Contrato Administrativo de Servicios, en su artículo 1º regula un régimen especial de contratación administrativa que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.”*¹¹⁵

Como es de advertir, la presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, en el que se precisa el objeto de garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

¹¹⁴ Fundamento (3) del análisis sobre la forma de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

¹¹⁵ Fundamento (10) del análisis sobre la forma de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

Por otro lado, El Tribunal, hace referencia a los regímenes laborales en la Administración Pública, en la cual hacer igualmente referencia a principios y garantías que deben protegerse en una relación laboral, en ese propósito citamos el fundamento 21 de referida sentencia:

“F21. La Constitución Política del Estado, en sus artículos 2.15º, 10º, 11º y 22º a 29º establece el conjunto de derechos, principios y garantías que deben protegerse en una relación laboral; en ese sentido, el legislador –tanto el ordinario como el delegado– tiene amplio margen de acción, siempre que en el desarrollo de su labor, primero, no afecten derechos fundamentales o los principios y valores contenidos en la Constitución, y segundo, no afecten los límites de la legislación delegatoria, situación que no se advierte en el caso de autos.”¹¹⁶

Hechas las consideraciones anteriores, y tal como se ha señalado en la Ley Marco de modernización de la gestión del Estado, la administración pública debe estar necesariamente orientada por principios y valores tales como la primacía de los ciudadanos, manejo responsable, priorización de necesidades, implementar la revalorización de la carrera pública, su orientación por resultados y evaluaciones de manera que permita el surgimiento de la meritocracia, valga decir con profesionales honestos y de calidad; en esa perspectiva, para el cumplimiento de los fines contenidos en la norma autoritativa, se requiere de una reforma estructural dirigida no solo al establecimiento de mecanismos más céleres de realización de actos vinculados al comercio internacional, sino que también debe ir acompañada de la renovación del aparato que agrupa a aquellos que ejercen la administración pública, esto es, sin lugar a duda, una real modernización del Estado que debe tenerse en consideración para los fines pertinentes.

Por otro lado, en relación al principio del derecho de igualdad ante la ley sin discriminación, y a los derechos al trabajo y a la jornada laboral, a la sindicación y a la negociación colectiva, así como a la prohibición del despido arbitrario, se precisa que el Decreto Legislativo N° 1057 no afecta el principio-derecho de igualdad, si se tiene en cuenta que no se considera

¹¹⁶ ¹¹⁶ Fundamento (21) del análisis sobre la forma de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

discriminaciones las acciones legislativas que promueven la igualdad real de oportunidades; dicha norma según el Tribunal Constitucional reconoce que dentro del proceso de modernización del Estado brinda a los trabajadores el derecho de igualdad de oportunidades para acceder a la contratación administrativa de servicios en las entidades estatales, garantizando de esta forma los principios de méritos y capacidad así como el profesionalismo en la administración pública.

2.4.3. Alcances de la Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

La Sentencia emitida en el expediente N° 00002-2010-PI/TC materia de análisis, constituye según el Tribunal una de las más importantes, porque resuelve la supuesta inconstitucionalidad del Decreto Legislativo N° 1057. Bien, al respeto indicaremos como antecedente que en dicho expediente se resuelve la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra los artículos 1, 2, 3, 5, 6.1 y 6.2 del Decreto Legislativo N° 1057, así como su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

Tal como se observa de los fundamentos de dicha sentencia, el Tribunal Constitucional concluye afirmando que el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios no es inconstitucional en la medida que se le considere un régimen laboral y se concedan, como mínimo, los derechos reconocidos en la Constitución y en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en favor de los trabajadores independientemente a la naturaleza de su contratación o régimen laboral.

En efecto, en esa línea de ideas, se desprende que este régimen (CAS) es uno de carácter laboral y, por lo tanto, junto con los regímenes laborales de la actividad privada y de la actividad pública forma parte de lo que puede hoy en día denominarse el bloque de regímenes laborales de contratación en nuestro país. De los anteriores planteamientos, se deduce que esta sentencia denota aspectos fundamentales: como el afirmar que el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios no es meramente administrativo como así lo señala el Decreto Legislativo N° 1057, por el contrario, esta se trata de uno de naturaleza laboral, lo que implica por consiguiente la inserción y

reconocimiento de una serie de derechos y principios como son los derechos a la libertad sindical y huelga.

Así mismo, en ese propósito el Tribunal Constitucional, considera en uno de sus fundamentos el test de igualdad en los siguientes términos:

“F33. En ese sentido se propuso realizar un análisis bajo los presupuestos del principio-derecho de igualdad; sin embargo, considera el Tribunal Constitucional que ello no es posible, dado que no nos encontramos frente a regímenes o sistemas laborales que tengan la misma naturaleza o características, pues el acceso a ellos, es de diferente naturaleza –como se ha sido advertido precedentemente–, lo que justifica un trato diferenciado, no siendo por ello necesario, para criterio de este Colegiado, que se aplique el test de igualdad.”¹¹⁷

Según alcances del Tribunal Constitucional, significa entonces que el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios no vulnera el test de igualdad, puesto que si bien es cierto se establecen distinciones con los otros regímenes, ello por consiguiente no implica la existencia de discriminación de ningún tipo, en la medida que el trato diferenciado se justifica y que no se transgreden los derechos fundamentales mínimos, ello en nuestra opinión dista mucho de la realidad en que se desenvuelven los trabajadores de este régimen especial.

Sobre la base de las consideraciones anteriores y tal como se ha visto, en el presente caso, el Tribunal Constitucional reitera una vez más el error referido en la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, en el sentido de que de ninguna manera es aceptable que se afirme que las diferencias existentes en cada uno de los regímenes se encuentran justificadas en forma objetiva y razonable, pues si bien en la forma ello podría admitirse, en el fondo y en la realidad no es así, dado que existen notorias desigualdades que se evidencian y se advierten a la luz de todo en cuanto a la cantidad y calidad de los derechos laborales de los prestadores del servicio, más aún tratándose de personas que realizan la misma labor y que tienen un tratamiento jurídico

¹¹⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional EXP. N.º 00002-2010-PI/TC, Fundamento 33.

injustificadamente afectado, hecho que venimos sosteniendo a lo largo del análisis de la referida sentencia.

2.4.4. Efectos de la Sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente N.º 00002-2010-PI/TC

Dadas las condiciones que anteceden, por tanto, resulta evidente que con la emisión de esta sentencia se ha producido una serie de repercusiones en las relaciones entre los trabajadores del Estado y su empleador, por ende, el Tribunal Constitucional ha reconocido al CAS como un régimen especial de contratación laboral para el sector público compatible con el marco constitucional, así pues, la naturaleza de la prestación de los contratados CAS es personal, subordinada y remunerada, condiciones similares a la de los otros regímenes laborales.

En ese propósito, contradictoriamente a su afirmación, y al considerar la mutilación “legal” de derechos fundamentales como el derecho a la libertad sindical y huelga, entre otros, el máximo intérprete constitucional dispuso la restitución de los derechos que le han sido extraídos con el objeto de disminuir las desigualdades. Es por ello que independientemente a los derechos concedidos en virtud a la sentencia del Expediente N.º 00002-2010-PI/TC, se dictó el Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM, que precisó y modificó diversos artículos del Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057, aprobado por el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM,¹¹⁸ entre otras normas.

Por otro lado la limitación del ejercicio de los derechos laborales de sindicalización y huelga, radica básicamente en la naturaleza del plazo determinado de los trabajadores CAS, ya que al hacer uso de esos derechos, se podrá despedir al trabajador en cualquier momento, bastándole para ello solo esperar la fecha del vencimiento de contrato o en su defecto optará por abonarle un pago de dos remuneraciones en calidad de indemnización.

Como es fácil inferir, la supuesta tutela que ha pretendido brindar el Tribunal Constitucional en sus sentencias y la que ahora se establece en ley, resulta insuficiente, pues es claro que en casos como el señalado o similares se

¹¹⁸ Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM, que modificó diversos artículos del Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057, aprobado por el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM.

vaciará de contenido al derecho de sindicalización y huelga. Con este criterio el Tribunal Constitucional blindará a las instituciones públicas frente a sendos errores y abusos que cometen en contra de los trabajadores sujetos al régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Así mismo se advierte claramente las características que contempla el CAS, puesto que a nuestro criterio es la que diferencia a este tipo de contrato con otras formas de contratación que tiene el Estado, dado que en muchos de los derechos que se reconocen a los trabajadores considerados en el Decreto Legislativo 1057, se otorgan en el régimen privado y público, sin embargo, en la mayoría de los derechos reconocidos en el CAS se realiza en forma minúscula o reducida no respetando los alcances del derecho constitucional de igualdad, resultando este un punto relevante en la cual expresamos nuestra absoluta discordia.

2.4.5. Tratamiento del Despido Arbitrario en el CAS

Dadas las condiciones que anteceden el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), por su naturaleza jurídica y como ya dijimos tiene características resaltantes, por ejemplo su celebración a plazo determinado y renovable, admite la figura del despido, la misma que no se ha sido regulada en ningún extremo de Decreto Legislativo N° 1057. Más al contrario lo ubicamos en el literal f) del artículo 13.3 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM¹¹⁹, bajo la denominación “Supuestos de extinción del contrato administrativo de servicios” en los siguientes términos:

“El contrato administrativo de servicios se extingue por: f) Decisión unilateral de la entidad contratante, sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas”.

Dicho dispositivo legal encuentra sustento en lo señalado por el propio Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC en el extremo de su aclaración, específicamente en su fundamento 6, el mismo que se refiere a la protección contra el despido arbitrario en los siguientes términos:

¹¹⁹ literal f) del artículo 13.3 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM.

“Que con relación al segundo pedido, corresponde señalar que el artículo 13.3 del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM reconoce un sistema de protección de eficacia resarcitoria contra el despido arbitrario que es adecuado y compatible con el artículo 27º de la Constitución y con la interpretación uniforme y consolidada que este Tribunal ha efectuado sobre el derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario, por lo que el artículo referido no resulta incompatible con la Constitución.”¹²⁰

Significa entonces que el despido justificado bajo este régimen se encuentra vinculado a la idea de la imputación de dos hechos: como son el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato, y en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas. Por tanto, resulta preocupante la regulación de las causales de despido justificado en el CAS puesto que esta es de naturaleza genérica e imprecisa, por tanto, lograr determinar cuándo se incurre en incumplimiento de las obligaciones del contrato, además responderse a la interrogante de cuando se daría el calificativo justificado o injustificado, eficiente o no, tal función de valorización recae en la empleadora o entidad estatal, dejando por consiguiente de este modo amplios márgenes de interpretación las que sin duda no favorecerán al trabajador.

En esta misma lógica debemos asumir que la entidad administrativa para despedir justificadamente a un trabajador deberá imputar una causal, el incumplimiento o la deficiencia de las labores realizadas por el trabajador, con las connotaciones que se resaltaron anteriormente.


En la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el proceso N.º 03818-2009-PA/TC, de fecha 12 de octubre de 2010, al desarrollar la protección contra el despido arbitrario en el régimen laboral especial del CAS, ha señalado en sus fundamentos que:

“(…) El artículo transcrito pone de relieve que el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios prevé un régimen

¹²⁰ Tribunal Constitucional en el proceso N.º 00002-2010-PI/TC Aclaración, fundamento 6.

de protección sustantivo-reparador que tiene una eficacia resarcitoria que es compatible con la protección adecuada que brinda el artículo 27º de la Constitución contra el despido arbitrario. En todo caso, debe precisarse que los términos “resuelto” y “contratado” del numeral 13.3 del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM deben ser entendidos como “extinguido” y “trabajador”.¹²¹

Asimismo, este Tribunal debe precisar que la interpretación constitucional del numeral 13.3 del Decreto Supremo N.º 075-2008- PCM debe ser la siguiente:



“Si el despido se produce por terminación injustificada, el empleador tiene la obligación de pagar automáticamente al trabajador la indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a dos meses. En caso de que el empleador no abone en forma automática la indemnización, el trabajador podrá interponer la demanda correspondiente. Si el trabajador considera que no ha cometido la falta imputada que sustenta su despido o éste constituye una sanción desproporcionada, podrá interponer una demanda solicitando que se le abone una indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a dos (2) meses”.¹²²

En ese mismo orden y dirección, la interpretación dada es conforme con el principio valor de dignidad de la persona humana reconocido en el artículo 1º de la Constitución, ya que imponerle al trabajador que es despedido en forma injustificada que inicie un proceso para que se le otorgue una indemnización, supone atribuirle una carga innecesaria que no se encuentra justificada en forma objetiva.


Significa entonces, que basta con el hecho de imputar una falta al trabajador y calificarla en alguno de los supuestos antes mencionados y proceder a despedirlo, posteriormente pagarle una indemnización, hasta un importe

¹²¹ Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el proceso N° 03818-2009-PA/TC, de fecha 12 de octubre de 2010, protección contra el despido arbitrario en el régimen laboral especial del CAS.

¹²² Numeral 13.3 del Decreto Supremo N.º 075-2008- PCM.


máximo equivalente a dos meses o, caso contrario, la administración tendría que esperar la resolución judicial que califique el despido injustificado para resarcir al trabajador con un indemnización equivalente al mismo importe; como es de advertir es la única vía, según este régimen, para reparar el daño causado ante la violación del derecho del trabajo puesto que se ha excluido, de forma absoluta, la reposición del trabajador en su centro laboral, generando con ello desprotección absoluta con respecto al derecho de reposición en trabajadores contratados bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057.

Sobre la base de las consideraciones anteriores citamos al profesor BLANCAS BUSTAMANTE quien al respecto señala que:



“(…), la relevancia constitucional del despido deriva de su utilización como vehículo instrumental para la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, lo que obliga a asignarle un tratamiento específico, que satisfaga la exigencia de restitución al afectado en el disfrute y ejercicio de aquellos.”¹²³

En relación a este último y en esta misma línea el profesor en referencia cita a la Comisión de expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (OIT Protección contra el despido, pág. 6) que según términos del especialista dicho organismo ha expresado una opinión rotunda en los siguientes términos:



“(…), la Comisión estima que la reparación en caso de terminación que menoscabe un derecho fundamental debería tener como objeto la reparación íntegra del perjuicio sufrido por el trabajador, tanto desde el punto de vista financiero como profesional, y la mejor solución es generalmente la readmisión del trabajador en sus funciones con una indemnización retroactiva y con el mantenimiento de sus derechos adquiridos.”¹²⁴

Según se ha visto y para los efectos consiguientes la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, sobre la protección contra el despido arbitrario ha precisado la reparación íntegra del perjuicio ocasionado al trabajador, reconociéndosele como mejor solución la readmisión

¹²³ BLANCAS BUSTAMANE, Carlos, Despido en el derecho laboral peruano, Ara Editores, Primera Edición 2002, Perú,

¹²⁴ Comisión de expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (OIT – Protección contra el despido, pág. 6)

del trabajador en sus funciones con el respeto y mantenimiento de sus derechos, sin embargo, en la actualidad todas estas expresiones terminan siendo meramente líricas.

2.4.6. Reconocimiento del derecho de sindicalización y huelga

Se observa claramente, que mediante Sentencia recaída en el proceso N° 0002-2010- PI/TC se ha reconocido expresamente a los trabajadores bajo el régimen CAS el ejercicio del derecho de sindicación y huelga regulado en el artículo 28° de la Constitución, regulación que recaerá en la Autoridad Nacional del Servicio Civil, conforme a la sentencia aclaratoria de fecha 11 de octubre de 2010. En cuanto este tema es importante así lo establece el artículo 1 y 2.b del Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por el Perú, que textualmente describe lo siguiente:



“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: (...) 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.”¹²⁵

En ese orden de ideas resulta oportuno señalar que el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, ha señalado sobre el particular lo siguiente:

“771. Nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo. (...)

837. Nadie debería ser objeto de discriminación antisindical por la realización de actividades sindicales legítimas y la posibilidad del

¹²⁵ Artículo 1 y 2.b del Convenio N° 98.

*reintegró en el puesto de trabajo debería estar a disposición de los interesados en tales casos de discriminación antisindical”.*¹²⁶

Dadas las condiciones que anteceden, el tribunal constitucional al declarar que los trabajadores, bajo este régimen especial, tienen derecho a la huelga y sindicalización, incide en derechos que tienen protección constitucional, siguiendo el esquema interpretativo de las decisiones tomadas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT y teniendo en cuenta lo estipulado en la Constitución de 1993, artículo 23, en el extremo que señala que: “...ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”¹²⁷

Tal como se ha visto, la forma de reparación ante la violación de un derecho constitucional, es decir, despedir a un trabajador bajo el régimen CAS quien ostente la representación de una organización sindical o miembro del mismo y realice actividad sindical, es la reposición en su centro laboral de trabajo, conclusión que, se encuentra en armonía con los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT y la Constitución Política del Estado. Por lo que, limitar el resarcimiento a una reparación de tipo económico resulta insuficiente, tanto más, si el monto indemnizatorio se circunscribe hasta un máximo de dos remuneraciones, lo que a nuestro entender resulta siendo irrisorio.

Cabe precisar que el extremo referido de la reparación ante la violación del derecho del trabajo, es evidente que en nuestro conglomerado de normas que regula el contrato de trabajo y su extinción, se ha dado no solo un paso a tras sino miles, dejando de lado los principios generales del Derecho Laboral, así tenemos el Principio de Progresividad y no Regresividad¹²⁸ de los derechos de los trabajadores o el Principio de Preferencia a la contratación indeterminada.

Por lo tanto, parametrar el resarcimiento ante la violación de un derecho fundamental, a no ser discriminado, no incide en la naturaleza del contrato laboral suscrito ni en la temporalidad de vigencia de la legislación que lo rige, sino en el derecho que tiene connotación constitucional como es el derecho

¹²⁶ Fundamento 771 y 837 del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.

¹²⁷ Constitución de 1993, artículo 23.

¹²⁸ OMAR TOLEDO Toribio. Gaceta Constitucional, tomo 44, agosto 2011, pag.218. Gaceta Jurídica Editores. “El principio de progresividad, no regresividad en materia laboral”. Omar Toledo Toribio. Gaceta Constitucional, tomo 44, agosto 2011, pag.218. Gaceta Jurídica Editores.

huelga y sindicalización. Hasta aquí, se advierte un conflicto, entre la disposición de negación de la reincorporación del trabajador sujeto al CAS y los derechos constitucionales, que por cierto en la actualidad es pan de cada día.

Sobre el particular, consideramos que la sentencia materia de análisis ha denotado la principal característica del Contrato Administrativo de Servicios, por lo que este debe entenderse como un régimen laboral especial y transitorio que tiene por finalidad iniciar el proceso de reforma y reordenamiento del servicio civil, dicho en otros términos, este régimen de naturaleza especial no debe extenderse en el tiempo ni en la legislación peruana violentando abiertamente derechos constitucionales.

Ante la situación planteada y como es de conocimiento público, en fecha 3 de julio de 2013, el Congreso aprobó el Proyecto de Ley N° 1846-2012/PE, siendo que producto de ello al día siguiente se publicó en el diario oficial *El Peruano* la Ley N° 30057¹²⁹, disposición legal en la que se contempla lo siguiente:

“TÍTULO V: DERECHOS COLECTIVOS CAPÍTULO I: DERECHO DE SINDICACIÓN.

Artículo 51.- De la libertad sindical.

Artículo 52.- Protección frente a actos de discriminación antisindical.

Artículo.53.- Protección frente a actos de injerencia.

Artículo 54.- Fines y funciones de la organización sindical.

Artículo 55.- Obligaciones de las organizaciones sindicales.

Artículo 56.- Número de servidores para constituir una organización sindical.

Artículo 57.- De las federaciones y confederaciones.

Artículo. 58.- De la constitución.

Artículo 59.- Del registro sindical.

Artículo 60.- De la disolución de la organización sindical.

Artículo 61.- De las licencias sindicales.

¹²⁹ EL PERUANO: publicación de fecha 13 de junio de 2014 “Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en la que se contempla temas como las consideradas en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil que consta de doscientos setenta (270) artículos, dieciocho (18) Disposiciones complementarias finales, veintiún (21) Disposiciones complementarias transitorias, seis (6) Disposiciones complementarias modificatorias, una (1) Disposición complementaria derogatoria y tres (3) anexos.

Artículo 62.- Actos de concurrencia obligatoria.

Artículo 63.- Dirigentes con derecho a asistencia a actos de concurrencia obligatoria.

Artículo 64.- De la suspensión o destitución de dirigentes sindicales”¹³⁰

Del mismo modo y en la misma disposición legal se contemplan los derechos de Huelga para el goce y ejercicio de los trabajadores considerados en el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), del siguiente modo:

“CAPÍTULO III: DERECHO DE HUELGA.

Artículo 79.- Definición de huelga.

Artículo 80.- Requisitos para la declaratoria de huelga.

Artículo 81.- Huelga atípica.

Artículo 82.- Ámbito y vigencia de la huelga.

Artículo 83.- De los servicios indispensables.

Artículo 84.- De los servicios esenciales.

Artículo 85.- Deber de continuidad de servicios indispensables y servicios esenciales”.¹³¹

Como se aprecia del contenido de la ley en referencia, Ley del Servicio Civil, en la que se contempla entre otros derechos adicionalmente temas como las consideradas en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, básicamente la referida a la implementación del régimen, la misma que se realiza progresivamente, y establece para ello un plazo máximo de seis (6) años, determinando condiciones conforme a las reglas de gradualidad que establecen las normas reglamentarias, en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto. Significa entonces que la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00014-2012-PI/TC no hace más que confirmar la constitucionalidad y legitimidad del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios conforme fue determinado con la sentencia del recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

¹³⁰ “El Peruano” publicación de fecha viernes 13 de junio de 2014. “TÍTULO V: DERECHOS COLECTIVOS CAPÍTULO I: DERECHO DE SINDICACIÓN. Artículo 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61 y 62.

¹³¹ “El Peruano” publicación de fecha viernes 13 de junio de 2014. “CAPÍTULO III: DERECHO DE HUELGA.



CAPÍTULO III

RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

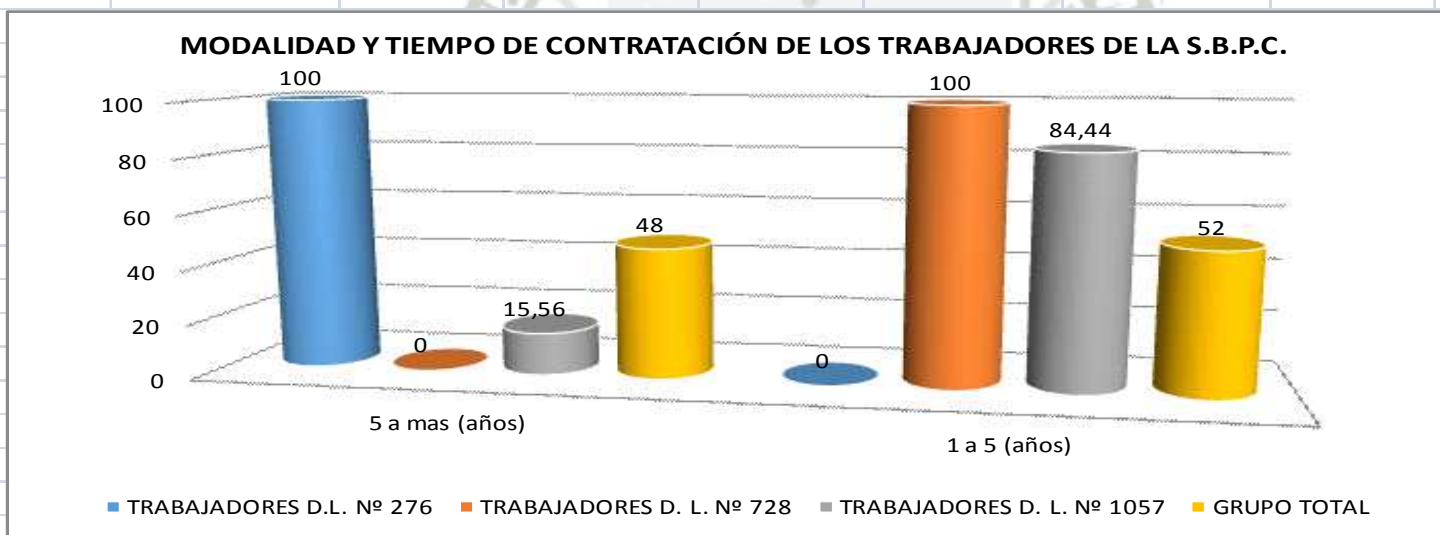
1. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

CUADRO N° 01

MODALIDAD Y TIEMPO DE CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA S.B.P.C.

MODALIDAD Y TIEMPO DE CONTRATACIÓN	TRABAJADORES D.L. N° 276		TRABAJADORES D. L. N° 728		TRABAJADORES D. L. N° 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
5 a mas (años)	41	100	0	0	7	15,56	48	48
1 a 5 (años)	0	0	14	100	38	84,44	52	52
total	41	100	14	100	45	100	100	100

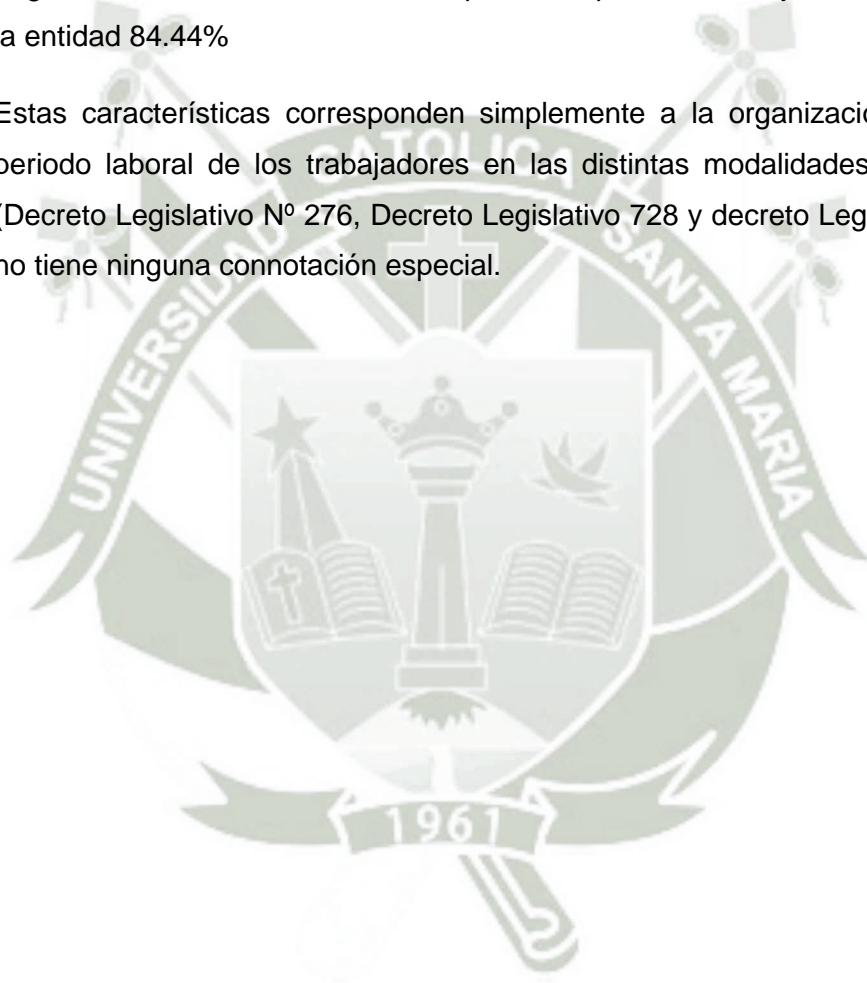
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013



En el cuadro y gráfico que mostramos se destaca en los trabajadores que la mayor frecuencia corresponde a trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 que laboran en la institución de 5 a más años, con un 100%, mientras que en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 con un 100% de trabajadores que laboran de un año a cinco años.

Sin embargo el mayor porcentaje total corresponde a los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057 con el 84.44% que corresponde a trabajadores que laboran en la entidad 84.44%

Estas características corresponden simplemente a la organización y registro del periodo laboral de los trabajadores en las distintas modalidades de contratación (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo 728 y decreto Legislativo N° 1057), no tiene ninguna connotación especial.

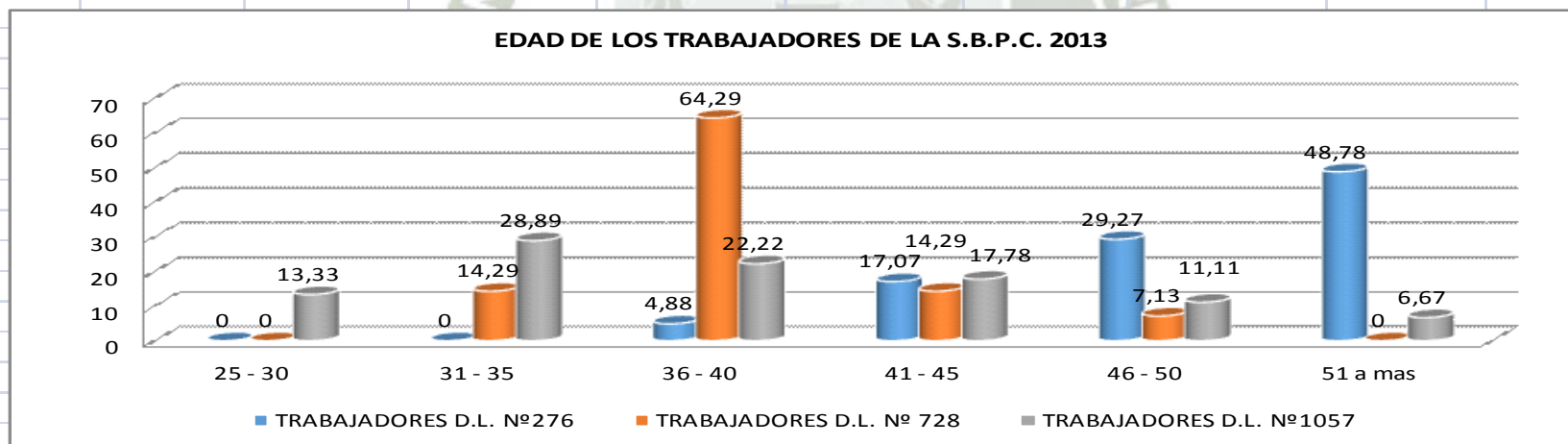


CUADRO N° 02

EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA S.B.P.C. -2013

EDAD	TRABAJADORES D.L. N°276		TRABAJADORES D.L. N° 728		TRABAJADORES D.L. N°1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
25 - 30	0	0	0	0	6	13,33	6	6
31 - 35	0	0	2	14,29	13	28,89	15	15
36 - 40	2	4,88	9	64,29	10	22,22	21	21
41 - 45	7	17,07	2	14,29	8	17,78	17	17
46 - 50	12	29,27	1	7,13	5	11,11	18	18
51 a mas	20	48,78	0	0	3	6,67	23	23
TOTAL	41	100.00	14	100.00	45	100.00	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013



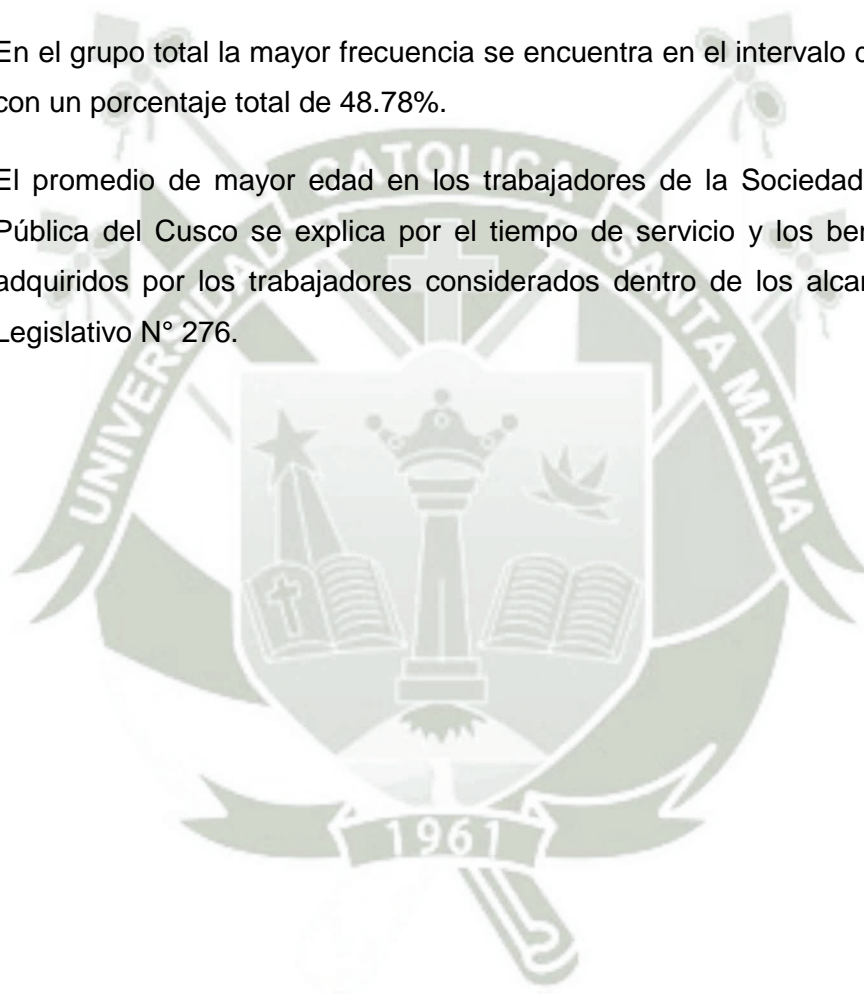
En el cuadro y gráfico que mostramos, observamos, la frecuencia más alta en trabajadores de la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 corresponden al intervalo de 36 a 40 años con el 64.29%.

En los trabajadores de la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 la mayor frecuencia corresponde al intervalo de 46 a 50 años con 29.27%.

En los trabajadores de la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 la mayor frecuencia corresponde al intervalo de 31 a 35 años con el 28.89%.

En el grupo total la mayor frecuencia se encuentra en el intervalo de 51 a más años con un porcentaje total de 48.78%.

El promedio de mayor edad en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco se explica por el tiempo de servicio y los beneficios laborales adquiridos por los trabajadores considerados dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 276.



CUADRO N° 03

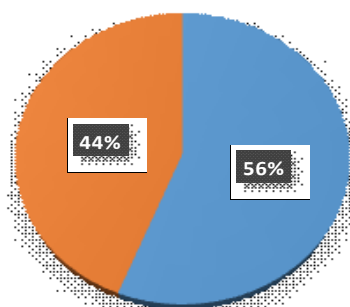
GENERO DE LOS TRABAJADORES DE LA S.B.P.C. 2013

GENERO	D.L. N° 276		D.L. N° 728		D.L.N° 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Masculino	23	56,1	8	57,14	17	37,78	48	48
Femenino	18	43,9	6	42,86	28	62,22	52	52
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

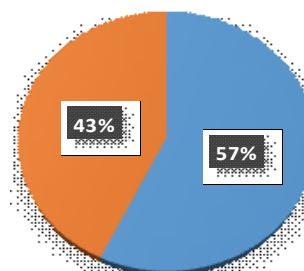
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013

GENERO DE LOS TRABAJADORES DE LA S.B.P.C. 2013

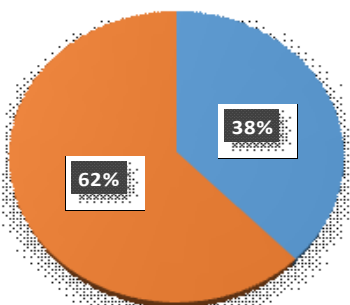
TRABAJADORES D.L. N° 276



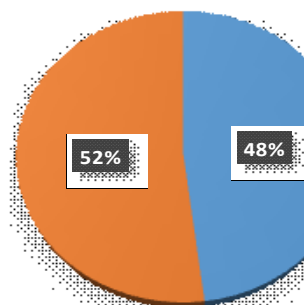
TRABAJADORES D.L. N° 728



TRABAJADORES D.L. N° 1057



GRUPO TOTAL



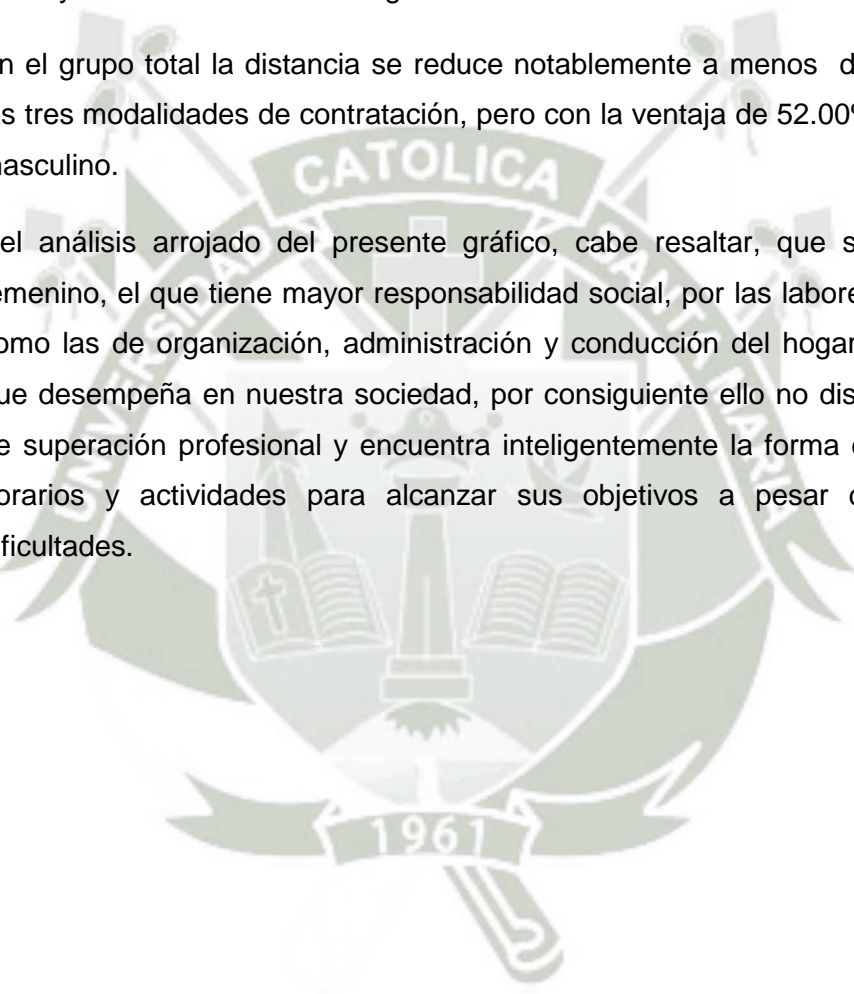
El cuadro y gráfico que representamos, nos permite observar que en las modalidades de contratación del Decreto Legislativo N° 276 el mayor porcentaje corresponde al género masculino con el 56.1%.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°728 la mayor frecuencia la tiene el género masculino, con el 57.73%.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 la mayor frecuencia la tiene el género femenino con un 62.22%.

En el grupo total la distancia se reduce notablemente a menos de 5 puntos entre las tres modalidades de contratación, pero con la ventaja de 52.00% para el género masculino.

Del análisis arrojado del presente gráfico, cabe resaltar, que siendo el género femenino, el que tiene mayor responsabilidad social, por las labores que desarrolla como las de organización, administración y conducción del hogar, labor relevante que desempeña en nuestra sociedad, por consiguiente ello no disminuye el deseo de superación profesional y encuentra inteligentemente la forma de compatibilizar horarios y actividades para alcanzar sus objetivos a pesar de las múltiples dificultades.

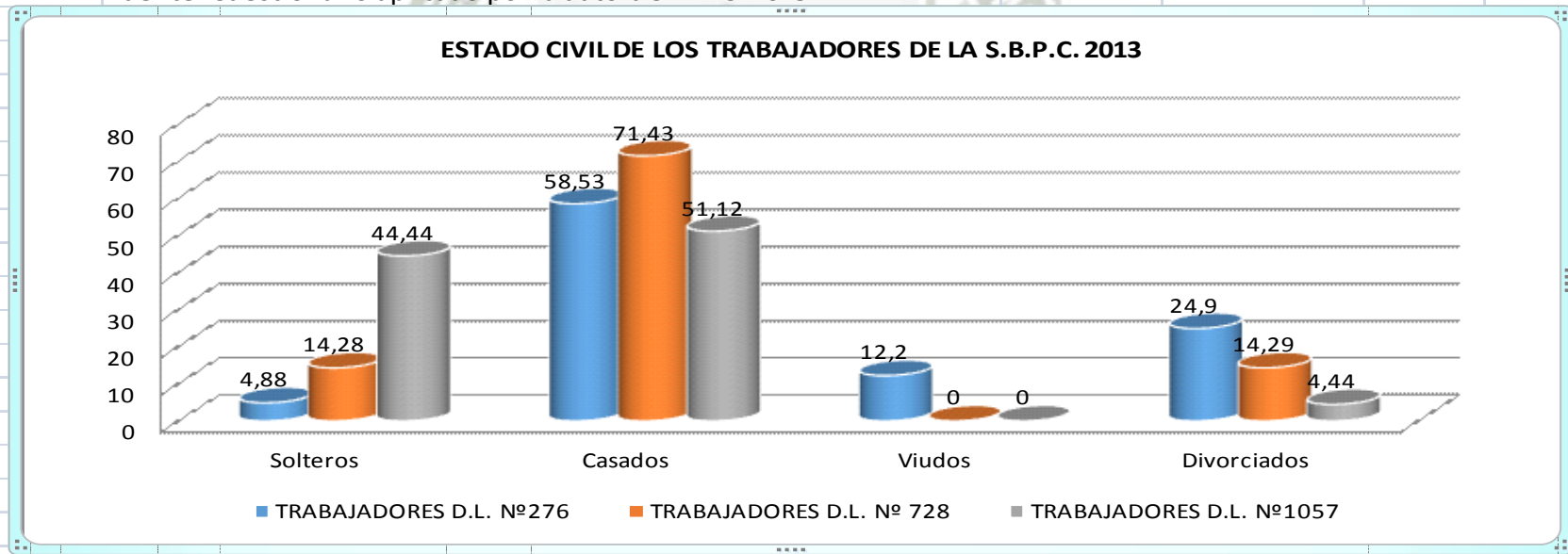


CUADRO N° 04

ESTADO CIVIL DE LOS TRABAJADORES DE LA S.B.P.C. 2013

ESTADO CIVIL	TRABAJADORES D.L. N°276		TRABAJADORES D.L. N° 728		TRABAJADORES D.L. N°1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Solteros	2	4,88	2	14,28	20	44,44	24	24
Casados	24	58,53	10	71,43	23	51,12	57	57
Viudos	5	12,2	0	0	0	0	5	5
Divorciados	10	24,9	2	14,29	2	4,44	14	14
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013



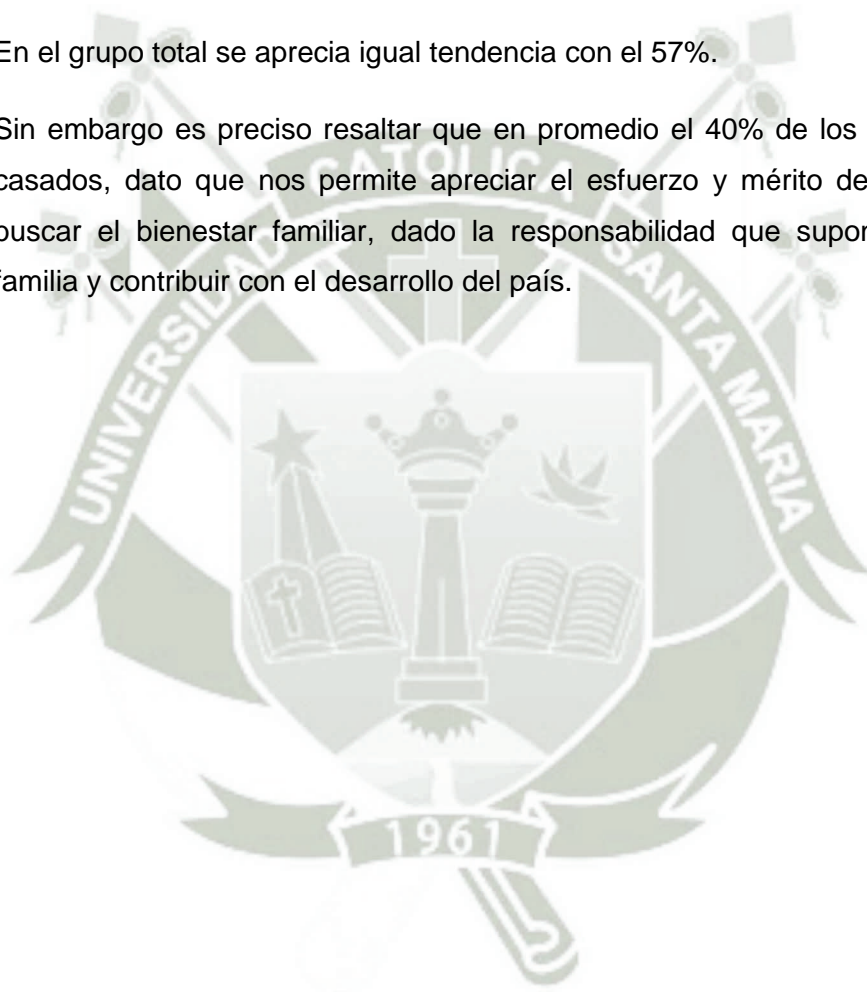
El cuadro y gráfico precedente observamos que en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 destaca el estado civil de casado con el 58.53%.

De igual manera se advierte que en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 destaca el estado civil de casado con el 71.43%.

Asimismo en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 la mayor frecuencia la tiene el estado civil de casado con un 51.12%.

En el grupo total se aprecia igual tendencia con el 57%.

Sin embargo es preciso resaltar que en promedio el 40% de los trabajadores son casados, dato que nos permite apreciar el esfuerzo y mérito de los mismos por buscar el bienestar familiar, dado la responsabilidad que supone constituir una familia y contribuir con el desarrollo del país.



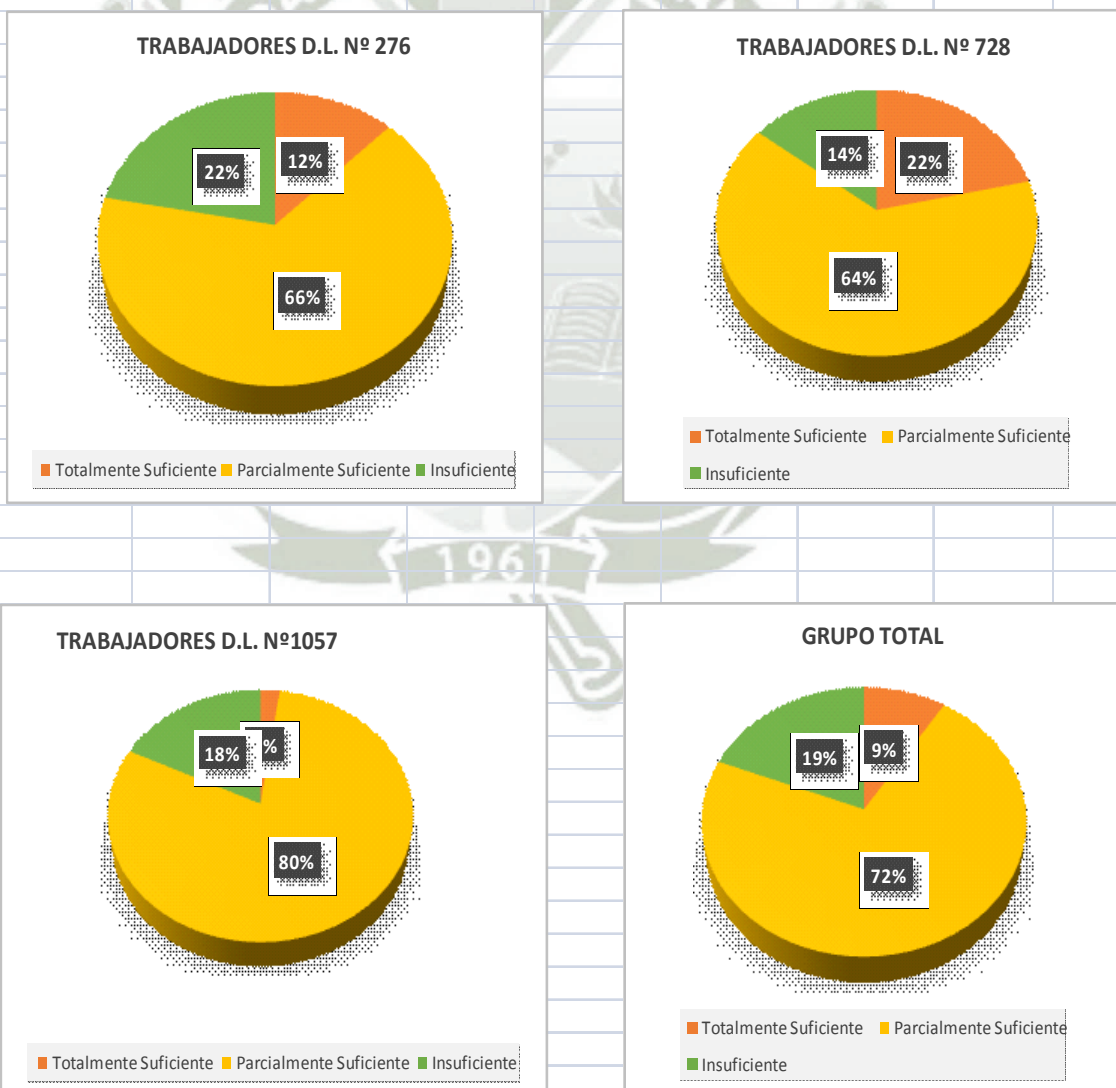
CUADRO Nº 05

REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA S.B.P.C. 2013

REMUNERACIÓN	TRABAJADORES D.L. Nº 276		TRABAJADORES D.L. Nº 728		TRABAJADORES D.L. Nº 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Totalmente Suficiente	5	12,2	3	21,42	1	2,22	9	9
Parcialmente Suficiente	27	65,85	9	64,29	36	80	72	72
Insuficiente	9	21,95	2	14,29	8	17,78	19	19
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013

REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA S.B.P.C. 2013



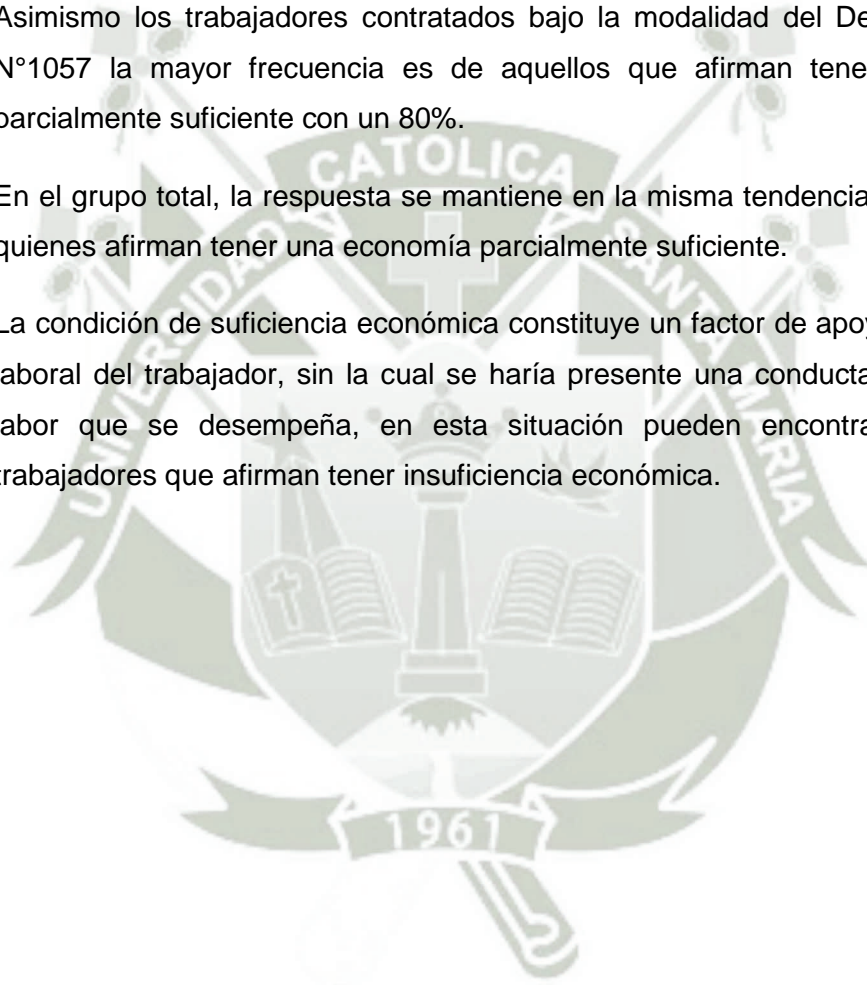
Respecto de la suficiencia económica de los trabajadores, el cuadro y gráficos correspondientes nos permiten advertir que en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°276 la mayor frecuencia es de aquellos que afirman tener una economía parcialmente suficiente con un 65.85%.

De manera similar ocurre con los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°728 la mayor frecuencia es de aquellos que afirman tener una economía parcialmente suficiente con un 64.29%.

Asimismo los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057 la mayor frecuencia es de aquellos que afirman tener una economía parcialmente suficiente con un 80%.

En el grupo total, la respuesta se mantiene en la misma tendencia con un 72% de quienes afirman tener una economía parcialmente suficiente.

La condición de suficiencia económica constituye un factor de apoyo al rendimiento laboral del trabajador, sin la cual se haría presente una conducta deficiente en la labor que se desempeña, en esta situación pueden encontrarse el 19% de trabajadores que afirman tener insuficiencia económica.

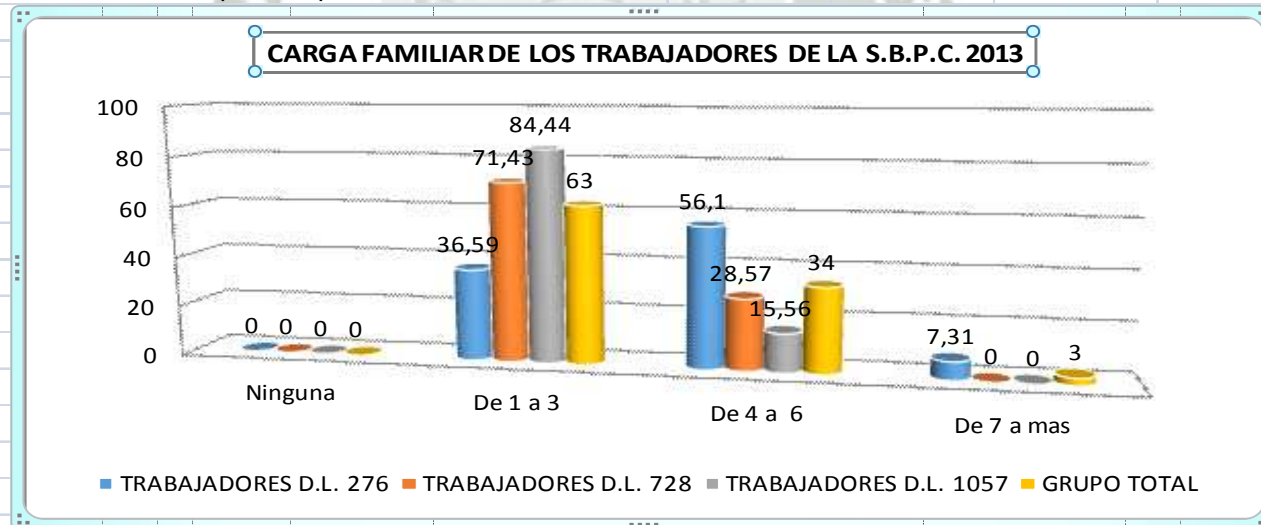


CUADRO N° 06

CARGA FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES DE LA S.B.P.C. 2013

CARGA FAMILIAR	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Ninguna	0	0	0	0	0	0	0	0
De 1 a 3	15	36,59	10	71,43	38	84,44	63	63
De 4 a 6	23	56,1	4	28,57	7	15,56	34	34
De 7 a mas	3	7,31	0	0	0	0	3	3
TOTAL	41	100.00	14	100.00	45	100.00	100.00	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013



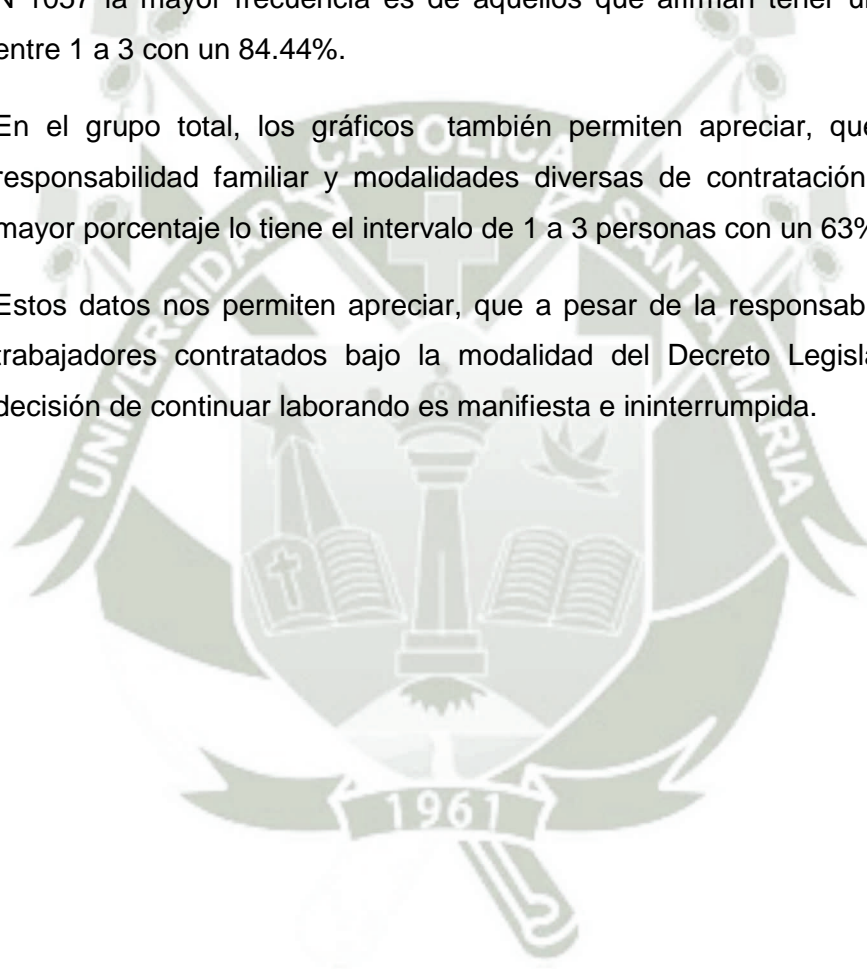
En el cuadro y gráfico precedente vemos que en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 la mayor frecuencia es de aquellos que afirman tener una carga familiar entre 4 a 6 con un 56.1%.

En los trabajadores los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°728 la mayor porcentaje corresponde a aquellos que tienen entre 1 a 3 con un 71.43%.

Asimismo en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057 la mayor frecuencia es de aquellos que afirman tener una carga familiar entre 1 a 3 con un 84.44%.

En el grupo total, los gráficos también permiten apreciar, que a pesar de la responsabilidad familiar y modalidades diversas de contratación notoriamente el mayor porcentaje lo tiene el intervalo de 1 a 3 personas con un 63%.

Estos datos nos permiten apreciar, que a pesar de la responsabilidad familiar los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057, la decisión de continuar laborando es manifiesta e ininterrumpida.



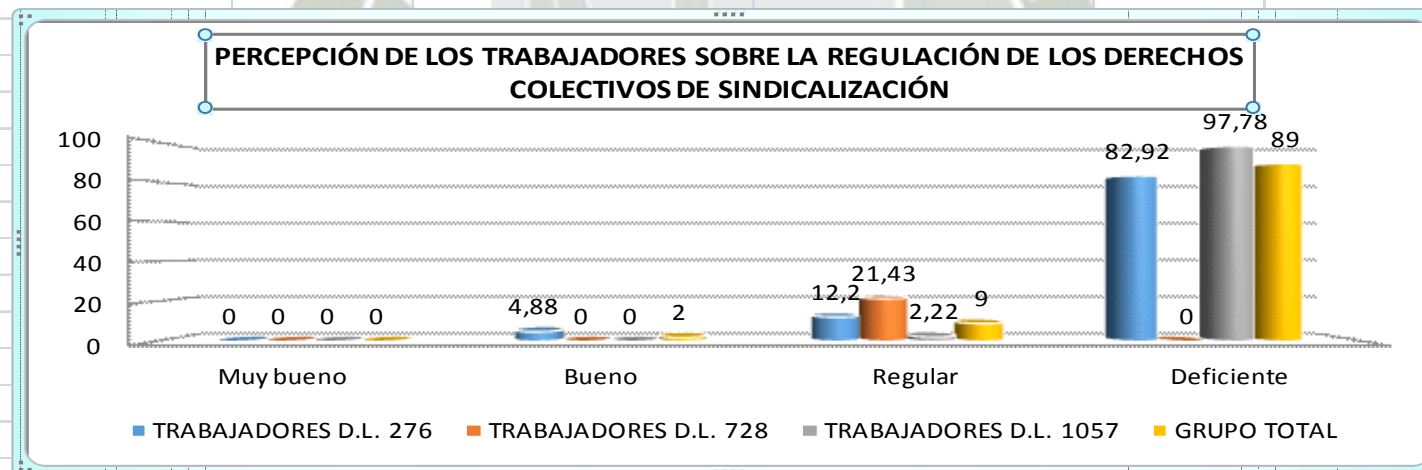
2. NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE SINDICALIZACIÓN

CUADRO Nº 07

PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA REGULACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE SINDICALIZACIÓN

PERCEPCIÓN SOBRE REGULACIÓN	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	2	4,88	0	0	0	0	2	2
Regular	5	12,2	3	21,43	1	2,22	9	9
Deficiente	34	82,92	11	78,57	44	97,78	89	89
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013



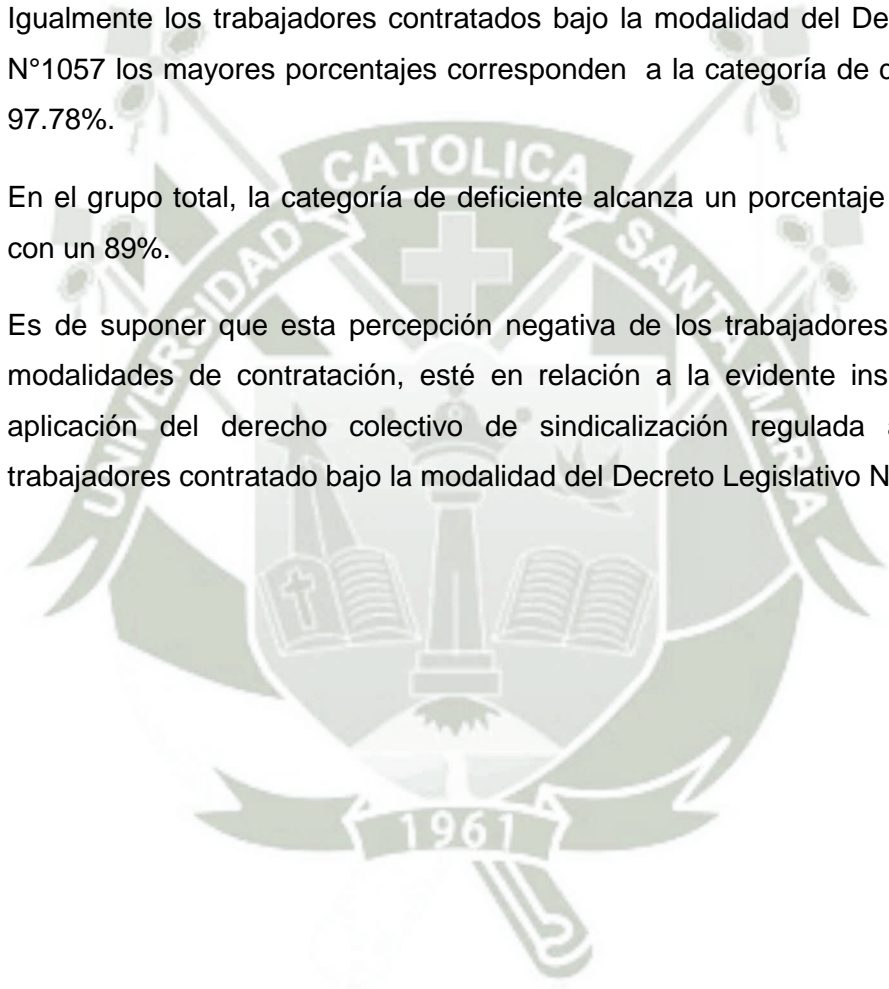
El cuadro y gráfico que antecede el mismo que es materia de análisis, observamos que en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°276 los porcentajes que sobrepasan el 50% corresponde a la categoría de deficiente con un 82.92%.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°728 los mayores porcentajes corresponden también a las categorías de deficiente con un 78.57%.

Igualmente los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057 los mayores porcentajes corresponden a la categoría de deficiente con un 97.78%.

En el grupo total, la categoría de deficiente alcanza un porcentaje superior al 50% con un 89%.

Es de suponer que esta percepción negativa de los trabajadores de las distintas modalidades de contratación, esté en relación a la evidente insuficiencia en su aplicación del derecho colectivo de sindicalización regulada a favor de los trabajadores contratado bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057.



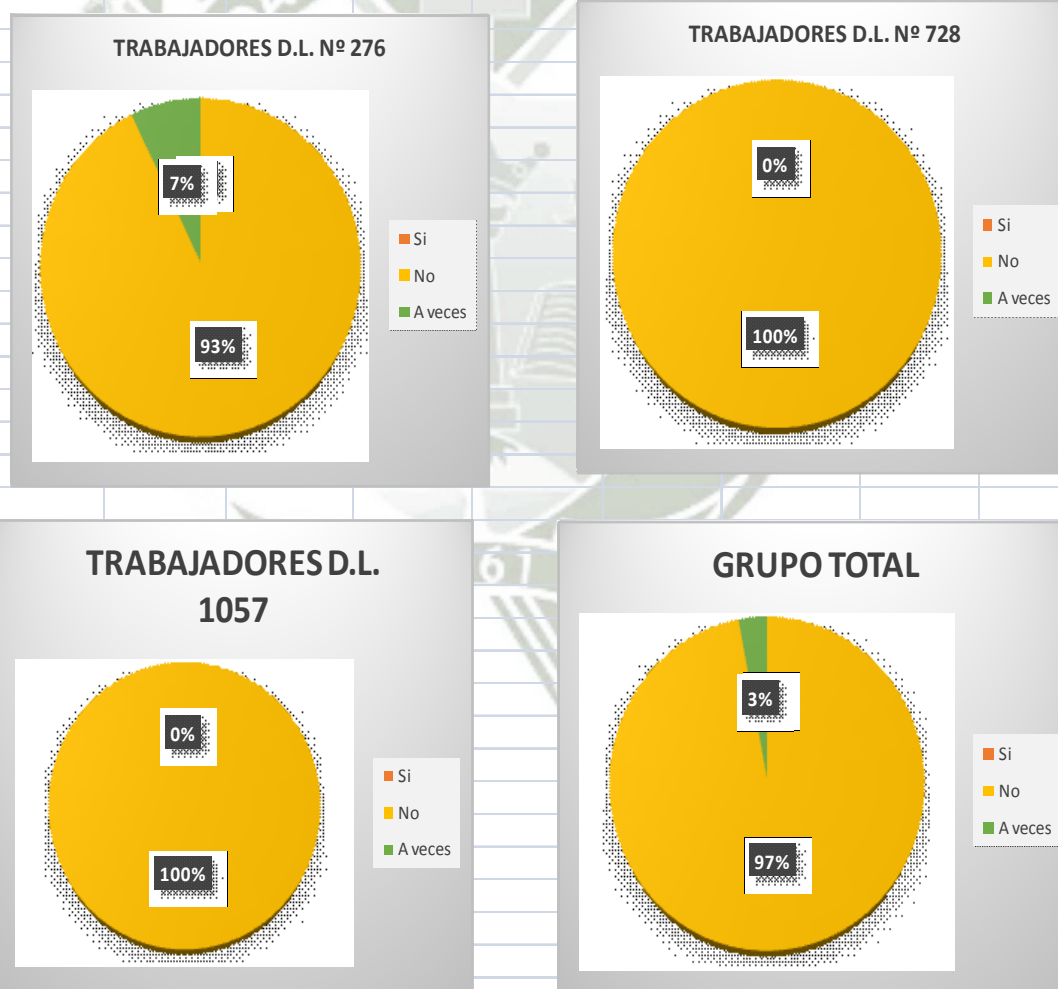
CUADRO Nº 08

PERCEPCIÓN SOBRE LA EFICACIA DE LOS ALCANCES DE LA LEY Nº 1057 EN CUANTO AL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

EFICACIA DEL DERECHO DE SINDICALIZACION	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Si	0	0	0	0	0	0	0	0
No	38	92,68	14	100	45	100	97	97
A veces	3	7,32	0	0	0	0	3	3
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013

PERCEPCIÓN SOBRE LA EFICACIA DE LOS ALCANCES DE LA LEY Nº 1057 EN CUANTO AL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN



En el cuadro y gráfico precedente observamos en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 el mayor porcentaje es de la categoría NO de aquellos que afirman la ineficacia en la aplicación del derecho colectivo de sindicalización regulada a favor de los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 con un 92.68%.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 igualmente la mayor frecuencia es de aquellos que afirman una negativa eligiendo la categoría NO con un 100%.

Asimismo los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 la mayor frecuencia es de aquellos que afirman la ineficacia en la aplicación del derecho colectivo de sindicalización en trabajadores del mismo régimen con un 100%.

En el grupo total, la categoría de No sobrepasa el 50% con un total de 97%.

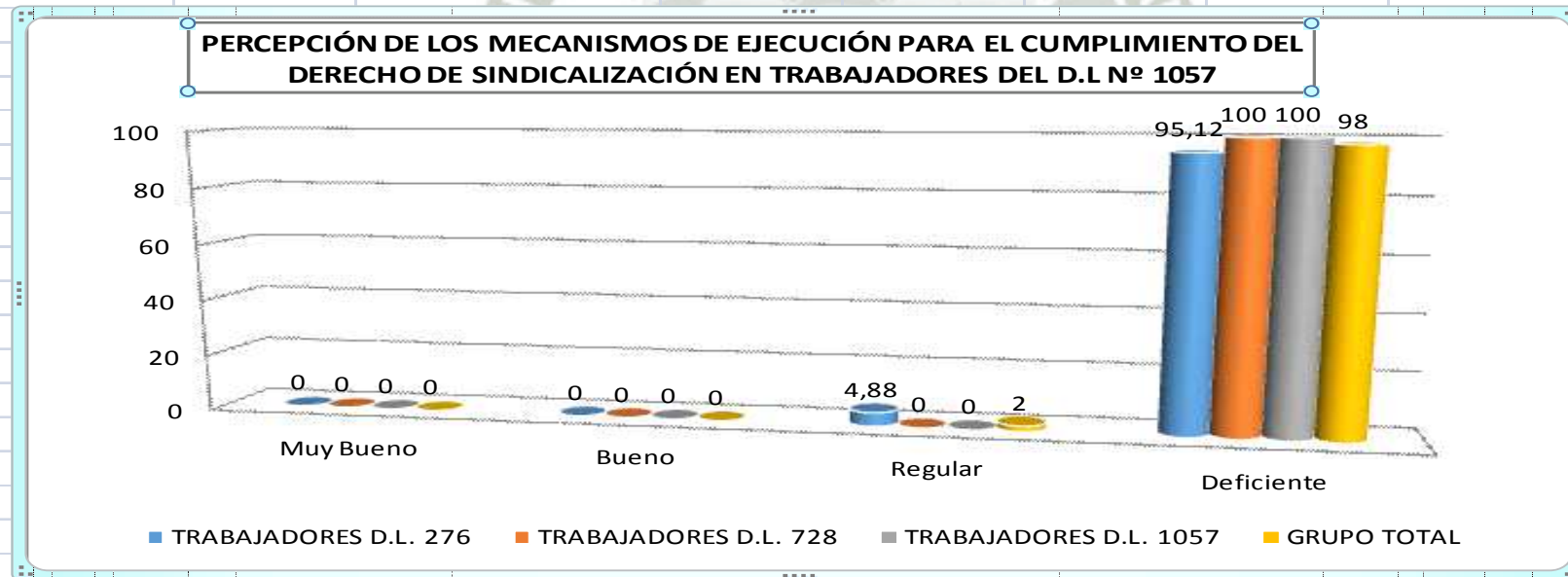
El análisis de los datos, permiten alcanzar algunas explicaciones, por ejemplo, en el caso de los trabajadores contratados bajo las modalidades de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 la mayor frecuencia es de aquellos que afirman el ineficaz cumplimiento del derecho colectivo de sindicalización normada en favor de los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 marcando en mayoría la categoría NO con un 97%, porcentaje que evidencia la ineficacia en su aplicación.

CUADRO N° 09

PERCEPCIÓN DE LOS MECANISMOS DE EJECUCIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN EN TRABAJADORES DEL D.L N° 1057

MECANISMOS DE EJECUCIÓN	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	2	4,88	0	0	0	0	2	2
Deficiente	39	95,12	14	100	45	100	98	98
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013



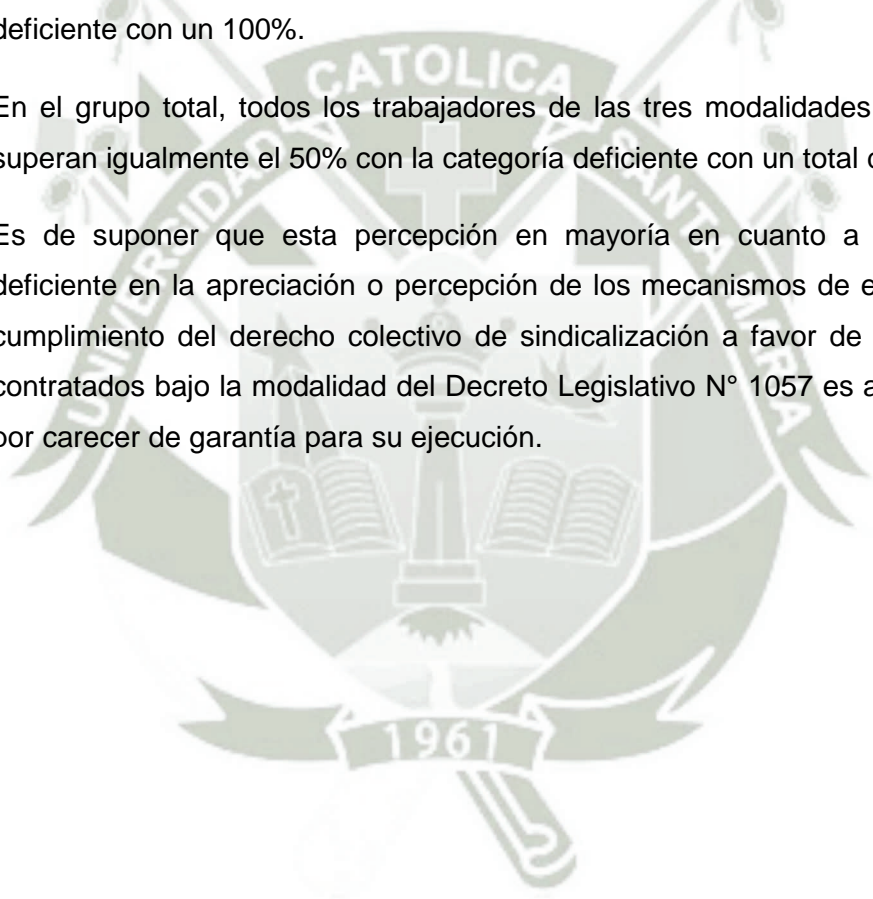
En el cuadro y gráfico precedentes materia de análisis se evidencia que los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 el porcentaje que sobrepasan el 50% corresponden a la categoría de deficiente con un 95.12%.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 el porcentaje que sobrepasan el 50% corresponden también a la categoría de deficiente con un 100%.

Igualmente los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 el porcentaje sobrepasa el 50% que corresponden a la categoría de deficiente con un 100%.

En el grupo total, todos los trabajadores de las tres modalidades de contratación superan igualmente el 50% con la categoría deficiente con un total del 98%.

Es de suponer que esta percepción en mayoría en cuanto a la categoría de deficiente en la apreciación o percepción de los mecanismos de ejecución para el cumplimiento del derecho colectivo de sindicalización a favor de los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 es anticonstitucional por carecer de garantía para su ejecución.



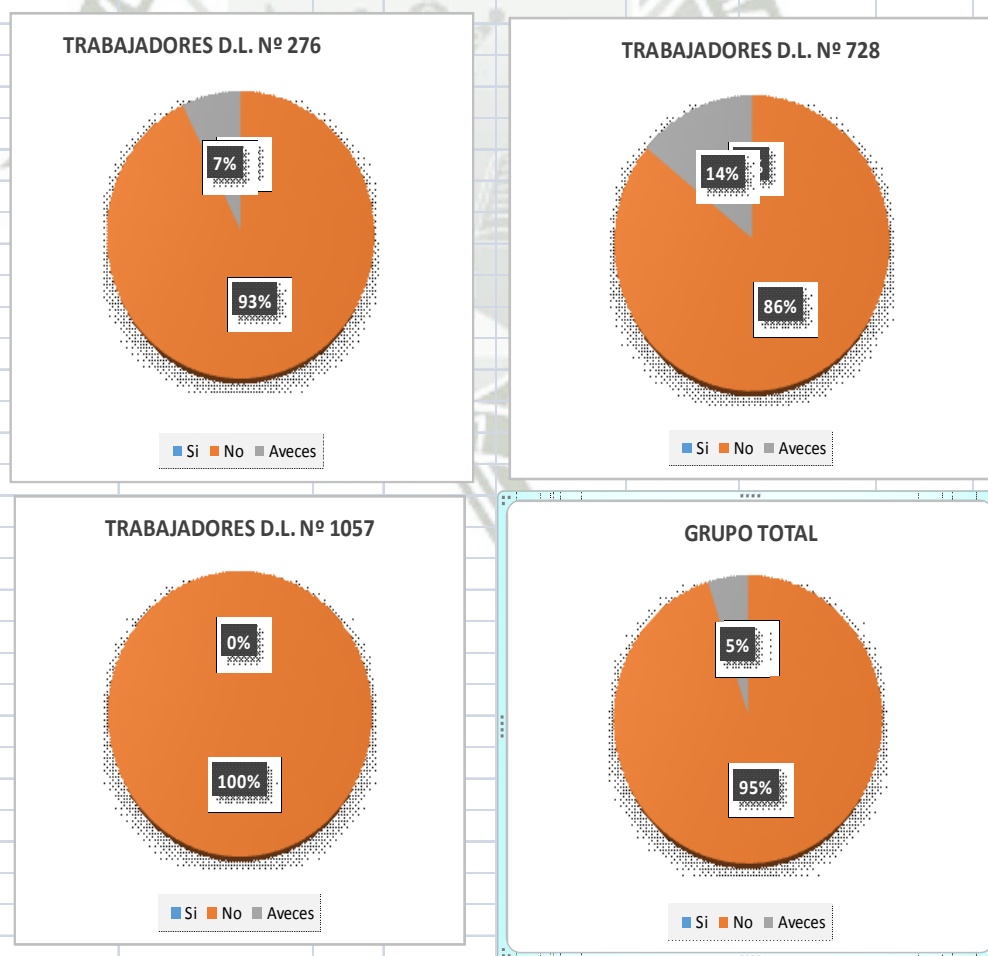
CUADRO Nº 10

PERCEPCIÓN DE LOS BENEFICIOS EN LA APLICACIÓN DEL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN EN TRABAJADORES DEL D.L. Nº 1057

PERCEPCIÓN DE BENEFICIOS	TRABAJADORES D.L. Nº 276		TRABAJADORES D.L. Nº 728		TRABAJADORES D.L. Nº 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Si	0	0	0	0	0	0	0	0
No	38	92,68	12	85,71	45	100	95	95
Aveces	3	7,32	2	14,29	0	0	5	5
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013

PERCEPCIÓN DE LOS BENEFICIOS EN LA APLICACIÓN DEL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN EN TRABAJADORES DEL D.L. Nº 1057



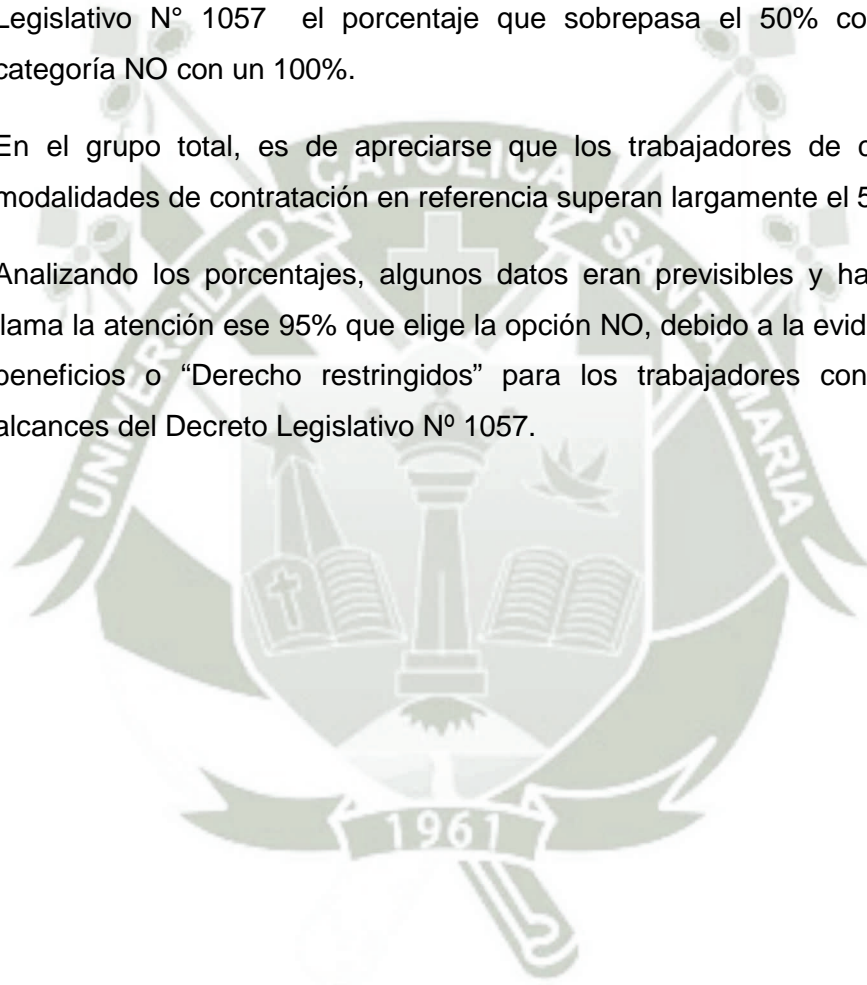
En el cuadro y gráfico materia de análisis, observamos en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 el porcentaje que sobrepasa el 50% corresponden a la categoría de NO con un 92.68%.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 el porcentaje que sobrepasan el 50% corresponde también a la categoría de NO con un 85.71%.

De igual modo los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 el porcentaje que sobrepasa el 50% corresponden a la categoría NO con un 100%.

En el grupo total, es de apreciarse que los trabajadores de cada una de las modalidades de contratación en referencia superan largamente el 50% con un 95%.

Analizando los porcentajes, algunos datos eran previsibles y hasta obvios, pero llama la atención ese 95% que elige la opción NO, debido a la evidente ausencia de beneficios o “Derecho restringidos” para los trabajadores contratado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057.



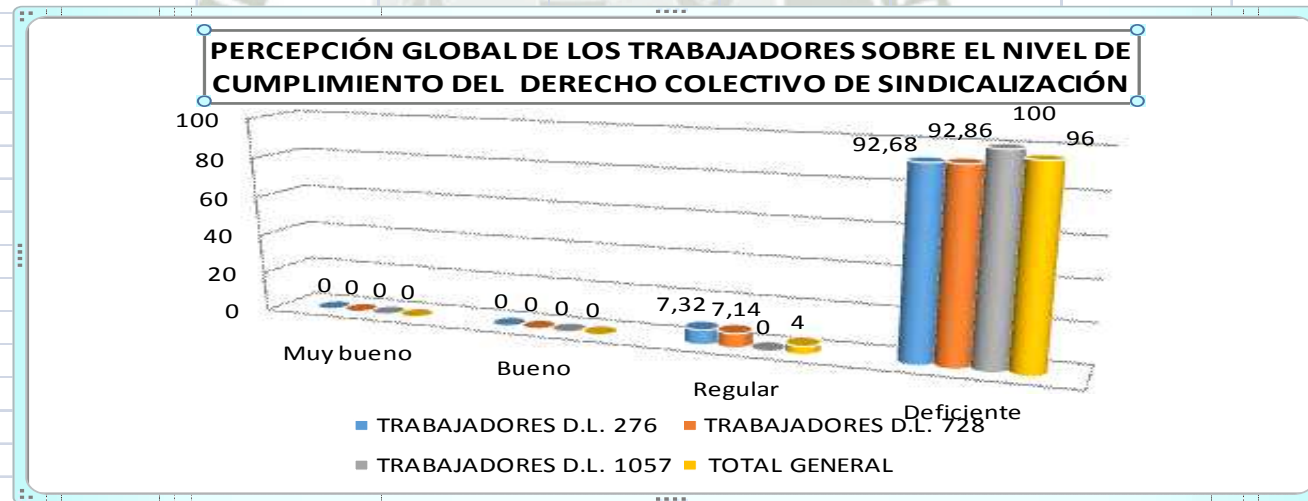
CUADRO N° 11

PERCEPCIÓN GLOBAL DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE SINDICALIZACIÓN

PERCEPCIÓN GLOBAL	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		TOTAL GENERAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	3	7,32	1	7,14	0	0	4	4
Deficiente	38	92,68	13	92,86	45	100	96	96
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013

Prueba Estadística: Ji Cuadrado = 3,24 N.S (5%= 12.59 GL=6)



En el cuadro y gráfico que analizamos podemos resumir con pocas palabras la percepción que los trabajadores tienen en relación al nivel de cumplimiento del derecho colectivo de sindicalización otorgado a los trabajadores comprendidos en el Decreto Legislativo N° 1057: y podemos advertir, que para los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 un 92.68% es Deficiente y para un 7.32% es Regular.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 un 92.86% perciben lo deficiente y un 7.14% indican que es regular.

De igual modo los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 un 100% indica que es deficiente.

En el grupo total, se refleja igualmente lo que ocurre en las tres modalidades de contratación, con una mayor percepción negativa con un 96% que refiere que es muy deficiente; y solo un 4% indica que es regular.

Por consiguiente es preciso destacar en este análisis que la sumatoria de porcentajes en las categorías de deficiente y regular llega a un total del 100% del total de trabajadores encuestados; quienes perciben en deficiente nivel de cumplimiento del derecho colectivo de sindicalización en trabajadores contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Siendo la suma de estos porcentajes valores negativos relevantes; resultados que es de nuestro interés considerarlo sobre todo porque está comprometido con el objetivo propuesto por la presente investigación.

Aplicando la prueba estadística de Ji Cuadrado se concluye que la percepción global de los trabajadores de todos los regímenes laborales sobre la percepción de los trabajadores sobre el nivel de cumplimiento del derecho de sindicalización de trabajadores (CAS) tiene percepción negativa muy significativa.

Analizando los porcentajes en total de los cuatro sub indicadores considerados para evaluar el nivel de cumplimiento en la ejecución del derecho de sindicalización, tiene una mayor percepción negativa en los trabajadores de todos los regímenes laborales.

Concluyendo así, que, los trabajadores de las distintas modalidades de contratación tienen una mayor percepción negativa sobre el nivel de cumplimiento del derecho de sindicalización en trabajadores (CAS) a. **Lo que estaría aceptando nuestra hipótesis (Ho).**

3. NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA

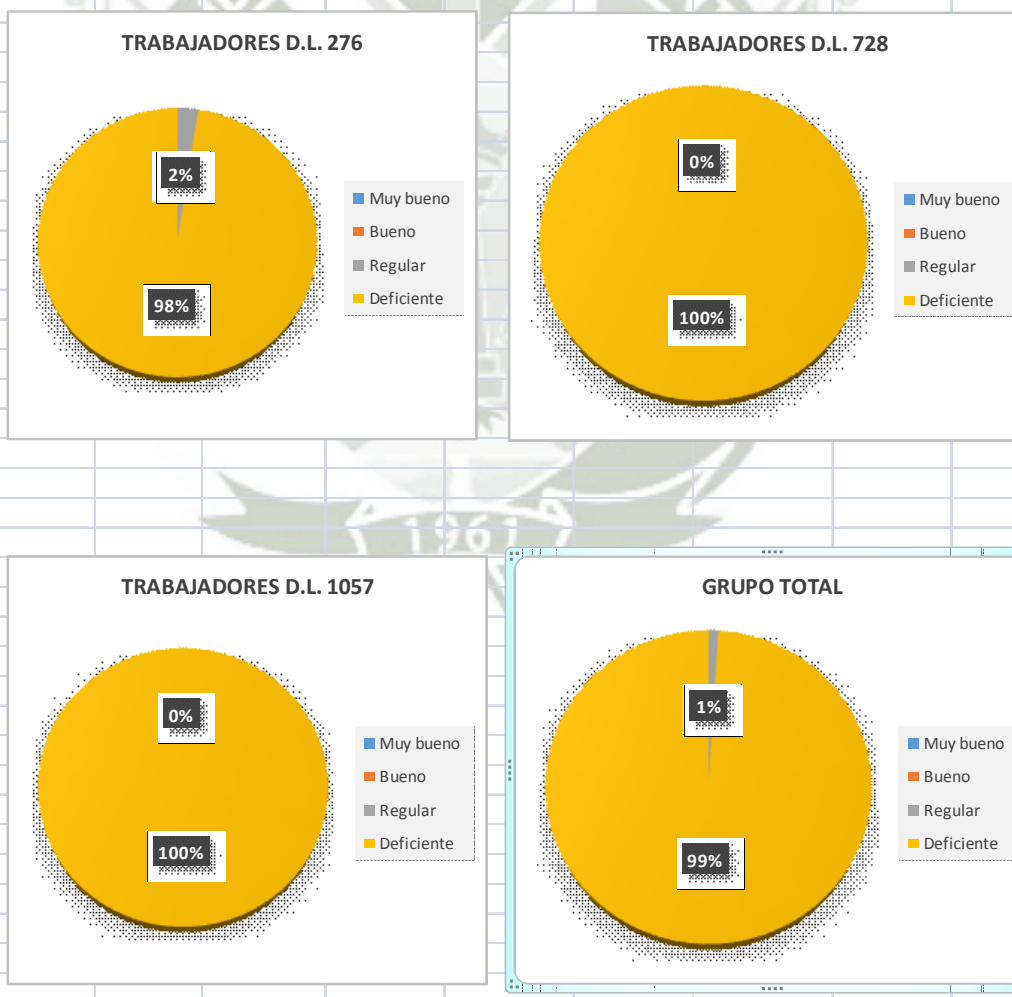
CUADRO Nº 12

PERCEPCIÓN DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA EN TRABAJADORES DEL D.L. Nº 1057

REGULACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	1	2,44	0	0	0	0	1	1
Deficiente	40	97,56	14	100	45	100	99	99
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013

PERCEPCIÓN DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA EN TRABAJADORES DEL D.L. Nº 1057



En el cuadro y gráfico que analizamos podemos resumir con pocas palabras la percepción que los trabajadores tienen en relación al nivel de cumplimiento del derecho colectivo de huelga otorgado a los trabajadores comprendidos en el Decreto Legislativo N° 1057: y podemos advertir, que para los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 un 95.12% es Deficiente y para un 4.88% es Regular.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 un 100% perciben lo deficiente.

De igual modo los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 un 100% indica que es deficiente.

En el grupo total, se refleja igualmente lo que ocurre en las tres modalidades de contratación, con una mayor percepción negativa con un 98% que refiere que es muy deficiente; y solo un 2% indica que es regular.

El análisis de los datos, permite realizar algunas explicaciones, por ejemplo, la extensión o reconocimiento de los derechos de Huelga a los trabajadores bajo las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057, derecho en referencia que en la actualidad presenta muchas implicancias en su ejercicio. Ello lo corrobora el alto índice estadístico arrojado en la presente encuesta con un total de 99% de trabajadores de los tres regímenes laborales existentes quienes refirieron que la regulación del derecho colectivo de huelga en trabajadores CAS es deficiente.

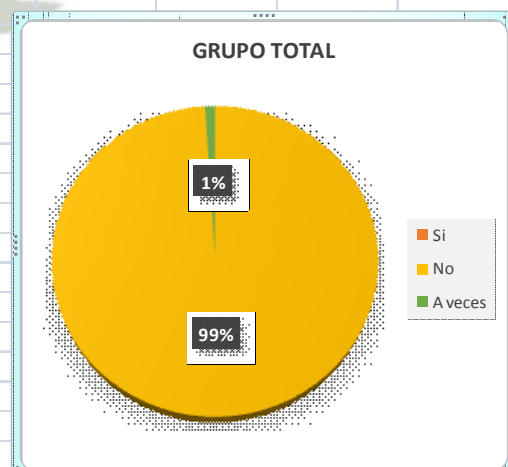
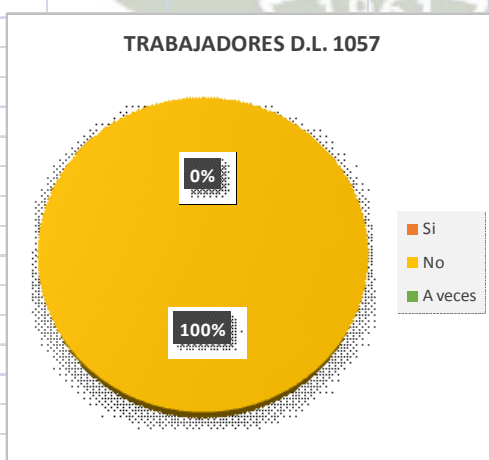
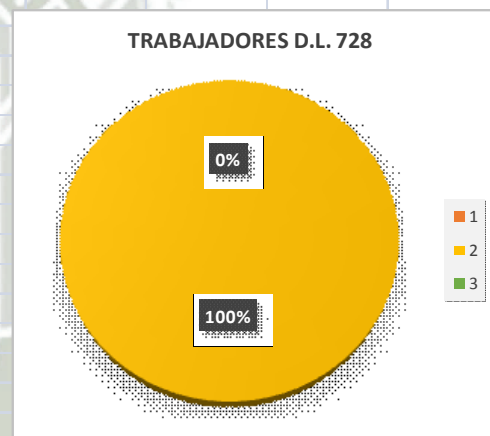
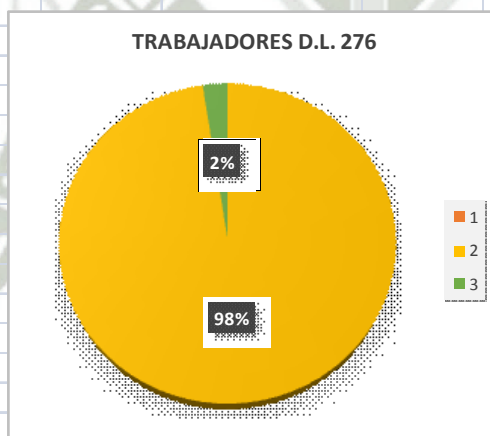
CUADRO Nº 13

PERCEPCIÓN SOBRE LA EFICACIA DE LOS ALCANCES DE LA LEY Nº 1057 EN CUANTO AL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA

EFICACIA DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Si	0	0	0	0	0	0	0	0
No	40	97,56	14	100	45	100	99	99
A veces	1	2,44	0	0	0	0	1	1
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013

PERCEPCIÓN SOBRE LA EFICACIA DE LOS ALCANCES DE LA LEY Nº 1057 EN CUANTO AL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA



En el cuadro y gráfico que analizamos podemos resumir con pocas palabras la percepción que los trabajadores tienen en relación al nivel de cumplimiento de los nuevos derechos laborales otorgado a los trabajadores comprendidos en el Decreto Legislativo N° 1057: y podemos advertir, que para los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 un 90.24% es Deficiente y para un 9.76% es Regular.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 un 71.43% perciben lo deficiente y un 28.57% indica que es regular.

De igual modo los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 un 95.56% indica que es deficiente y para un 4.44% es Regular.

En el grupo total, se refleja igualmente lo que ocurre en las tres modalidades de contratación, con una mayor percepción negativa con un 90% que refiere que es deficiente; y solo un 10% indica que es regular.

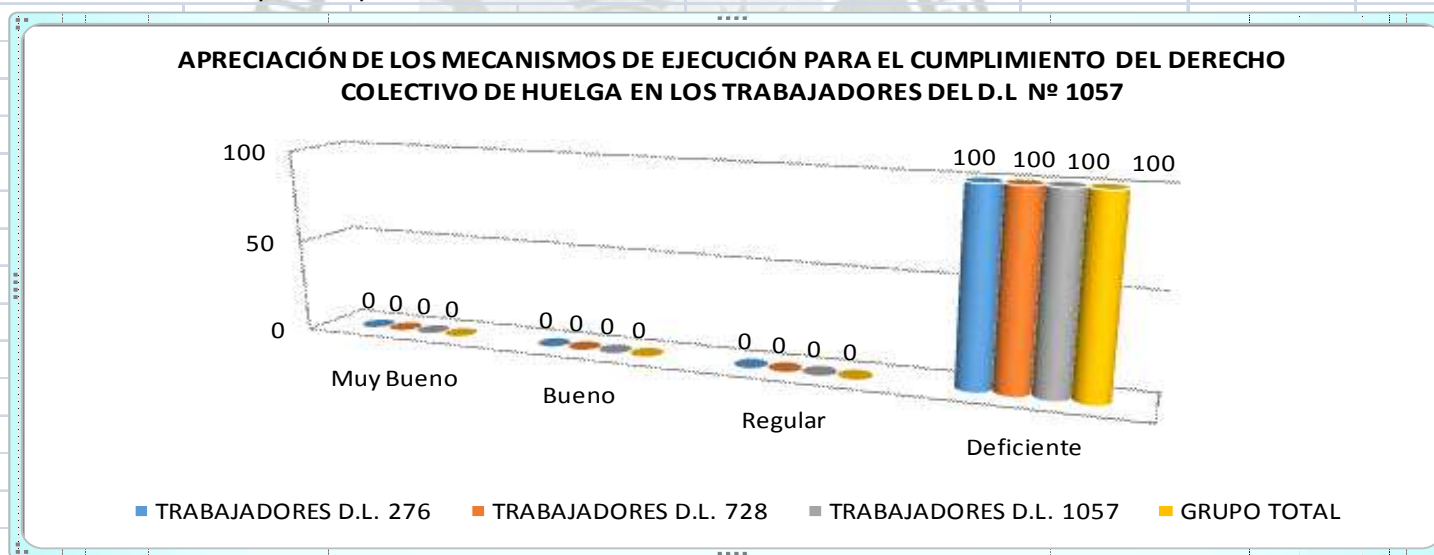
De los resultados arrojados en la presente interrogante sobre la “percepción sobre la eficacia de los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 en cuanto al derecho colectivo de huelga” un porcentaje mayoritario del 99% indicó que NO perciben en lo absoluto la eficacia de los alcances del derecho de huelga reconocido a los trabajadores (CAS). Denotando con ello la ineficacia de los alcances de este derecho a los trabajadores considerados en el Decreto Legislativo N° 1057.

CUADRO N° 14

APRECIACIÓN DE LOS MECANISMOS DE EJECUCIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA EN LOS TRABAJADORES DEL D.L N° 1057

MECANISMOS DE EJECUCIÓN	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	0	0	0	0	0	0	0	0
Deficiente	41	100	14	100	45	100	100	100
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013



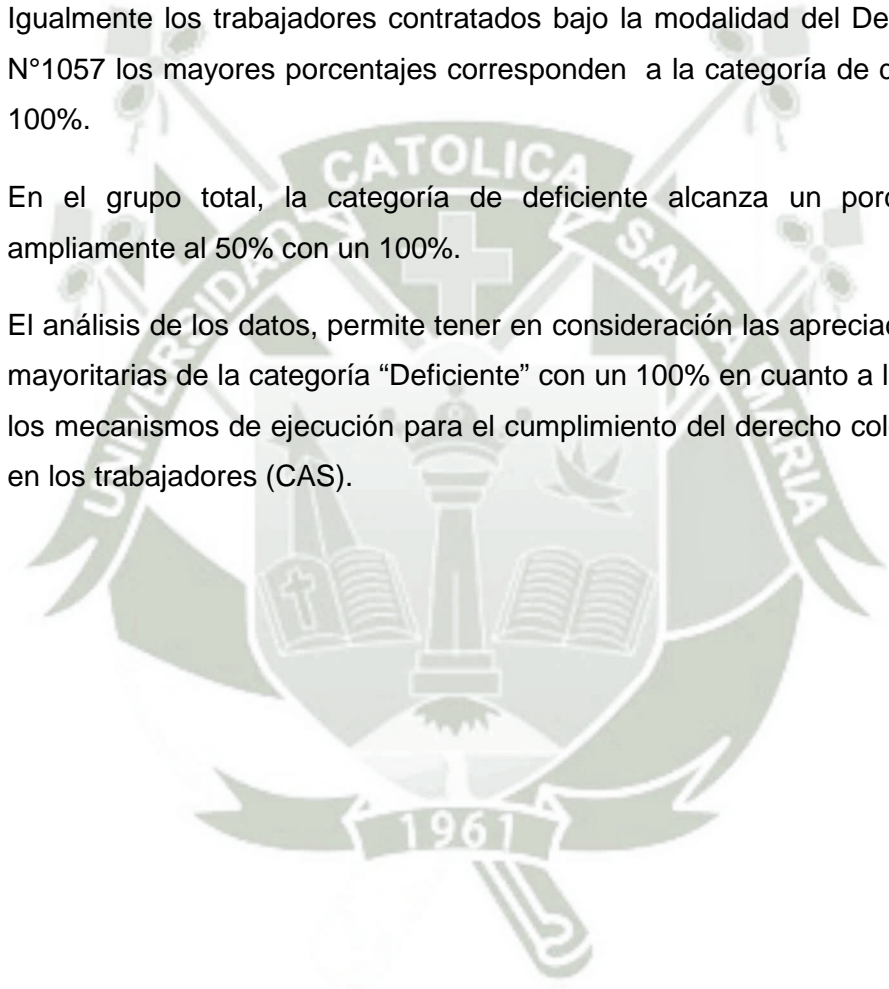
En el cuadro y gráfico que se observa el mismo que es materia de análisis, se tiene que en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°276 los porcentajes que sobrepasan el 50% corresponde a la categoría de deficiente con un 100%.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 los mayores porcentajes corresponden también a las categorías de deficiente con un 100%.

Igualmente los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057 los mayores porcentajes corresponden a la categoría de deficiente con un 100%.

En el grupo total, la categoría de deficiente alcanza un porcentaje superior ampliamente al 50% con un 100%.

El análisis de los datos, permite tener en consideración las apreciaciones negativas mayoritarias de la categoría “Deficiente” con un 100% en cuanto a la apreciación de los mecanismos de ejecución para el cumplimiento del derecho colectivo de huelga en los trabajadores (CAS).

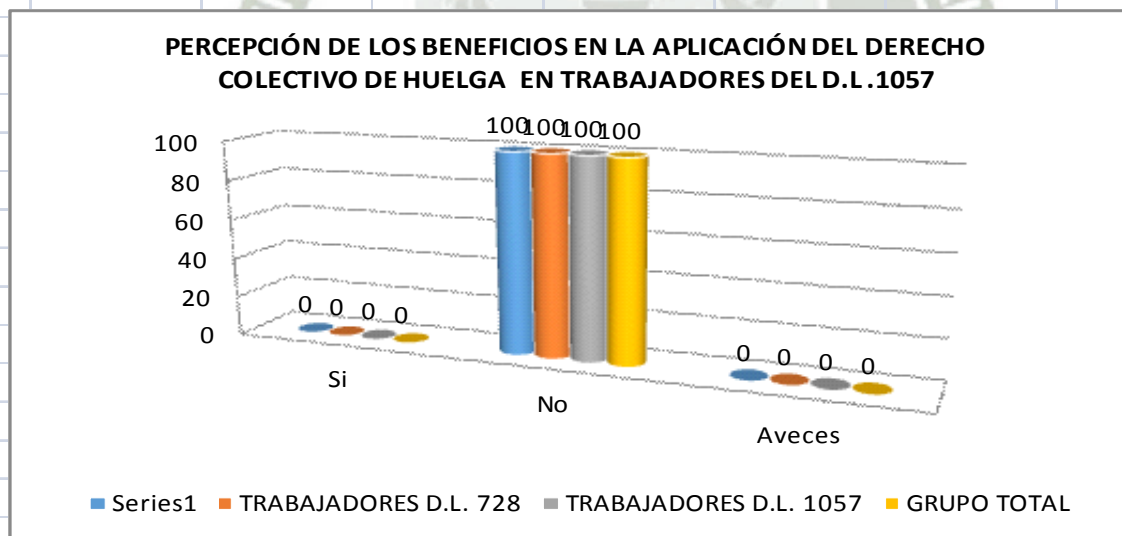


CUADRO N° 15

PERCEPCIÓN DE LOS BENEFICIOS EN LA APLICACIÓN DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA EN TRABAJADORES DEL D.L .1057

PERCEPCIÓN DE LOS BENEFICIOS	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Si	0	0	0	0	0	0	0	0
No	41	100	14	100	45	100	100	100
Aveces	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013



En el cuadro y gráfico precedente observamos en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 el mayor porcentaje es de la categoría NO de aquellos que afirman la no percepción de los beneficios en la aplicación del derecho colectivo de huelga regulada a favor de los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 con un 100%.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 igualmente la mayor frecuencia es de aquellos que afirman la no percepción del derecho de huelga en trabajadores CAS, eligiendo la categoría NO con un 100%.

Asimismo los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057 la mayor frecuencia es de aquellos que señalan la no percepción de los beneficios del derecho de huelga en trabajadores CAS, con un 100%.

En el grupo total, se advierte por ende la categoría de NO con un 100%

El análisis de los datos, permiten alcanzar algunas explicaciones, por ejemplo, en el caso de los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057 la mayor frecuencia es de aquellos que afirman la NO percepción de los beneficios en la aplicación del derecho de huelga en trabajadores contratados bajo los alcances del decreto Legislativo N° 1057 marcando en mayoría la categoría NO con un 100%, porcentaje que demuestra la ausencia de beneficios en su aplicación.

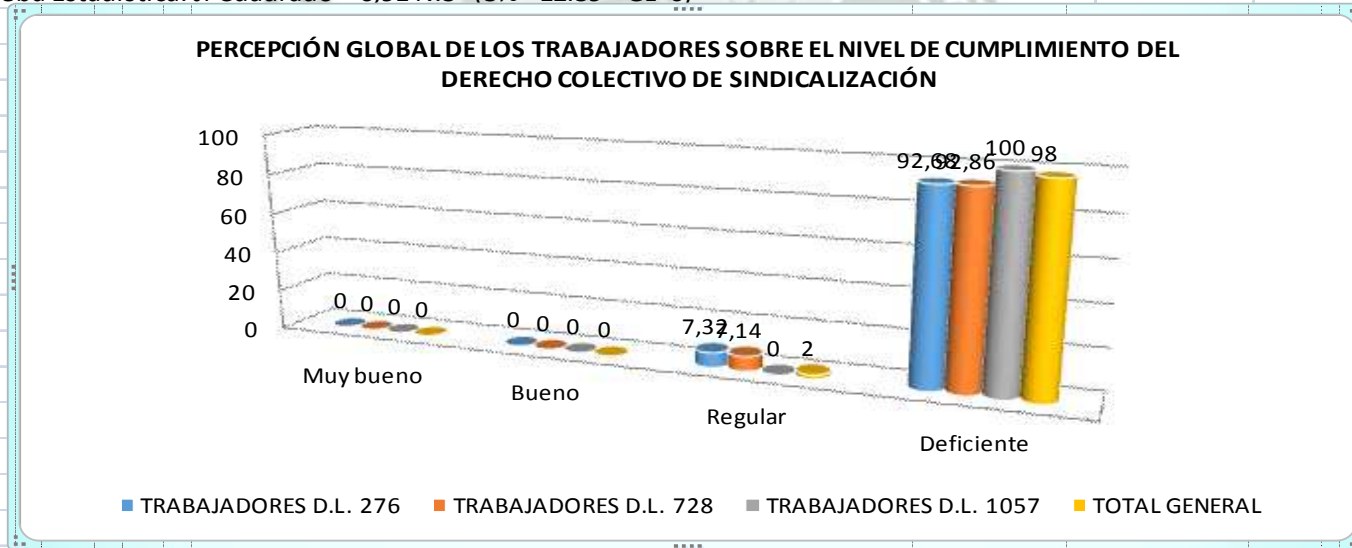
CUADRO N° 16

PERCEPCIÓN GLOBAL DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA

PERCEPCIÓN GLOBAL	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		TOTAL GENERAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	2	4,88	0	0	0	0	2	2
Deficiente	39	95,12	14	100	45	100	98	98
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013

Prueba Estadística: Ji Cuadrado = 6,91 N.S (5%= 12.59 GL=6)



En el cuadro y gráfico precedente materia de análisis se evidencia que los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 el porcentaje que sobrepasan el 50% corresponden a la categoría de deficiente con un 95.12%.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 el porcentaje que sobrepasan el 50% corresponden también a la categoría de deficiente con un 100%.

Igualmente los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 el porcentaje sobrepasa el 50% que corresponden a la categoría de deficiente con un 100%.

En el grupo total, todos los trabajadores de las tres modalidades de contratación superan igualmente el 50% con la categoría deficiente con un total del 98%.

Aplicando la prueba estadística de Ji Cuadrado se concluye que la percepción global de los trabajadores sobre la percepción de los trabajadores sobre el nivel de cumplimiento del derecho de huelga tiene percepción negativa significativa.

Analizando los porcentajes en total de los cuatro sub indicadores considerados para evaluar el nivel de cumplimiento en la ejecución del derecho de huelga, tiene una mayor percepción negativa en los trabajadores de todos los regímenes laborales.

Concluyendo así, que, los trabajadores de las distintas modalidades de contratación tienen una mayor percepción negativa sobre el nivel de cumplimiento en la ejecución del derecho de huelga. **Lo que estaría aceptando nuestra hipótesis (H₀).**

4. NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

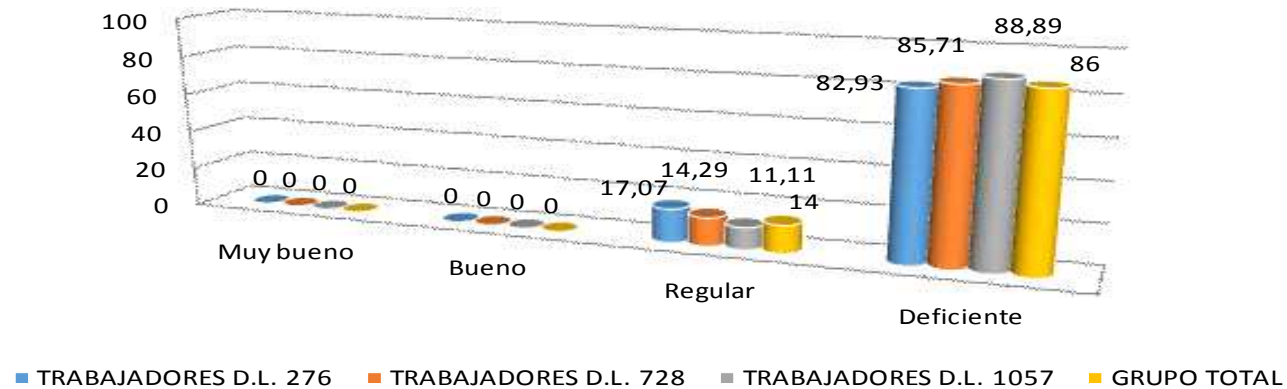
CUADRO N° 17

PERCEPCIÓN DE INCORPORACIÓN DE NUEVOS DERECHOS LABORALES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES D.L. N° 1057

REGULACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	7	17,07	2	14,29	5	11,11	14	14
Deficiente	34	82,93	12	85,71	40	88,89	86	86
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013

PERCEPCIÓN DE INCORPORACIÓN DE NUEVOS DERECHOS LABORALES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES D.L. N° 1057



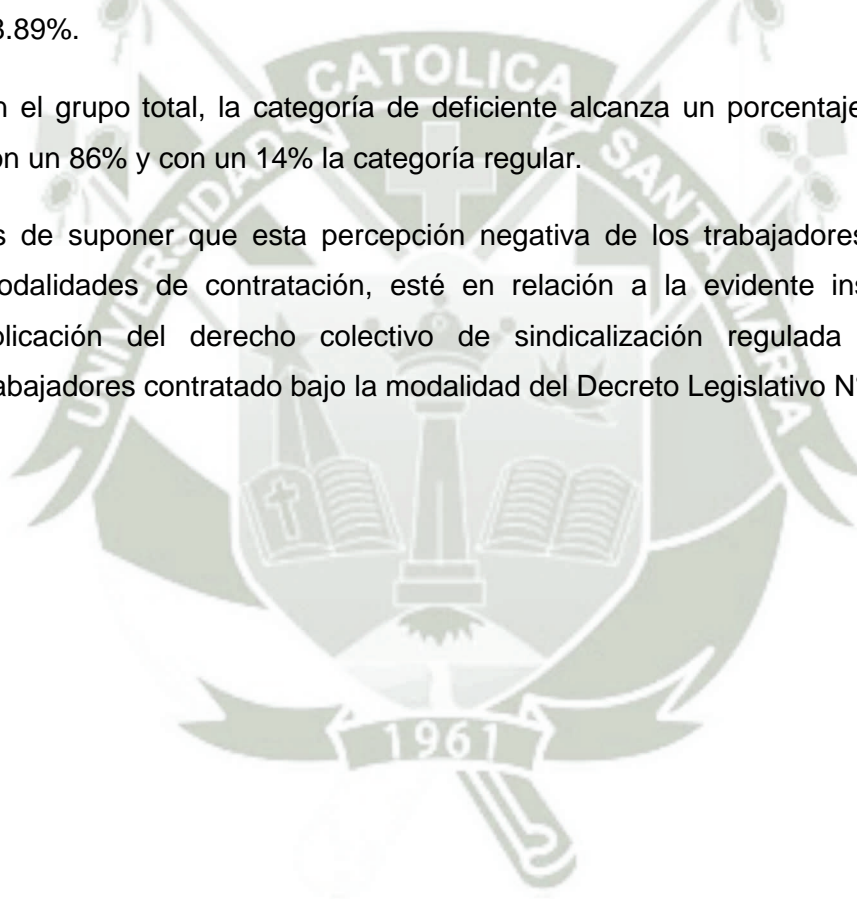
El cuadro y gráfico que antecede el mismo que es materia de análisis, observamos que en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 los porcentajes que sobrepasan el 50% corresponde a la categoría de deficiente con un 82.93% y con un 17.07% la categoría regular..

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°728 los mayores porcentajes corresponden también a las categorías de deficiente con un 85.71% y con un 14.29 la categoría regular.

Asimismo los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057 los mayores porcentajes corresponden a la categoría de deficiente con un 88.89%.

En el grupo total, la categoría de deficiente alcanza un porcentaje superior al 50% con un 86% y con un 14% la categoría regular.

Es de suponer que esta percepción negativa de los trabajadores de las distintas modalidades de contratación, esté en relación a la evidente insuficiencia en su aplicación del derecho colectivo de sindicalización regulada a favor de los trabajadores contratado bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057.

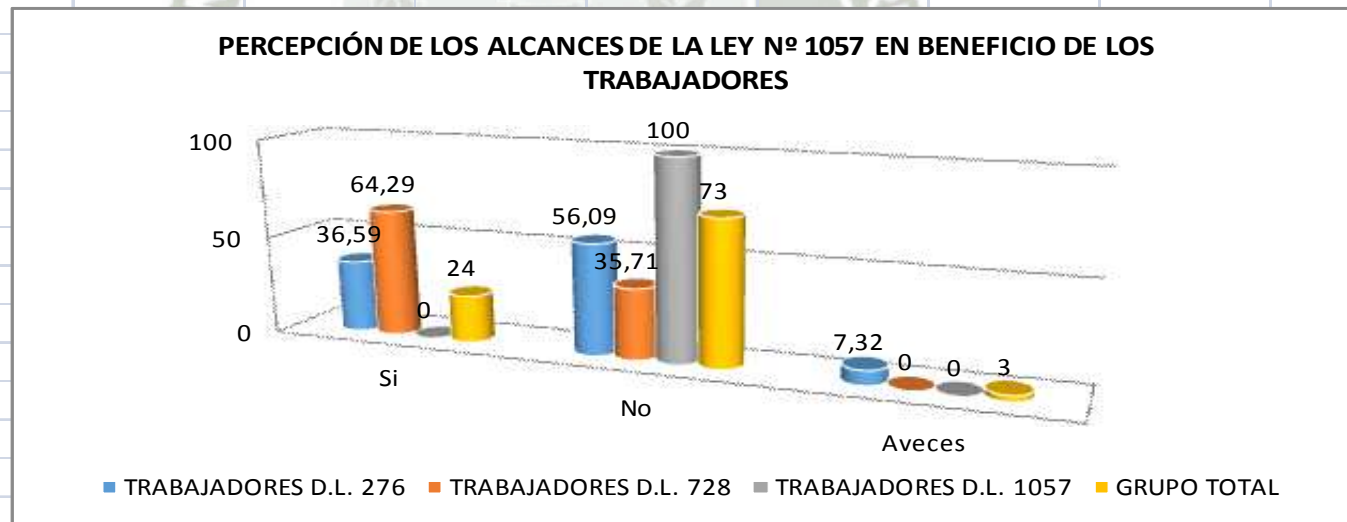


CUADRO N° 18

PERCEPCIÓN DE LOS ALCANCES DE LA LEY N° 1057 EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES

BENEFICIOS LABORALES	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Si	15	36,59	9	64,29	0	0	24	24
No	23	56,09	5	35,71	45	100	73	73
Aveces	3	7,32	0	0	0	0	3	3
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013



En el cuadro y gráfico precedente observamos en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 el mayor porcentaje es de la categoría NO de aquellos que afirman la no percepción de los beneficios laborales regulada a favor de los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 con un 56.09%.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 la mayor frecuencia es de aquellos que afirman positivamente eligiendo la categoría SI con un 64.29%.

Para los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057 la mayor frecuencia es de aquellos que afirman negativamente la ineficacia en la aplicación de los derechos laborales con un 100%.

En el grupo total, la categoría de No sobrepasa el 50% con un total de 73%.

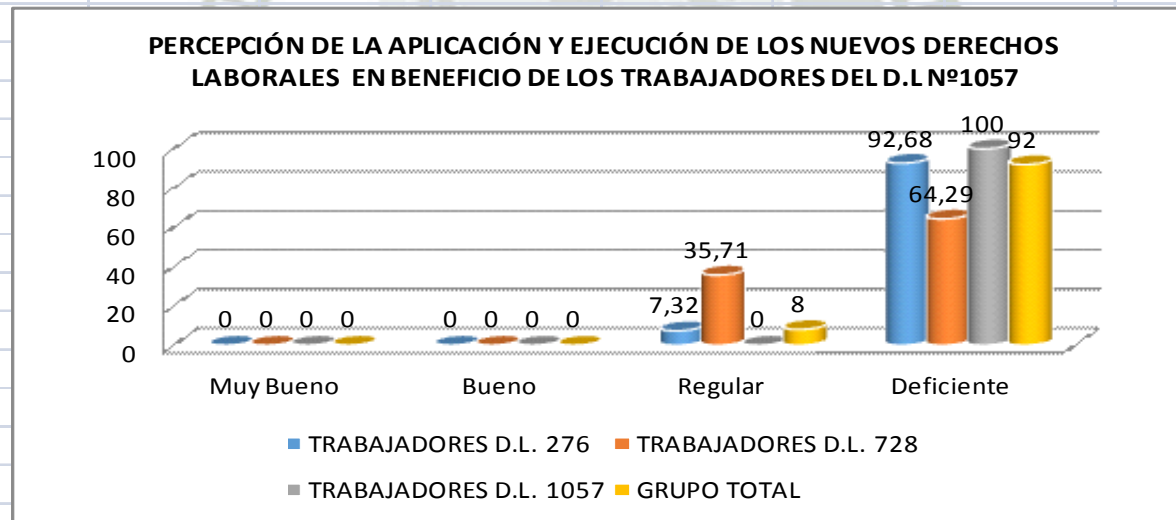
El análisis de los datos, permiten alcanzar algunas explicaciones, por ejemplo, en el caso de los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057 la mayor frecuencia es de aquellos que afirman la no percepción de los beneficios laborales en favor de los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057.

CUADRO N° 19

PERCEPCIÓN DE LA APLICACIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS NUEVOS DERECHOS LABORALES EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES DEL D.L N°1057

APLICACIÓN Y EJECUCIÓN	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	3	7,32	5	35,71	0	0	8	8
Deficiente	38	92,68	9	64,29	45	100	92	92
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013



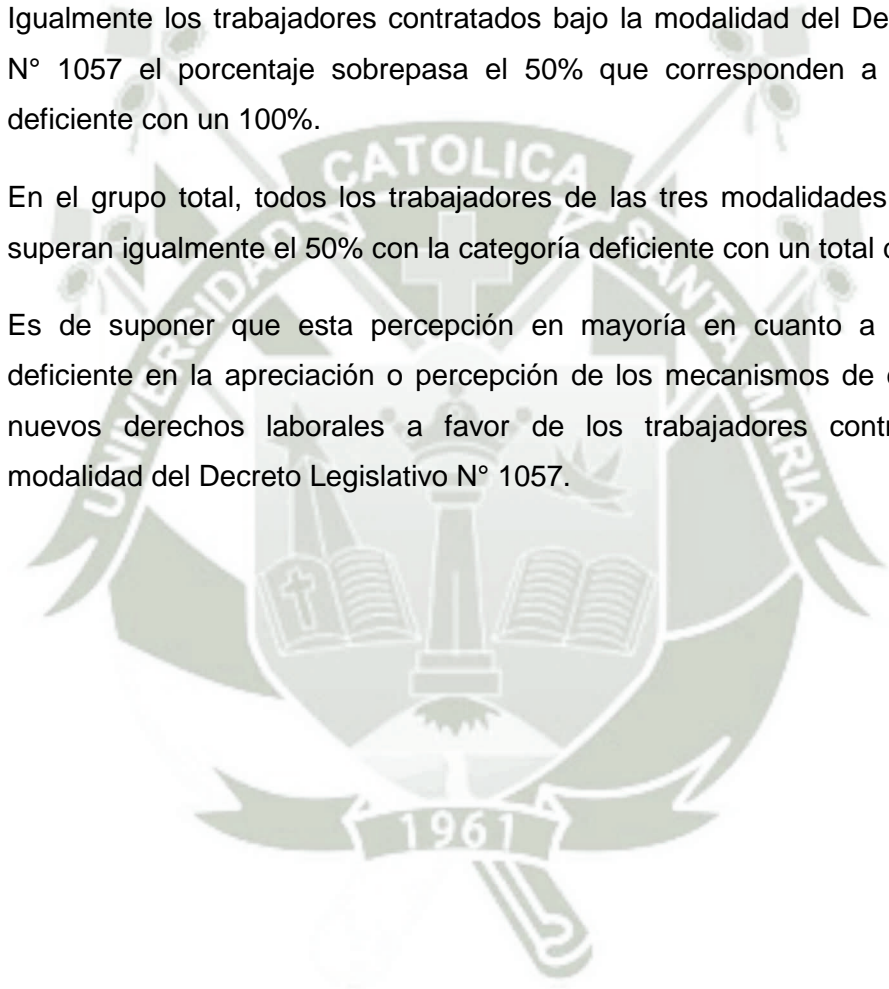
En el cuadro y gráfico precedentes materia de análisis se evidencia que los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 el porcentaje que sobrepasan el 50% corresponden a la categoría de deficiente con un 92.68%.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 el porcentaje que sobrepasan el 50% corresponden también a la categoría de deficiente con un 64.29%.

Igualmente los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 el porcentaje sobrepasa el 50% que corresponden a la categoría de deficiente con un 100%.

En el grupo total, todos los trabajadores de las tres modalidades de contratación superan igualmente el 50% con la categoría deficiente con un total del 92%.

Es de suponer que esta percepción en mayoría en cuanto a la categoría de deficiente en la apreciación o percepción de los mecanismos de ejecución de los nuevos derechos laborales a favor de los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057.

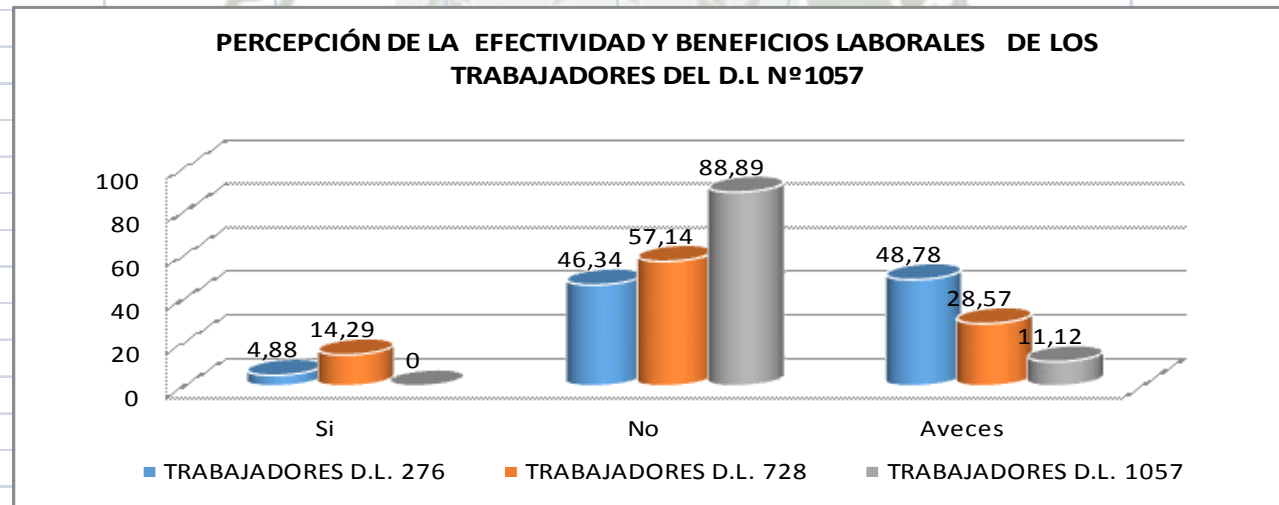


CUADRO N° 20

PERCEPCIÓN DE LA EFECTIVIDAD Y BENEFICIOS DE LOS NUEVOS DERECHOS LABORALES EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES DEL D.L N°1057

EFECTIVIDAD Y BENEFICIOS	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		GRUPO TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Si	2	4,88	2	14,29	0	0	4	4
No	19	46,34	8	57,14	40	88,89	67	67
Aveces	20	48,78	4	28,57	5	11,12	29	29
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013



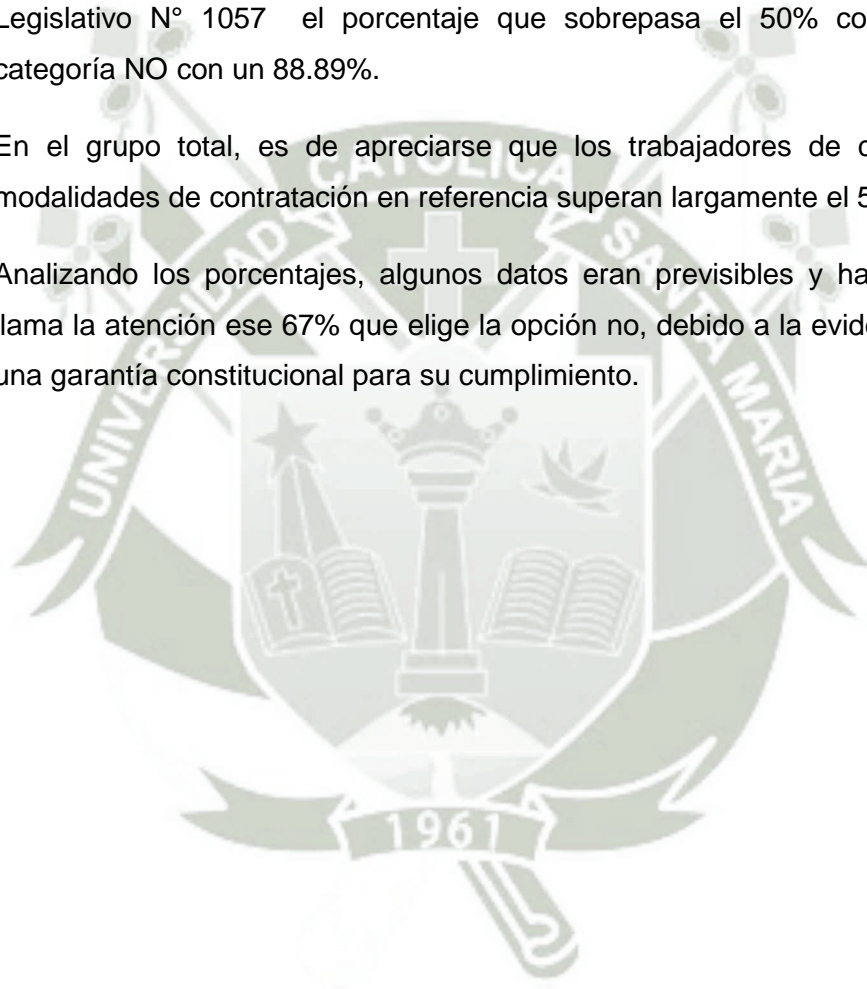
En el cuadro y gráfico materia de análisis, observamos en los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 el porcentaje de 48.78% corresponden a la categoría de a veces.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 el porcentaje que sobrepasan el 50% corresponde también a la categoría de NO con un 57.14%.

De igual modo los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 el porcentaje que sobrepasa el 50% corresponden a la categoría NO con un 88.89%.

En el grupo total, es de apreciarse que los trabajadores de cada una de las modalidades de contratación en referencia superan largamente el 50% con un 67%.

Analizando los porcentajes, algunos datos eran previsibles y hasta obvios, pero llama la atención ese 67% que elige la opción no, debido a la evidente ausencia de una garantía constitucional para su cumplimiento.



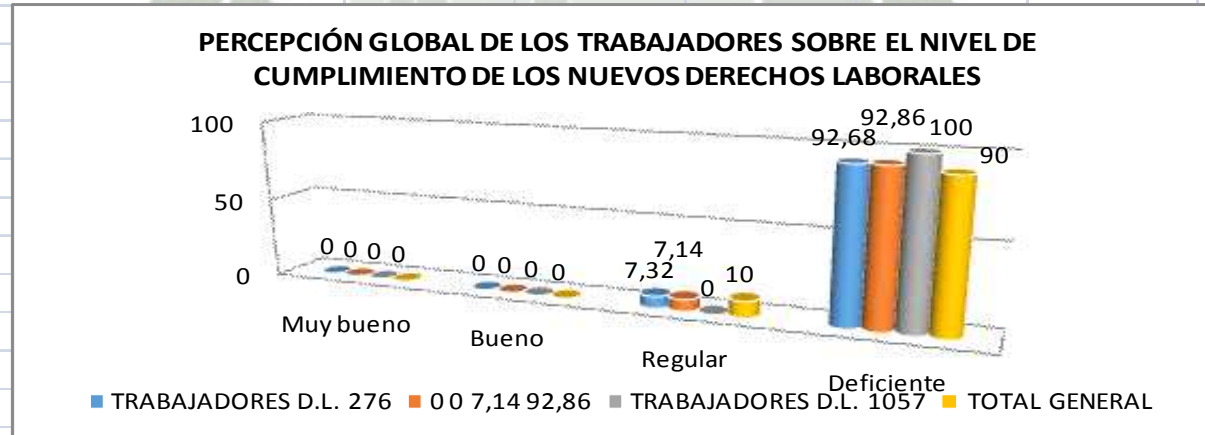
CUADRO N° 21

PERCEPCIÓN GLOBAL DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS NUEVOS DERECHOS LABORALES

PERCEPCIÓN GLOBAL	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		TOTAL GENERAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	4	9,76	4	28,57	2	4,44	10	10
Deficiente	37	90,24	10	71,43	43	95,56	90	90
TOTAL	41	100	14	100	45	100	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora S.B.P.C. 2013

Prueba Estadística: Ji Cuadrado = 8,64 N.S (5%= 12.59 GL=6)



En el cuadro y gráfico precedente materia de análisis se evidencia que los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276 el porcentaje que sobrepasan el 50% corresponden a la categoría de deficiente con un 90.24%.

En los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728 el porcentaje que sobrepasan el 50% corresponden también a la categoría de deficiente con un 71.43%.

Igualmente los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 el porcentaje sobrepasa el 50% que corresponden a la categoría de deficiente con un 95.56%.

En el grupo total, todos los trabajadores de las tres modalidades de contratación superan igualmente el 50% con la categoría deficiente con un total del 90%.

Para tales efectos y aplicando la prueba estadística de Ji Cuadrado se concluye que la percepción global de los trabajadores sobre la percepción de los trabajadores sobre el nivel de cumplimiento de los nuevos derechos laborales reconocidos a los trabajadores bajo las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057 tiene percepción negativa significativa.

Analizando los porcentajes en total de los cuatro sub indicadores considerados para evaluar el nivel de cumplimiento en la ejecución de los nuevos derechos laborales (CAS), tiene una marcada tendencia y percepción negativa en los trabajadores de todos los regímenes laborales.

Concluyendo así, que, los trabajadores de las distintas modalidades de contratación tienen una mayor percepción negativa sobre el nivel de cumplimiento en la ejecución del derecho de huelga. **Lo que estaría aceptando nuestra hipótesis (H₀).**

6.- CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS:

En la Hipótesis planteada se afirma que:

Es probable que la falta de garantía constitucional de la Ley Nro. 1057 no permita el eficaz cumplimiento del ejercicio de los derechos colectivos de sindicalización y huelga, por lo que será necesario que el Estado introduzca una garantía Constitucional para la correcta y eficaz aplicación del derecho constitucional de sindicalización y huelga en los trabajadores comprendidos en el Decreto Legislativo N°1057.

Por lo que, según la hipótesis planteada, y tomando en consideración la variable, indicadores y sub-indicadores, la contrastación con los resultados demuestra que:

La limitación del ejercicio de los derechos laborales de Sindicalización y Huelga, radica básicamente en la naturaleza del plazo determinado y la ausencia de una cláusula prohibitiva de despido por su ejercicio. Ya que al ejercer dichos derechos (Sindicalización y Huelga), se podrá despedir al trabajador en cualquier momento, bastando para ello solo esperar la fecha de vencimiento de contrato o en su defecto abonarle un pago de dos remuneraciones en calidad de indemnización. Se ha excluido de forma arbitraria, la reposición del trabajador (CAS) en su centro de labor, generando con ello desprotección absoluta a los trabajadores contratados bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057.

Como es de advertir, la supuesta tutela que ha pretendido brindar el Tribunal Constitucional, resulta insuficiente, pues es claro, en casos como el señalado, se vaciará el contenido del derecho de sindicalización y huelga. Con ese criterio el Tribunal Constitucional blinda a las instituciones públicas frente a sendos errores y abusos que cometen en contra de los trabajadores sujetos a Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), dejando en manos de la Ley y no de la Constitución el ejercicio de estos derechos.

Así mismo, la investigación demuestra que: El artículo 3º precitado contraviene el tercer párrafo del artículo 23º de la Constitución, se ha contravenido igualmente el artículo 42º de la Constitución, que reconoce expresamente los derechos de sindicalización y huelga. El artículo 3º también contraviene el tercer párrafo del artículo 23º de la Constitución, pues termina de consumir la desprotección de los derechos constitucionales básicos como a la sindicación y negociación colectiva, así como a la protección adecuada contra el despido, pues en el Decreto Legislativo N.º 1057 no se ha

contemplado el ejercicio pleno y eficaz de estos derechos, lo que rebaja la dignidad de los trabajadores. Del mismo modo el Artículo 103º de la Constitución, el que señala que pueden expedirse leyes especiales por la naturaleza de las cosas, pero no por diferencia de las personas.

Siendo que al no existir garantía se estaría vulnerando derechos constitucionales reconocidos a los trabajadores por la OIT y la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre todo teniendo en consideración lo estipulado en la Constitución Política del Perú de 1993, artículo 23, extremo en el que se señala que: *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*. Es decir, despedir a un trabajador bajo el régimen CAS quien ostente la representación de una organización sindical o miembro del mismo y realice actividad sindical no puede ser despedido, sin embargo, en nuestra realidad se observa a diario su práctica inconstitucional.

Habiéndose planteado hipótesis de investigación, se ha obtenido datos, información y resultados, los mismos que fueron analizados en función de la bibliografía previo análisis de validez, por lo que los datos obtenidos en el trabajo de campo confirman totalmente la hipótesis planteada, en la presente investigación.

Que de los datos obtenidos surgieron otros temas por investigar, es decir, que de los resultados han resultado nuevas hipótesis que ameritan nuevos estudios, por ejemplo:

- El tratamiento del despido arbitrario en trabajadores contratados bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057.
- Medir el nivel de cumplimiento de los derechos colectivos de sindicalización y huelga en trabajadores de otros regímenes laborales existentes en nuestro país.
- La creación de un Fuero Sindical para trabajadores CAS, el establecimiento de un único proceso (Proceso Constitucional de Amparo y Nulidad de Despido) preferente y sumario de tutela de la Libertad Sindical que dé cuenta con mecanismos procesales como la inversión de carga de la prueba o la reposición provisional para los casos de antisindicalidad evidente, entre otros.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El CAS es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma, éste régimen especial solo podía ser transitorio para encuadrarse en el marco de la constitucionalidad, y que la incorporación de algunos derechos adicionales (Sindicalización, Huelga, entre otros) solo logrará convertirlo en un régimen permanente, que a la larga conseguirá generar mayor desorden en el Estado.

SEGUNDA: La libertad sindical es uno de los derechos fundamentales más atacados en los últimos tiempos. Aunque su reconocimiento se encuentra consagrado por muchos instrumentos legales de carácter nacional e internacional, lo cierto es que en la realidad los gobiernos trabajan muy poco por defender su vigencia.

TERCERA: Los sindicatos tienen importantes roles que cumplir para defender los derechos de los trabajadores. Nuestro país atraviesa contextos políticos y sociales muy inestables y complejos que exigen de los sindicatos reformar la formación de sus cuadros para desarrollar estrategias de acción que conduzcan al fortalecimiento de sus organizaciones y a la construcción de sociedades más justas y equitativas.

CUARTA: Los trabajadores CAS tienen derecho a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes y organizar su administración y actividades. El artículo 3º del D.L.Nº 1057 contraviene el tercer párrafo del artículo 23º de la Constitución, pues termina de consumir la desprotección de derechos constitucionales básicos como a la sindicación y huelga, así como a la protección adecuada contra el despido, pues en el D.L.N.º 1057 no se ha contemplado el ejercicio de estos derechos, lo que rebaja la dignidad de los trabajadores.

QUINTA: No pueden expedir leyes que generen diferencias sociales, la igualdad es un principio-derecho que posiciona a toda persona que comparte la misma condición, en un plano de equivalencia, consecuentemente estamos ante una relación de identidad por naturaleza, por tanto, no pueden existir excepciones o privilegios que excluyan a un servidor del Estado de los derechos que se conceden a otro servidor, aún cuando no estén sujetos al mismo régimen laboral, por más especial que fuese este, deben compartir los mismos, aunque pueda justificarse por temas de índole presupuestal y promoción de la formalización laboral que los mismos puedan ser inicialmente reducidos, pero no inexistentes.

SEXTA: El artículo 103º de la Constitución señala que pueden expedirse leyes especiales por la naturaleza de las cosas, pero no por diferencia de las personas “La cosa” en el

Decreto Legislativo 1057 no es otra “cosa” que “Derechos Laborales”, y en tanto derechos laborales con reconocimiento constitucional, no pueden ser objeto de discriminación a través de un “régimen especial”, dando lugar a una abierta y marcada discriminación. Sin lugar a dudas, existe una ley especial que contraviene materialmente la Constitución, atenta contra el Artículo N° 103 de la Constitución, permitiendo una diferencia desproporcional e irrazonable entre las personas que trabajan para el mismo empleador (Estado).

SETIMA: El Estado peca de ingenuo al introducir un derecho de sindicalización y de huelga ausentes de una cláusula prohibitiva de despido por su ejercicio, tal como existen de manera expresa en los regímenes laborales público (DL 276) y privado (DL 728), cuyos trabajadores gozan del ejercicio de tales derechos sin ningún riesgo de ser despedidos. Es por ello que a la fecha estos derechos devienen en inoperantes para los servidores CAS, toda vez que en la práctica están imposibilitados de afiliarse a un sindicato o de sumarse a una huelga, porque al poco tiempo de hacerlo son despedidos bajo el manto de la no renovación contractual.

OCTAVA: El derecho ha contribuido en la labor de regulación y dación de nuevos derechos laborales reforzando las desigualdades entre los trabajadores de distintos regímenes, sin embargo, esta no es eficiente, en la actualidad vemos en muchas instituciones por no decir en todas, las entidades estatales se han convertido en un problema de interpretación y aplicación de normas, no solo por su falta de implementación, sino también por falta de interés del Estado.

NOVENA: Conforme al análisis de la muestra y para efectos de medir el nivel de cumplimiento de los derechos de sindicalización y huelga en trabajadores comprendidos en el CAS se hizo el respectivo trabajo de campo, por lo que, en cuanto a los indicadores planteados, se concluye que los trabajadores contratados bajo la modalidad del D. L. N° 276, D.L.N° 728 y D.L.N° 1057 tienen una mayor percepción negativa del ineficaz cumplimiento del derecho colectivo de sindicalización y huelga reconocido para los trabajadores contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

DECIMA: Luego de realizado esta investigación, el estudio de los datos, con las pruebas estadísticas pertinentes, se comprueba el logro de los objetivos propuestos, encontrándose que la percepción de los trabajadores, sobre la eficaz aplicación del derecho colectivo de sindicalización y huelga en los trabajadores sujetos a los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, es negativa, verificándose o comprobándose de esta manera la hipótesis planteada en el proyecto de investigación, al probarse la inexistencia de una garantía constitucional a la figura del despido arbitrario en los trabajadores contratados bajo los alcances del Decreto

Legislativo N° 1057 y la apremiante necesidad de dictarse medidas efectivas de protección, como los que si gozan los trabajadores del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728.



SUGERENCIAS:

Siendo el tema de estudio, el nivel de cumplimiento de los Derechos Colectivos de Sindicalización y Huelga en los trabajadores considerados bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco, obviamente la sugerencia tiene que ser una sola, y esta es, por la fuerza de la razón e igualdad, el cumplimiento efectivo, previo reconocimiento de la garantía constitucional que garantice su aplicación.

Por lo tanto se plantea que:

El Estado a través del Poder Ejecutivo, Legislativo considere y tenga en cuenta la principal característica del Contrato Administrativo de Servicios la misma que debe entenderse como un régimen laboral especial y **transitorio** que tiene por finalidad iniciar el proceso de reforma y reordenamiento del servicio civil, dicho en otras palabras, este régimen no debe perdurar en la legislación peruana, debe urgentemente iniciarse con su reforma o en su defecto declarar su derogatoria, dado que este Decreto Legislativo N° 1057 es atentatorio y limitativo de los derechos laborales y constitucionales; mientras dicho decreto legislativo este en vigencia los trabajadores sujetos a dicho régimen no podrán gozar plena e íntegramente de los derechos de Sindicalización y Huelga reconocidos constitucionalmente, dado que no cuenta con Garantía Constitucional que los proteja de los despidos arbitrarios como si cuentan trabajadores de otros regímenes laborales como los considerados dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728.

De igual forma se sugiere que:

La Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco considere en las modalidades de contratación (CAS) los siguientes aspectos:

1. Dada su naturaleza y demás características del CAS, es evidente que este tipo de contratos (CAS) resulta necesario y beneficioso para muchas instituciones de la administración pública, como lo es para la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco, sin embargo, cabe precisar, que dicho régimen cuenta con protección de legislación nacional e internacional aunque estas resulten un tanto limitativas en su aplicación.
2. Tener en consideración los derechos fundamentales, laborales y constitucionales de sus trabajadores (CAS).

3. Garantizar que los Derechos Colectivos de Sindicalización y Huelga tengan una aplicación práctica y acorde a la legislación vigente, en la resolución de conflictos sociales colectiva de los sindicatos.
4. Brindar atención especializada con profesionales entendidos en la materia para el asesoramiento y consejería con respecto a sus Derechos laborales con el propósito de colaborar con el eficaz cumplimiento de los Derechos colectivos de Sindicalización y Huelga y demás derechos laborales otorgados por Ley a los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057.



RECOMENDACIONES

Al Estado:

Tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Dada su naturaleza y rol fundamental de los sindicatos, tener en consideración y respeto que estas cumplen importantes funciones en defensa de los derechos constitucionales de todos los trabajadores. Cabe precisar, que hoy en día nuestro país atraviesa contextos políticos y sociales muy inestables y sobre todo complejos que exigen de los sindicatos reformar la formación de sus cuadros para desarrollar estrategias de acción que conduzcan al fortalecimiento de sus organizaciones y a la construcción de sociedades más justas y equitativas, para cuyo efecto, se exige un ambiente laboral en el que se respeten y ejerzan a plenitud los derechos laborales como los de sindicalización y huelga, entre otros.
- El Tribunal Constitucional mediante la expedición de la sentencia recaída en el expediente N° 00002-2010-PI/TC, negó al personal sujeto a un contrato administrativo de servicios, toda posibilidad de obtener la readmisión en el centro de trabajo, en otras palabras, ha vaciado el núcleo duro de este derecho constitucional, pues dado el carácter temporal y la potestad discrecional de renovar o no tales contratos, en la práctica se observa a cualquier dirigente sindical o trabajador sindicalizado objeto de una resolución de contrato por el solo hecho de ejercer sus derechos laborales, caso contrario únicamente accedería a una indemnización ascendente a dos remuneraciones mensuales, o en su defecto, llegado el término de su contrato o prórroga vigente, es muy probable por no decir seguro, que el mismo no sea renovado, siendo irrelevante que se trate de un trabajador que anteriormente laboró bajo un contrato de servicios no personales, durante más de 15 años en algunos casos, situación que motiva la preocupación y por ende el desarrollo de la presente investigación.
- Como se advierte, en el caso de los trabajadores considerados dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, existe total vacío, respecto al fuero sindical, con lo cual, los trabajadores se sitúa en un estado de indefensión absoluta de relevancia constitucional, a quienes en ejercicio de un derecho constitucional, se ven más seguros en su empleo sin estar afiliado a un sindicato, delimitando de ese modo su derecho a la libertad sindical. Siendo ello así resulta innecesario otorgarles derechos de sindicalización y huelga a los trabajadores CAS sin antes brindarles garantías o protección al despido arbitrario.

- Tener en consideración los fines u objetivos por el que se promulgó la Ley N° 29849, publicada el 06 de abril de 2012, la cual regula la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, sin embargo a la fecha, poco o nada se hizo al respecto.

A los trabajadores:

- Defender y exigir su cumplimiento, toda vez que, la libertad sindical es uno de los derechos fundamentales más atacados en los últimos tiempos, aunque su reconocimiento se encuentra consagrado por muchos instrumentos legales de carácter internacional y nacional, lo cierto es que en la realidad los gobiernos de turno están haciendo muy poco por defender su vigencia, desde la aparición de los sindicatos, los trabajadores han tenido que enfrentar muchos obstáculos para hacer valer sus derechos fundamentales, por esta razón el presente trabajo de investigación pretende contribuir en defensa y adecuado cumplimiento del derecho a la libertad sindical.



BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CONDE, Enrique.: “Curso de derecho constitucional”, VI. Madrid, Tecnos, 1999. Pág. 97.
- ARÉVALOVELA, Javier. Derecho Colectivo del Trabajo. Edit. Grijley. Lima, 2005. Pág. 07.
- ARÉVALO VELA, J.: *El trabajo como objeto del derecho del trabajo*, disponible en <http://lawiuris.com/2007/10/02/el-trabajo-como-objeto-del-derecho-del-trabajo>
- BAJARAS MONTES DE OCA S.: “Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo”, 1998.
- BOZA FERNÁNDEZ F.: “Derecho Colectivo de Trabajo”. Editorial Rodhas. Lima, 1997, Tomo II.
- Calvo Vidal, F.: *La jurisprudencia ¿fuente del Derecho?*, Lex Nova, Valladolid, 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. “Tratado de Derecho Laboral”. Tomo III. Parte General. El Gráfico Impresores. Buenos Aires-Argentina. 1949. Pág. 437.
- CABANILLAS, Guillermo, escribe: Mercader Uguina, Jesús R. (2012). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch. Pág. 770.
- DÍAZ AROCO, Teófila. “Derecho Colectivo del Trabajo”. 2da. Edición. Editora Jurídica Grijley. 2001.
- DEL ÁGUILA VELA, R.: “El derecho en sus documentos, el procedimiento de despido laboral”, en *Actualidad Jurídica*, 2011. Tomo 54.
- DÍAZ GUEVARA, J. J.: *La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales adquiridos, según la legislación peruana*, número. 24, año 2009.
- DOLORIER TORRES, Javier. Ob. Cit. Pág. 1
- FLINT BLANK P.: “Derecho Colectivo del Trabajo”. Librería Studium S.A. Lima, 1986.
- FLINT BLANK P.: “Derecho Colectivo del Trabajo”. Op.cit., p. 88.
- GARCÍA ABELLÁN J.: “Introducción al Derecho Sindical”. Madrid. 1961.
- GÓMEZ VADEZ, Francisco. Derecho del Trabajo – Relaciones Colectivas del Trabajo. 3ra edición. Edit. San Marcos. Lima, 2009. Pág. 156.
- GÓMEZ VADEZ, Francisco. Ob. Cit. Pág. 158.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio (2012).
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio (2012). *Manual de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch. Pag.903.
- IDALGO ANDRADE, Gabriel (2009). Evolución legal del contrato laboral en general a la libertad sindical. Enfoque desde el derecho contractual civil ecuatoriano y la legislación internacional del trabajo. Tesis UTPL, Quito.

- KROTOSHIM E.: *“Manual del Derecho del Trabajo”*. Edit. De palma. Buenos Aires, 1979.
- LASTRA LASTRA, José Manuel. La Libertad Sindical. Pág. 705.
- MARCENARO FRERS R.: *“El trabajo en la nueva Constitución”*. Editores Cuzco S.A.
- MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente-Antonio, (2012). *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos. Pág. 850.
- NEVES MUJICA, Artículo 23, acápite 4) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos Convención Americana de Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, Artículo 16°.
- PEREIRA MORALES F.: *“La Libertad Sindical, su Alcance y Contenido. Derecho Colectivo Laboral”*. Buenos Aires, 1973.
- PÍO XII- BARNABA CHIARAMONTI, Gregorio Luigi; Cesena, actual Italia, 1742- Roma, 1823.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. “Derecho del Trabajo”. Colección Ceura. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. España. 1994.
- PAREDES NUÑEZ, Julio Ernesto. “Manual para la Investigación Científica” 4ta Ed. UCSM-EPG Arequipa – Perú, 2003.
 - Manual para la Investigación Científica” Séptima Edición UCSM-EPG Arequipa – Perú, 2003.
- RENDÓN VÁSQUEZ J.: *“Manual de Derecho del Trabajo Colectivo”*, Ediciones Edial. Lima, 1994.
- RIVERA RODRÍGUEZ, H. A.: *“Precedentes vinculantes en materia de despidos”* Diálogo con la Jurisprudencia, Las Sentencias Normativas del Tribunal Constitucional”, en *Gaceta Jurídica*, Lima 2007.
- TORRES VÁSQUEZ, A.: *Diccionario de Jurisprudencia Civil*, Grijley, Lima, 2008.
- VILLASMIL B., Fernando “Relación de trabajo en la negociación colectiva marina”, Caracas, Paredes Editores 1997, pág. 233.
- VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. Ob. Cit. Pág. 87.
- VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. Ob. Cit. Pág. 90, 93; Ob. Cit. Pág. 93

JURISPRUDENCIA

- Expediente N° 0008-2005-PI/TC
- Expediente N° 002-2010--AA/TC.
- Expediente N° 0206-2005-PA/TC.

- Expediente N° 0006-2006-PC/TC.
- Expediente N° 3818-2009-PA/TC.

LEGISLACIÓN

- Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Decreto Legislativo N° 1057.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 Informe legal N° 527-2010-SERVIR/GG-OAJ.
- Constitución Política del Perú: artículos 2° incisos 2, 10, 13, 14, 15, 20 y 23; 3°, 22°, 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28°, 29°, 42°, 153° y la Cuarta Disposición Final y Transitoria.
- Convenio 87, Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.
- Convenio 98, Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.
- Convenio 135, Relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

JURISPRUDENCIA

- Expediente N° 0008-2005-PI/TC
- Expediente N° 002-2010-AA/TC, Expediente N° 0206-2005-PA/TC, Expediente N° 0006-2006-PC/TC y Expediente N° 3818-2009-PA/TC.
- SENTENCIA 11/1981, de 8 de abril de 1981». Boletín Oficial del Estado (25 de abril de 1981).
- SENTENCIA 123/1992, de 28 de septiembre de 1992». Boletín Oficial del Estado (29 de octubre de 1992).
- SENTENCIA 236/2007, de 7 de noviembre de 2007». Boletín Oficial del Estado (10 de diciembre de 2007).
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, de fecha 07 de setiembre del año 2010.
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Resolución Aclaratoria, publicado en fecha 20 de octubre del año 2010.
- DECRETO SUPREMO N° 065-2011-PCM, Artículo 1.

- Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1057
- Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, Decreto Supremo N° 065-2011-PCM
- Constitución Política vigente Artículo 28.
- Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, concordante con el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.
- Tribunal Constitucional peruano Sentencia Expediente 1124-2001-PA/TC.
- Villavicencio Ríos Tribunal Constitucional, fundamento jurídico N° 26, Sentencia (Expediente N° 0008-2005-PI/TC Caso, Proceso de Inconstitucionalidad contra la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175)
- Expediente N° 1469-2002-AA/TC (Caso Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata -SITRAMUNP-)
- Villavicencio Ríos, Sentencia Expediente N° 3311-200S-PA/TC (Caso Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha).

LEGISLACIÓN

- Informe legal N° 527-2010-SERVIR/GG-OAJ.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057
- Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Decreto Legislativo N° 1057

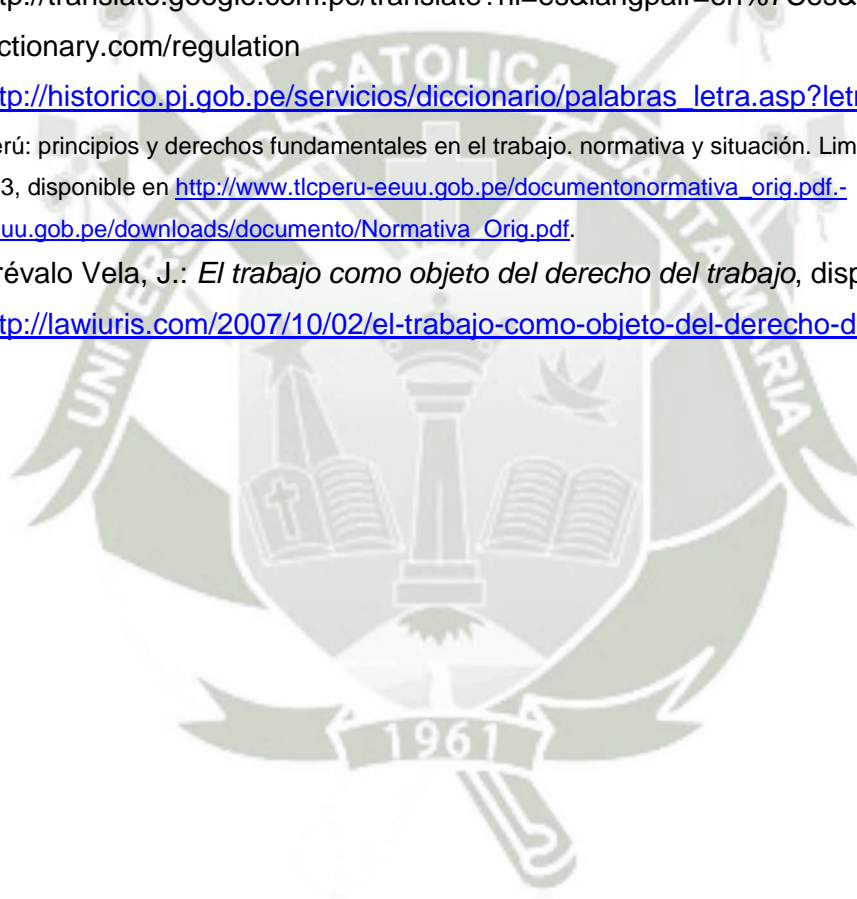
CONVENIOS:

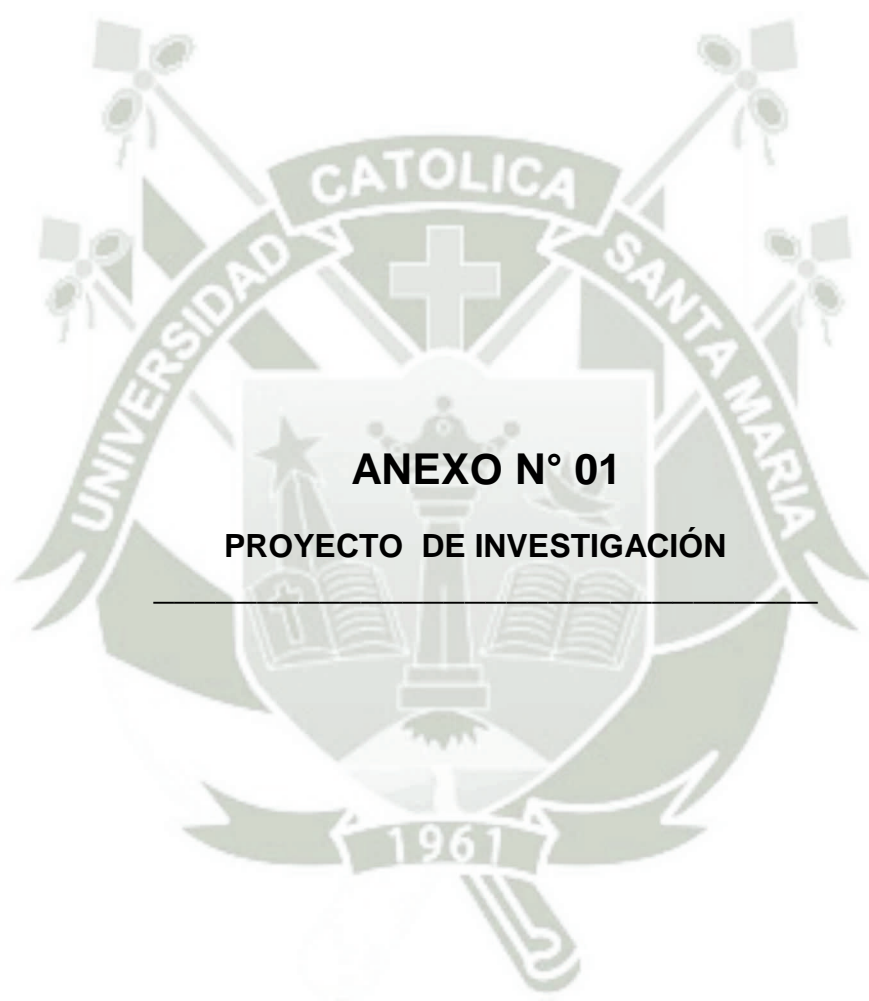
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, disponible en <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C087>.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Artículo 8°.
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, disponible en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/reportforms/pdf/22s098.pdf>.
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, disponible en: http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/pactos/conven_151_r_elaciones_trabajo.html.
- Los Convenios de OIT más relevantes sobre el tema de libertad sindical son: Convenio 87 (1948), “Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”, Convenio 98 (1949), “Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, Convenio 135 (1971), “Sobre los representantes de los trabajadores”, Convenio 151 (1978), “Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública”.
- (OIT, 1996, párrafos 473-475), (OIT, 1994a, párrafos 173 y 174) y OIT, 1996, párrafo 498.

- Las Recomendaciones OIT más relevantes sobre el tema de libertad sindical son: Recomendación 143 (1971), “Sobre los representantes de los trabajadores”, Recomendación 159 (1978), “Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública”.
- Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece en su artículo 10 sobre la organización sindical.

PÁGINAS WEB

- http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/pactos/conven_151_relaciones_trabajo.html.
- http://www.tlcperueeu.gob.pe/downloads/documento/Normativa_Orig.df
- <http://translate.google.com.pe/translate?hl=es&langpair=en%7Ces&u=http://law.yourdictionary.com/regulation>
- http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=E.
- Perú: principios y derechos fundamentales en el trabajo. normativa y situación. Lima, 28 Julio de 2004, p, 3, disponible en http://www.tlcperu-eeuu.gob.pe/documentonormativa_orig.pdf.-eeuu.gob.pe/downloads/documento/Normativa_Orig.pdf.
- Arévalo Vela, J.: *El trabajo como objeto del derecho del trabajo*, disponible en <http://lawiuris.com/2007/10/02/el-trabajo-como-objeto-del-derecho-del-trabajo>.





UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL



**NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS
DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA EN EL DECRETO
LEGISLATIVO N° 1057 EN LOS TRABAJADORES
DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
PÚBLICA DEL CUSCO,
PERÍODO - 2012**

Proyecto de tesis presentado por la bachiller:

YESENIA QUISPE AYALA

Para optar el grado académico de:

MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL

AREQUIPA – PERÚ

2013

INDICE

INTRODUCCIÓN

I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

- 1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.
- 1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA
 - a. AREA DEL CONOCIMIENTO
 - b. INTERROGANTES
 - c. TIPO DE PROBLEMA.
 - d. NIVEL DE INVESTIGACIÓN
- 1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

2. OBJETIVOS.

- 2.1. OBJETIVO GENERAL.
- 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3. MARCO TEÓRICO

- 3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN
- 3.2. BASES TEÓRICAS

4. MARCO CONCEPTUAL.

5. HIPÓTESIS.

II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN.

- 1.1. TECNICAS.
- 1.2. INSTRUMENTO.

2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO.

- 2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
- 2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN
- 2.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN
- 2.4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
- 2.5. POBLACIÓN Y MUESTRA
- 2.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

3. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.

4. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

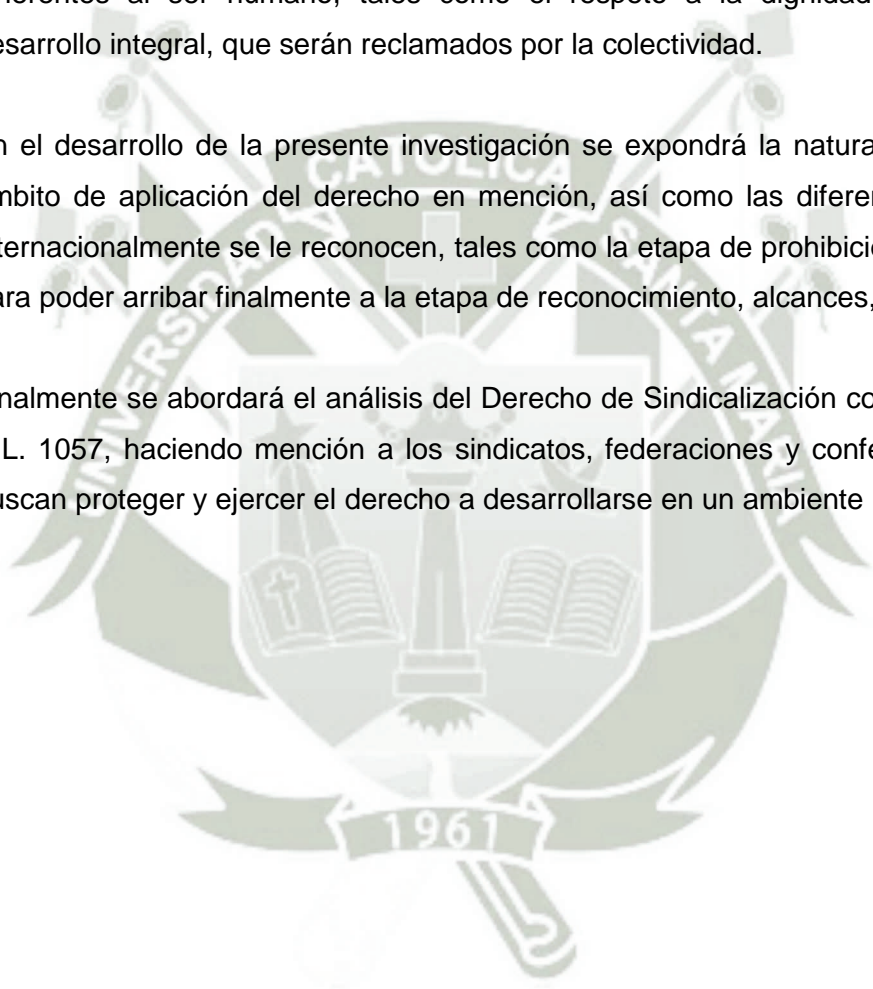
BIBLIOGRAFÍA.

PREAMBULO

Realizar una investigación que proporcione utilidad y sirva a los propósitos Estatales e institucionales en cuanto a los alcances del ejercicio del Derecho de Sindicalización y de Huelga en nuestra sociedad, tanto nacional como internacional son de suma relevancia ya que el derecho que se busca proteger no tiene límites o territorio, es decir, que su protección está directamente referida a la protección de derechos inherentes al ser humano, tales como el respeto a la dignidad humana, a un desarrollo integral, que serán reclamados por la colectividad.

En el desarrollo de la presente investigación se expondrá la naturaleza jurídica, su ámbito de aplicación del derecho en mención, así como las diferentes etapas que internacionalmente se le reconocen, tales como la etapa de prohibición, de tolerancia para poder arribar finalmente a la etapa de reconocimiento, alcances, y su ejecución.

Finalmente se abordará el análisis del Derecho de Sindicalización contemplado en el D.L. 1057, haciendo mención a los sindicatos, federaciones y confederaciones que buscan proteger y ejercer el derecho a desarrollarse en un ambiente laboral óptimo.



I.- PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Enunciado del Problema:

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 EN LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA DEL CUSCO, PERÍODO 2012.

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. AREA DEL CONOCIMIENTO

La presente investigación se ubica dentro del ámbito del Derecho laboral, pero también se encuentra dentro del ámbito del Derecho Constitucional y Procesal Constitucional.

1.2.2. ANÁLISIS DE VARIABLE

ANÁLISIS DE VARIABLE

VARIABLE UNICA	INDICADORES	SUB INDICADORES
<p>Nivel de cumplimiento de los derechos colectivos</p> <p>(Conjunto de características de los niveles de cumplimiento de los derechos colectivos que permitan satisfacer necesidades laborales y el desarrollo personal)</p>	<p>1. Nivel del cumplimiento en la ejecución del Derecho de sindicalización</p> <p>(Conjunto de características en el proceso de ejecución que le confiere garantía en su aplicación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimiento - Nivel de los alcances. - Nivel aplicación. - Nivel de efectividad
	<p>2. Nivel del cumplimiento en la ejecución del derecho a Huelga</p> <p>(Conjunto de características en el proceso de ejecución que le confiere garantía en su aplicación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimiento - Nivel de los alcances - Nivel aplicación - Nivel de efectividad
	<p>3. Nivel de cumplimiento en la ejecución del derecho laboral</p> <p>(Conjunto de características en el proceso de ejecución que le confiere garantía en su aplicación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimiento - Nivel de los alcances - Nivel aplicación - Nivel de efectividad en su aplicación.

1.2.3. INTERROGANTES

¿Cuál es el nivel de cumplimiento y efectividad de la estructura normativa del derecho de Sindicalización y Huelga de los trabajadores comprendidos en el régimen CAS de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco?

¿En qué medida beneficia el derecho de sindicalización y huelga a los trabajadores comprendidos en el régimen CAS de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco?

1.2.4. TIPO DE PROBLEMA.

El tipo de problema a investigar es de campo.

1.2.5. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel es descriptivo correlacional.

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El Tribunal Constitucional del Perú, resolvió que a partir de la sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado, de modo que el denominado "Contrato Administrativo de Servicios" (CAS) se entienda como un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público, el que resulta compatible con el marco constitucional. Asimismo, en dicha sentencia ordena al Ministerio de Trabajo que en un plazo no mayor de 30 días expida la legislación necesaria que permita a los trabajadores sujetos a este régimen el ejercicio del derecho de sindicalización y huelga regulado en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y también le ordena que disponga límites para la contratación de personal Contrato Administrativo de Servicios.

De lo precedente, se tiene que si los derechos de sindicalización y huelga son constitucionales y estas deben ejercerse conforme a ley, empero si para el Tribunal Constitucional es constitucional contratar por un año y despedir sin invocación de causa, entonces para que se les otorga a los trabajadores Contrato Administrativo de Servicios el derecho a la sindicalización (para un año o menos), si nada impediría, en todo caso, despedir a un trabajador comprendido en dicho régimen especial, así la causa o motivo, podría ser su sindicalización.

El incorporado derecho a la Libertad Sindical conforme al D.S. Nro. 010-2003-TR (norma que desarrolla el ejercicio de la sindicalización solo para trabajadores del régimen laboral privado). El Estado peca de inexperto al introducir el derecho de sindicalización y de huelga ausentes de una cláusula prohibitiva de despido por su ejercicio, tal como existen de manera expresa en los regímenes laborales público (D.L. Nro. 276) y privado (D.L. Nro. 728), cuyos trabajadores gozan del ejercicio de tales derechos sin ningún riesgo de ser despedidos.

Es por ello que a la fecha estos derechos devienen en inoperantes para los servidores CAS, toda vez que en la práctica están imposibilitados de afiliarse a un sindicato o de sumarse a una huelga, porque al poco tiempo de hacerlo son despedidos bajo el manto de la no renovación contractual o simplemente invocando cumplimiento del plazo contractual. Es de urgencia necesidad que el Congreso introduzca una garantía constitucional en la referida ley y así asegurar el cabal ejercicio de estos derechos fundamentales y evitar más despidos por esta causa.

2. MARCO CONCEPTUAL

- **Derecho a la Sindicalización**

Este derecho fundamental debe ser considerado como una manifestación del derecho de asociación, gozando, por tanto, también de la naturaleza de los derechos de participación política¹³².

- **Derecho a la huelga**

Consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores y debe efectuarse en forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes- y con abandono del centro de trabajo¹³³

- **Regulación**

Una norma emitida por un organismo administrativo o un organismo gubernamental local prescribir condiciones o autorizaciones que deben ser seguidas por el público o por los servicios públicos, el proceso de controlar por las restricciones o reglas¹³⁴.

- **Ejecución**

Dar cumplimiento a lo dispuesto por la autoridad jurisdiccional en el ejercicio de sus funciones. Por lo general se refiere a la sentencia. Aplicación de la pena de muerte.¹³⁵

¹³² Álvarez Conde, Enrique.: "Curso de derecho constitucional", VI. Madrid, Tecnos, 1999, p. 457

¹³³ STC N.º 0008-2005-PI/TC, Fundamento N.º 40

¹³⁴ Definición disponible en

<http://translate.google.com.pe/translate?hl=es&langpair=en%7Ces&u=http://law.yourdictionary.com/regulation>

¹³⁵ Diccionario jurídico del Poder Judicial del Perú, disponible en

http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=E.

- **Régimen laboral especial del Contrato Administrativo de Servicios**

El CAS es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas del derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público—, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial.¹³⁶

2.1. BASES TEÓRICAS

A) LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCIÓN AL DERECHO DE SINDICACIÓN

Iniciamos este rubro, reiterando que la Constitución Política del Perú, señala lo siguiente:

“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautela su ejercicio democrático: 1º garantiza la libertad sindical...”¹³⁷”

Subrayando la palabra “garantiza”, que deriva del verbo garantizar, hacemos constar que significa: dar garantía, garantizar, es decir que sirve de fianza o prenda. Situación, entidad, persona que asegura y protege contra algún riesgo así pues en el caso concreto que tratamos, al estar contemplada en la Constitución, “la libertad sindical” es una de las garantías constitucionales que el trabajador peruano, y sin duda debe servirnos de respaldo legal para enfrentar cualquier situación que ponga en tela de juicio el derecho de sindicación. “La moderna doctrina enseña que no es factible definir con precisión la libertad sindical por cuanto se trata de un concepto en proceso de evolución y es dinámico por excelencia. Cualquier definición sólo recogerá aspectos parciales de su rico contenido.

¹³⁶ Página oficial de la Presidencia del Consejo de Ministros.

¹³⁷ Artículo 28º de la Constitución Política del Perú de 1993.

Por razones exclusivamente didácticas diremos que la libertad sindical comprende la libertad de constituir organizaciones sindicales y de adherirse o no a ellas; y la libertad de ejercitar las actividades propias a su naturaleza. El concepto “libertad sindical” comprende todo ello y mucho más.

Las Constituciones deben señalar sólo los principios y normas de nivel constitucional por lo que no necesitan reiterar los conceptos materia de Convenios Internacionales tales como los Convenios 87 y 98 de la OIT o disposiciones propias de leyes de desarrollo¹³⁸

Ante la exposición de Marcenaro Flores, es importante acotar que si es cierto la Constitución no necesita reiterar conceptos materia de convenios internacionales o disposiciones propias de leyes de desarrollo; tampoco es conveniente olvidarlos; y así lo demuestra la figura contenida en la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, sobre “la cancelación de registro sindical por la Autoridad Administrativa de Trabajo”.

“Históricamente, la libertad sindical se entiende en el sentido de la coalición y del fortalecimiento de la coalición. Según el artículo nuevo, el derecho de sindicación que las leyes ordinarias deben asegurar, pertenece “al trabajador”. A cualquier trabajador son distinción alguna.

Al hablar de trabajador, en singular, la ley fundamental contempla en primer término, el Derecho Individual de Organización, esto es, el derecho de participar en la Constitución de Sindicatos o de adherirse a un sindicato existente.

El ejercicio de este derecho no debe ser obstruido o dificultado de ninguna manera ni por el Estado, ni por el empleado, ni por otro sindicato. Sin embargo al afirmar la “organización libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”; la Constitución no sólo manda proteger el derecho individual de cada trabajador sino que al mismo tiempo extiende esta protección a la organización misma. Esta última garantía comprende, por un lado la existencia de la organización, a la cual, sobre todo se preserva interferencia del Estado, pero también del empleador; prohibición de intervenir en la dirección o administración; recurso judicial contra

¹³⁸ MARCENARO FRERS R.: “El trabajo en la nueva Constitución”. Editores Cuzco S.A., p.85.

resoluciones del Ministerio de Trabajo, que afecten la existencia de la asociación.

Por otro lado, se asegura a la asociación el derecho a una actuación específica sindical. Esta garantía se infiere ya del texto mismo de la Constitución, que garantiza a los “gremios² concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y el arbitraje, así como el derecho a la huelga.

La historia del sindicalismo y la evolución de la libertad sindical muestran que esta se extendía siempre como extensiva a la organización como tal y a sus actividades, en cuanto tengan por objeto la defensa y el fomento de los intereses profesionales. La libertad sindical quedaría truncada si se la quisiera reconocer sólo con respecto al individuo, y no también, en el plano colectivo, al sindicato mismo”¹³⁹

En relación al tema expuesto, Rendón Vásquez, añade:

“la libertad sindical es la facultad que tiene toda persona de asociarse en una organización sindical y de practicar los actos inherentes a ella. Está conformada por lo siguientes derechos: la libertad de constituir organizaciones sindicales, la libertad de administrar, la organización y la libertad de realizar los fines de esta. Sus fuentes más importantes son varios instrumentos normativos internacionales y la Constitución”.

El Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes. Así como el de afiliarse a estas organizaciones son la sola condición de observar los estatutos de los mismos”¹⁴⁰.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, proclama que:

“toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”¹⁴¹

Asimismo, Flint Blank, escribe que:

¹³⁹ Krotoshim E.: “Manual del Derecho del Trabajo”. Edit. Depalma. Buenos Aires, 1979, p. 25 y 26.

¹⁴⁰ Rendón Vásquez J.: “Manual de Derecho del Trabajo Colectivo”, Ediciones Edial. Lima, 1994, p.34.

¹⁴¹ Artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

“...la libertad sindical no es necesario definirla, basta señalar sus alcances. Estos, dentro de una concepción clásica o tradicional, quedan patentizados en las siguientes manifestaciones: libertad individual de constituir un sindicato; de integrarse a uno ya constituido, de no constituirlo ni integrarse; y se desafilarse, a los dos primeros se les denomina positivos; negativos a los dos últimos”¹⁴².

Pensamos desde nuestra posesión en la elaboración del presente trabajo que los términos positivo y negativo se expresan en función al acercamiento o separación de la organización sindical.

Pereira Morales, en su libro “La Libertad Sindical, su Alcance y Contenido”, cuestiona la existencia de la libertad en sentido negativo, pues indica que si libertad es el poder escoger entre opciones, lo positivo y lo negativo no son formas distintas de la libertad, sino las opciones entre las que se escoge. Empero acota Flint Blank, que no puede discutirse el valor no sólo didáctico de la diferenciación sino la evidente ventaja legislativa de referirse por separado a ambas manifestaciones de la libertad, que evitar toda duda sobre sus alcances.

B) LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO INDIVIDUAL Y DERECHO COLECTIVO

A no dudar es importante distinguir que la libertad de participar en la formación o constitución de un sindicato es un derecho a la vez individual y colectivo, o dicho de otro modo, un derecho individual que sólo puede ser ejercitado colectivamente. Un solo individuo no puede por obvias razones, ejercitar ese derecho en forma aislada (como no puede y por el mismo razonamiento ejercitar su libertad de reunión); no puede tampoco contraponerlo exitosamente a una decisión mayoritaria, sino que tiene que someterse o sumarse a ella o ejercitarlo en sentido negativo. En cambio la libertad de afiliarse o no al sindicato ya constituido, es típicamente individual, no requiere de consenso o concertación con otras voluntades, salvo eventualmente, las que pudieran ser fundadas razones oponerse a que se acepte su afiliación o las que conduzcan a su separación forzada¹⁴³.

García Abellán, aporta al tema, anotando que:

¹⁴² Flint Blank P.: “Derecho Colectivo del Trabajo”. Librería Studium S.A. Lima, 1986, p. 87.

¹⁴³ Pereira Morales F.: “La Libertad Sindical, su Alcance y Contenido. Derecho Colectivo Laboral”. Buenos Aires, 1973, p.401.

“... la libertad de fundar una asociación profesional de cualquier clase, de primer segundo o tercer grado, como constitución ex novo de una entidad gremial, entiendo que es más bien la manifestación de la libertad colectiva en sentido positivo y no la manifestación individual positiva de la libertad de asociación, por cuanto que si bien es cierto que para constituir un sindicato tienen que concurrir trabajadores individualmente considerados, lo que realmente crea el organismo es la voluntad de todos los concurrentes y no la de cada uno en particular”¹⁴⁴.

Lo manifestado, nos lleva a declarar que la libertad sindical es un derecho a la vez individual y colectivo, o dicho de otro modo un derecho individual que solo puede ser ejercitado colectivamente, criterio lógico que no admite dudas.

C) AUTONOMIA SINDICAL COMO MANIFESTACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

En conexión al punto de libertad sindical como un derecho individual y colectivo, es oportuno exponer junto con Flint Blank, que muchos autores estiman que la manifestación específica de la libertad a nivel colectivo se da en ese conjunto de derechos conocidos como “autonomía sindical” y que se plasman al darse sus propios estatutos (autonomía normativa), elegir sus autoridades, órganos y directivos, administrar la organización (autonomía de gobierno); disponer de los medios adecuados para el logro de los objetivos (gobierno autónomo); disponer de los medios adecuados para el logro de los objetivos (autonomía en la acción sindical), de negociación y contratación colectivos; constituir organismos de grado superior.

Autonomía es el estado o condición de un grupo social que goza de independencia, sin estar sujeto a otras normas que las dictadas para el y por el, esto es referido a los sindicatos, el derecho a gobernarse normativa y ejecutivamente sin intervención ni interferencia del Estado, de los empleadores o de cualesquiera otras personas o instituciones.

Autonomía, deriva de la libertad. No se puede ser autónomo sin ser libre. No se es libre, si no se es autónomo. Para aclarar el tema y evitar interpretaciones meramente subjetivas, Montenegro Baca, acota: “El sindicato no puede exigir que se le reconozca como ente soberano, sino solamente como entidad

¹⁴⁴García Abellán J.: “Introducción al Derecho Sindical”. Madrid. 1961, p. 121.

autónoma, porque la asociación profesional, si bien es autónoma en su régimen interior, está encuadrado en el orden jurídico estatal”. Expresado en otras palabras el límite de la autonomía de la asociación profesional está en los derechos de los hombres y de los restantes grupos sociales, derechos cuya vigencia corresponde al Estado.

La autonomía a los que algunos autores denominan antarquía o capacidad de autodeterminación, aparece consagrada en el Artículo 3º del Convenio N° 87 de la OIT; en los términos siguientes:

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

Para la OIT la Libertad de sindicación es la forma más eficaz de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz y el progreso constantes¹⁴⁵.

Respecto a normas que se refieren al campo interno de los sindicatos el Decreto Legislativo N° 25593, les toca de manera general, como el Artículo 11º, que se refiere a impedimentos, como el no dedicarse institucionalmente a asuntos de política partidaria, religiosa o de índoles lucrativa. Más acotamos que esta prohibición no tiene mecanismos para asegurar su cumplimiento y en cualquier caso corresponde a los propios miembros del sindicato, quienes se encarguen de hacerlos cumplir.

Recorridos los linderos del derecho de sindicación y el derecho garantiza la libertad sindical, frente a la realidad y en el momento actual expuesta libertad y declarado derecho se ven limitados con las leyes que rigen en el campo laboral de los regímenes de trabajo del sector privado y público, como son: la falta de estabilidad laboral, el despido arbitrario, cese colectivo por causas objetivas, entre otras, y que han sido aprovechadas para disolver organizaciones sindicales; ante la cual la libertad sindical y el derecho a gozar de esta libertad han sido recortados a su mínima expresión.

¹⁴⁵Bajaras Montes de Oca S.: “*Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo*”, 1998, p. 306.

También en relación a la libertad sindical, debemos observar esta libertad, dentro de la misma organización sindical; y son los referidos a la unidad sindical y la sindicalización forzosa.

Al concepto de unidad sindical se opone el de pluralidad; al de obligatoriedad, el de voluntariedad.

Se plantea desde siempre la alternativa sindicato único versus pluralismo sindical.

En pro de los primero se argumenta la necesidad de que los trabajadores se aglutinen en un solo y poderoso sindicato; en vez de atomizarse en sindicatos múltiples que los hacen débiles y vulnerables.

Para muchos autores como Susskind: “el interés colectivo de cada grupo profesional es uno sólo, por lo que se hace evidente desde el punto de vista jurídico y sociológico que la representación de la categoría debe tener, dentro de cada zona territorial, a un sindicato único”.

Otros tratadistas del tema, asignan al sindicato único, un contenido antidemocrático que fuerza los planteamientos ideológicos y tendencias individuales y grupales al poder de la mayoría. Osorio y Florit, dice “afirmar que cada categoría tiene un solo interés colectivo, se aparta de todo realidad”; que no es posible desconocer la posibilidad de hondas divergencias respecto al medio de lograr los fines colectivos trazados, mediante acción directa, conciliación, etc.

D) LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ

Las leyes del derecho colectivo peruano, vigentes adoptan una posesión plural que aparece implícita en los requisitos para la constitución de los sindicatos; opta por la pluralidad sindical. Es evidente el sistema de sindicación plural y libre en los sindicatos de empresa donde es posible que se organicen varios sindicatos, dentro de una misma empresa. Caso en el cual nos dice: por extensión los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de sus trabajadores, no sólo representan a los sindicatos que no afilien a una mayoría absoluta, sino que también representan a los trabajadores no afiliados de dicho ámbito.

Apuntamos en esta parte el Artículo 9º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que contiene: en materia de negociación colectiva el sindicato que afilie

a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.

Lo dicho representa la posibilidad de tener varios sindicatos en una misma empresa; y que en caso “de no haber acuerdo entre ellos”, traerían como consecuencias, entre otras confusiones que los pliegos de reclamos y las convenciones colectivas necesariamente diferentes, perderían su transcendencia y serían piezas de un rompecabezas. Sin solución; o que las huelgas no coincidentes de los distintos sindicatos harían ineficaces las huelgas fragmentadas por la paralización fraccionada en la actividad laboral de una empresa.

Pues, la caótica confusión y la proliferación de conflictos, reclamaciones, como una interminable sucesión de otros problemas innecesarios, llevarían a la ruina a muchas empresas¹⁴⁶, y lógicamente en este dédalo también perderían presencia las organizaciones sindicales.

En relación a la sindicación obligatoria, como concepto opuesto a la voluntariedad, aparece el concepto del derecho a formar parte de una organización sindical como una decisión de la “libertad individual” o de un “deber social”. La opción es importante porque de ella depende que el trabajador decida libremente afiliarse o no a un sindicato, o bien que tenga la obligación de hacerlo.

Sobre el tema Flink Blank, agrega:

¹⁴⁶ Boza Fernández F.: “*Derecho Colectivo de Trabajo*”. Editorial Rodhas. Lima, 1997, Tomo II, p. 24.

“La obligatoriedad no se presenta necesariamente como un mandato legal específico; puede adoptar formas más sutiles o indirectas como es el caso de las llamadas “cláusulas sindicales” que pueden ser una restricción a la libertad, o más abiertamente una forma de agremiación compulsiva”¹⁴⁷.

Estas cláusulas son de dos tipos:

- c. Cláusulas de exclusión (que a su vez pueden ser de ingreso o de separación); y,
- d. Cláusula de preferencia.

Las cláusulas de separación obligan a despedir a los trabajadores que renuncian o han sido expulsados del sindicato.

Las cláusulas de exclusión son necesariamente convencionales, pero requieren de normas legales que las promueven o aceptan.

En el Perú, el Artículo 28 de la Constitución Peruana del Estado, artículo 3 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Legislativo 25593, garantizan la libertad sindical en todos los sentidos y áreas que comprende.

Subrayando que la afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirselo hacerlo. Normas que sin duda corresponden a todas las partes involucradas en los organismos sindicales.

Cerramos este capítulo, agregando que frente a las cláusulas de exclusión están las cláusulas de preferencia que importan una especie de privilegio para el trabajador sindicalizado, a quien en igualdad de condiciones de debe preferir respecto a quien no lo es, otorgársele condiciones más ventajosas. Así se estaría promoviendo la sindicalización y favoreciendo a quien se afilia, pero de manera estimulante y no coercitiva, por lo que no serán contrarias a la libertad sindical.

¹⁴⁷Flint Blank P.: “Derecho Colectivo del Trabajo”. Op.cit., p. 88.

E) RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)

Este régimen fue creado como una forma especial de contratación, privativa del Estado, no sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. Su creación respondió a la intención de hacer frente a la situación que en los últimos años se venía produciendo en las diversas entidades de la administración pública, determinada por el uso generalizado de algunas formas de contratación que no solamente no garantizaban que el ingreso de personas a la administración se realizara respetando los principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, sino que tampoco les reconocían un mínimo de derechos.¹⁴⁸

En esta misma línea, según la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1057 se buscó una solución que pudiese resolver la tensión entre el reconocimiento de derechos fundamentales y la garantía de contar con trabajadores públicos competentes y el derecho de todo ciudadano a postular a un puesto público en igualdad de condiciones, por el otro.

Aspectos que se reflejan en la definición dada en el artículo tercero del decreto mencionado líneas arriba:

“Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial propia del Derecho Administrativo y privativa del Estado, que no está sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras formas que regulan carreras administrativas especiales.”

Complementando tal definición el artículo primero de su reglamento, al disponer que este contrato es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma; rigiéndose además por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 así como los beneficios plasmados en su corpus iuris.

¹⁴⁸ Informe legal N° 527-2010-SERVIR/GG-OAJ, p. 2.

Lo mencionado deja ver que la norma buscó un tratamiento particular respecto al despido arbitrario, al introducir en el artículo 13.3 la siguiente fórmula:

“Cuando el contrato administrativo de servicios sea resuelto por la entidad pública, unilateralmente y sin mediar incumplimiento del contratado, el juez podrá aplicar una penalidad equivalente a las contraprestaciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a dos (2) meses”.

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.

Al hacer la revisión y/o búsqueda en la Universidad Católica y otras Universidades del Cusco y navegado por internet ampliamente se ha determinado que no existen trabajos iguales o similares al que venimos investigando.

4. OBJETIVOS:

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar si la regulación y ejecución de los derechos colectivos de sindicalización y huelga establecidos en el decreto legislativo N° 1057 beneficia a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y analizar si la regulación de derechos colectivos de sindicalización y huelga beneficia a los trabajadores comprendidos en Decreto Legislativo N° 1057.
- Determinar si la ejecución de derechos colectivos de sindicalización y huelga beneficia a los trabajadores comprendidos en Decreto Legislativo N° 1057.

5. HIPÓTESIS

Dado que, dentro de la estructura normativa laboral y constitucional El Poder Ejecutivo y Legislativo incorporan nuevos derechos laborales a los trabajadores bajo la modalidad de contratación Administrativa de Servicios, indudablemente estas tienen implicancias en su ejecución.

Es probable que la falta de garantía constitucional de la Ley Nro. 1057 no permita el eficaz cumplimiento del ejercicio de los derechos colectivos de sindicalización y huelga, por lo que será necesario que el Estado introduzca una garantía Constitucional para la correcta y eficaz aplicación del derecho constitucional de sindicalización y huelga en los trabajadores comprendidos en el Decreto Legislativo N°1057.

II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN

1.1. Técnicas

- Para la recolección de datos se utilizara la técnica del “Cuestionario”.

1.2. Instrumento

Es el formulario de preguntas, el mismo que se elabora en forma específica para la presente investigación

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Indicadores y Sub Indicadores	Técnicas e Instrumentos	estructura del instrumen
Nivel de cumplimiento de los Derechos Colectivos de Sindicalización y Huelga	NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN.	cuestionario y formulario de preguntas	
	• Regulación de los derechos colectivos de Sindicalización y Huelga.		1
	• Eficacia de los alcances de la Ley 1057.		2
	• Mecanismos de ejecución para el cumplimiento de la Ley 1057.		3
	• Efectividad y beneficios en su aplicación		4
	NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO DE HUELGA.		
	• Regulación de los derechos colectivos de Sindicalización y Huelga.		5
	• Eficacia de los alcances de la Ley 1057.		6
	• Mecanismos de ejecución para el cumplimiento de la Ley 1057.		7
	• Efectividad y beneficios en su aplicación		8
	NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO LABORAL		
	Conocimiento de la incorporación del nuevos derechos en el D.L. N° 1057		9
	Alcances de la Ley N° 1057		10
Aplicación y ejecución en el ámbito laboral	11		
Efectividad y beneficio en su aplicación en trabajadores del régimen CAS	12		

FORMULARIO DE PREGUNTAS

INSTRUCCIONES

El presente formulario de preguntas tiene por finalidad conocer cómo percibe Ud., el nivel de cumplimiento de los derechos colectivos de sindicalización y huelga en los trabajadores comprendidos en el Decreto Legislativo N° 1057, esta información permitirá determinar el eficaz cumplimiento de esta norma constitucional.

La información que nos brinda es anónima; por favor conteste con sinceridad marcando con una "X" en la opción elegida.

Gracias por su colaboración.

Datos Generales del trabajador

Área de de Trabajo:.....

Tiempo de servicios: 1 a 3meses 3ª 12meses 1 a 5 años 5 a más años

Modalidad: D.L. N° 276 D.L.N° 728 D.L.N° 1057

Edad: _____ Género: MASCULINO FEMENINO

Estado Civil: SOLTERO CASADO VIUDO DIVORCIADO

Remuneración: Totalmente suficiente Parcialmente suficiente Insuficiente

Número de personas que depende de Ud. _____

Nivel de cumplimiento del Derecho Colectivo de Sindicalización

1	¿Cómo Percibe Ud., la regulación de los Derechos colectivos de Sindicalización a favor de los trabajadores contratados bajo la modalidad del D. Leg. N° 1057?
	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Deficiente <input type="checkbox"/>

2	¿Percibe Ud., la eficacia de los alcances de la Ley N° 1057 en cuanto al derecho de Sindicalización en trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo 1057?
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> A VECES <input type="checkbox"/>

3	¿Cómo distingue Ud., los mecanismos de ejecución para el cumplimiento del derecho de sindicalización en trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo 1057?
	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Deficiente <input type="checkbox"/>

4	¿Percibe Ud., los beneficios en la aplicación o ejecución del Derecho de Sindicalización en trabajadores contratados bajo la modalidad de CAS?
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/>

Nivel de cumplimiento de los Derechos Colectivos de Huelga

1	¿Cómo Percibe Ud., la regulación de los Derechos colectivos de Huelga en favor de trabajadores contratados bajo la modalidad del D. Leg. N° 1057?
	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Deficiente <input type="checkbox"/>

2	¿Percibe Ud., la eficacia de los alcances de la Ley N° 1057 en cuanto al derecho colectivo de Huelga en trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057?
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> A VECES <input type="checkbox"/>

3	¿Cómo distingue Ud., los mecanismos de ejecución para el cumplimiento del Derecho colectivo de Huelga en trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057?
	Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Deficiente <input type="checkbox"/>

4	¿Percibe Ud., los beneficios en la aplicación del Derecho Colectivo de Huelga en trabajadores contratados bajo la modalidad de CAS?
	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/>

Nivel de cumplimiento del Derecho Laboral

1

¿Cómo Percibe Ud., la incorporación de nuevos derechos laborales a favor de trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Decreto Legislativo 1057?

Muy bueno Bueno Regular Deficiente

2

¿Percibe Ud., los alcances de la Ley N° 1057 en beneficio de los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057?

SI NO A VECES

3

¿Cómo distingue Ud., la aplicación y ejecución de los nuevos Derechos laborales reconocidos a favor de los trabajadores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057?

Muy bueno Bueno Regular Deficiente

4

¿Percibe Ud., la efectividad y beneficios en cuanto a la aplicación de los nuevos Derechos laborales adquiridos a favor de los trabajadores contratados bajo la modalidad de CAS?

SI NO A veces

2.- CAMPO DE VERIFICACION

2.1. Ubicación espacial

El estudio se realizará en el ámbito de la Institución de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco, situada en la Plazoleta de la Almudena S/n del Distrito de Santiago de la Provincia y Departamento del Cusco.

2.2. Ubicación Temporal

El horizonte temporal del estudio está referido al presente entre enero del 2012 a diciembre del 2013, por tanto es un estudio coyuntural.

2.3. Unidades de estudio

Las unidades de estudio están constituidas por los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco de las diferentes modalidades de contratación D. Leg. N° 276, D. Leg. N° 728 y D. Leg. N° 1057.

Universo:

Está formado por 890 trabajadores contratados en las de contratación de los D. Leg. N° 276, D. Leg. N° 728 y D. Leg. N° 1057.

Muestra:

Se ha determinado una muestra de 100 trabajadores, utilizando el criterio de margen de confianza de 95.5%, con un margen de error del 5%, siendo el muestreo al azar simple.

La muestra es representativa del universo de 223 trabajadores porque se ha estratificado en tres modalidades de contratación D. Leg. N° 276, D. Leg. N° 728 y D. Leg. N° 1057. Y para cada una de ellas se ha calculado la muestra proporcional al número total de cada una de ellas, como se puede observar en los cuadros que vienen a continuación.

**UNIVERSO ESTRATIFICADO DE TRABAJADORES CONTRATADOS EN LAS
DIVERSAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

UNIVERSO	MODALIDADES	TRABAJADORES	TOTAL
	Decreto Legislativo N° 276	1. Sede Central.	34
		2. Hogar de menores.	7
		3. Instituto de Salud mental.	12
		4. Centro Gerontológico	23
		5. Cementerios	14
	Sub total	Trabajadores D. Legislativo 276	90
	Decreto Legislativo N° 728	1. Sede Central.	5
		2. Hogar de menores.	2
		3. Instituto de Salud mental.	3
		4. Centro Gerontológico	1
		5. Cementerios	3
	Sub total	Trabajadores D. Legislativo 728	14
	Decreto Legislativo N° 1057	1. Sede Central.	25
		2. Hogar de menores.	19
		3. Instituto de Salud mental.	17
4. Centro Gerontológico		22	
5. Cementerios		36	
Sub total	Trabajadores D. Legislativo 1057	119	
223	Total: 223	Trabajadores D.L. 276, 728 y 1057	223

**MUESTRA ESTRATIFICADO DE TRABAJADORES CONTRATADOS EN LAS
DIVERSAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

UNIVERSO	MODALIDADES	TRABAJADORES	TOTAL
100	Decreto Legislativo N° 276	1. Sede Central.	14
		2. Hogar de menores.	3
		3. Instituto de Salud mental.	7
		4. Centro Gerontológico	10
		5. Cementerios	7
	Sub total	Trabajadores D. Legislativo 276	41
	Decreto Legislativo N° 728	1. Sede Central.	5
		2. Hogar de menores.	2
		3. Instituto de Salud mental.	3
		4. Centro Gerontológico	1
		5. Cementerios	3
	Sub total	Trabajadores D. Legislativo 728	14
	Decreto Legislativo N°1057	1. Sede Central.	8
		2. Hogar de menores.	8
		3. Instituto de Salud mental.	5
4. Centro Gerontológico		10	
5. Cementerios		14	
Sub total	Trabajadores D. Legislativo 1057	45	
100	Total: 100	Trabajadores D.L. 276, 728 y 1057	100

3. Estrategias de recolección de datos.

Para la acción de recolección de datos, se coordinará con el Presidente de Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco y jefes de cada una de las áreas de trabajo de la institución.

La duración del estudio en su totalidad está prevista para 4 meses y la recolección de datos entre dos a tres semanas aproximadamente.

El instrumento que se utilizará es el formato de preguntas, el mismo que será previamente validado antes de ser entregado a los trabajadores, será también necesario el apoyo de 3 personas previamente capacitadas.

Se remarca el carácter anónimo del formulario, así como la sinceridad de las respuestas emitidas para contribuir al éxito de la investigación.

Será necesario coordinar con los trabajadores la fecha y hora de la aplicación del instrumento, así como la clarificación de dudas que pudiera surgir en la aplicación del instrumento. Finalmente se revisará se revisará que todos los instrumentos hayan sido respondidos en su totalidad para efectos del control de la validez y confiabilidad esperada.

Una vez recolectada los datos, estos se sistematizarán estadísticamente para el análisis, interpretación y conclusiones finales.

III. CRONOGRAMA DE TRABAJO

Tiempo Actividades	Enero				Febrero				Marzo				Abril			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Elaboración del proyecto	X	X	X	X												
2. Desarrollo del Proyecto																
- Recolección de datos.					X	X										
- Sistematización.									X	X	X					
- Conclusiones y sugerencias											X					
3. Elaboración del informe													X	X	X	X

3.1. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

CONCEPTO	VALOR
Apoyo logístico	S/. 1,000.00
Apoyo especializado	S/. 1,500.00
Otros	S/. 500.00
Papelería y fotocopias	S/. 450.00
Transporte	S/. 350.00
Otros	S/. 380.00
Servicios telefónicos y de computación	S/. 500.00
TOTAL	S/. 4,680.00

ANEXO N° 02

MATRICES DE TABULACIÓN



MATRIZ DE LA TABULACIÓN N° 01

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE SINDICALIZACIÓN: Regulación de los Derechos Colectivos de Sindicalización

REGULACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE SINDICALIZACIÓN						
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 276	14	Sede Central	0	0	2	12
	3	Hogar de menores	0	1	1	3
	7	Instituto de Salud mental	0	0	0	7
	10	Centro Gerontologico	0	1	1	5
	7	Cementerios	0	0	1	7
Sub Totales absolutos			0	2	5	34
Sub Totales relativos			0	5	12	83
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 728	5	Sede Central	0	0	2	5
	2	Hogar de menores	0	0	0	2
	3	Instituto de Salud mental	0	0	0	1
	1	Centro Gerontologico	0	0	0	1
	3	Cementerios	0	0	1	2
Sub Totales absolutos			0	0	3	11
Sub Totales relativos			0	0	21	79
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	8	Sede Central	0	0	1	8
	8	Hogar de menores	0	0	0	5
	5	Instituto de Salud mental	0	0	0	4
	10	Centro Gerontologico	0	0	0	9
	14	Cementerios	0	0	0	8
Sub Totales absolutos			0	0	1	44
Sub Totales relativos			0	0	2	98
TOTAL GENERAL			0	2	9	89
TOTAL RELATIVO %			0	2	9	89

MATRIZ DE LA TABULACIÓN N° 02

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE SINDICALIZACIÓN: Regulación del Derecho Colectivo de Sindicalización

REGULACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE SINDICALIZACIÓN					
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 276	14	Sede Central	0	13	1
	3	Hogar de menores	0	2	1
	7	Instituto de Salud mental	0	7	0
	10	Centro Gerontologico	0	9	0
	7	Cementerios	0	7	1
Sub Totales absolutos			0	38	3
Sub Totales relativos			0	93	7
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 728	5	Sede Central	0	5	0
	2	Hogar de menores	0	2	0
	3	Instituto de Salud mental	0	3	0
	1	Centro Gerontologico	0	1	0
	3	Cementerios	0	3	0
Sub Totales absolutos			0	14	0
Sub Totales relativos			0	100	0
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	8	Sede Central	0	8	0
	8	Hogar de menores	0	8	0
	5	Instituto de Salud mental	0	5	0
	10	Centro Gerontologico	0	10	0
	14	Cementerios	0	14	0
Sub Totales absolutos			0	45	0
Sub Totales relativos			0	100	0
TOTAL GENERAL			0	97	3
TOTAL RELATIVO %			0	97	3

MATRIZ DE LA TABULACIÓN N° 03

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE SINDICALIZACIÓN: Mecanismos de ejecución del Derecho Colectivo de Sindicalización

MECANISMOS DE EJECUCIÓN DEL DERECHO COLECTIVO DE SINDICALIZACIÓN						
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 276	14	Sede Central	0	0	1	13
	3	Hogar de menores	0	0	0	3
	7	Instituto de Salud mental	0	0	0	7
	10	Centro Gerontologico	0	0	0	9
	7	Cementerios	0	0	1	7
Sub Totales absolutos			0	0	2	39
Sub Totales relativos			0	0	5	95
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 728	5	Sede Central	0	0	0	5
	2	Hogar de menores	0	0	0	2
	3	Instituto de Salud mental	0	0	0	3
	1	Centro Gerontologico	0	0	0	1
	3	Cementerios	0	0	0	3
Sub Totales absolutos			0	0	0	14
Sub Totales relativos			0	0	0	100
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	8	Sede Central	0	0	0	8
	8	Hogar de menores	0	0	0	8
	5	Instituto de Salud mental	0	0	0	5
	10	Centro Gerontologico	0	0	0	10
	14	Cementerios	0	0	0	14
Sub Totales absolutos			0	0	0	45
Sub Totales relativos			0	0	0	100
TOTAL GENERAL			0	0	2	98
TOTAL RELATIVO %			0	0	2	98

MATRIZ DE LA TABULACIÓN Nº 04

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE SINDICALIZACIÓN: Beneficios del Derecho de Sindicalización

BENEFICIOS DEL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN					
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO Nº 276	14	Sede Central	0	11	1
	3	Hogar de menores	0	3	0
	7	Instituto de Salud mental	0	7	1
	10	Centro Gerontologico	0	10	0
	7	Cementerios	0	7	1
Sub Totales absolutos			0	38	3
Sub Totales relativos			0	93	7
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO Nº 728	5	Sede Central	0	5	1
	2	Hogar de menores	0	2	0
	3	Instituto de Salud mental	0	2	1
	1	Centro Gerontologico	0	1	0
	3	Cementerios	0	2	0
Sub Totales absolutos			0	12	2
Sub Totales relativos			0	86	14
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057	8	Sede Central	0	8	0
	8	Hogar de menores	0	8	0
	5	Instituto de Salud mental	0	5	0
	10	Centro Gerontologico	0	10	0
	14	Cementerios	0	14	0
Sub Totales absolutos			0	45	0
Sub Totales relativos			0	100	0
TOTAL GENERAL			0	95	5
TOTAL RELATIVO %			0	95	5

MATRIZ DE LA TABULACIÓN N° 05

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE SINDICALIZACIÓN: Percepción global sobre el nivel de cumplimiento del Derecho Colectivo de Sindicalización

PERCEPCIÓN GLOBAL SOBRE EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE SINDICALIZACIÓN						
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 276	14	Sede Central	0	0	0	14
	3	Hogar de menores	0	0	0	3
	7	Instituto de Salud mental	0	0	0	7
	10	Centro Gerontologico	0	0	0	10
	7	Cementerios	0	0	0	7
Sub Totales absolutos			0	0	0	41
Sub Totales relativos			0	0	0	100
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 728	5	Sede Central	0	0	0	5
	2	Hogar de menores	0	0	0	2
	3	Instituto de Salud mental	0	0	0	3
	1	Centro Gerontologico	0	0	0	1
	3	Cementerios	0	0	0	3
Sub Totales absolutos			0	0	0	14
Sub Totales relativos			0	0	0	100
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	8	Sede Central	0	0	0	8
	8	Hogar de menores	0	0	0	8
	5	Instituto de Salud mental	0	0	0	5
	10	Centro Gerontologico	0	0	0	10
	14	Cementerios	0	0	0	14
Sub Totales absolutos			0	0	0	45
Sub Totales relativos			0	0	0	100
TOTAL GENERAL			0	0	0	100
TOTAL RELATIVO %			0	0	0	100

MATRIZ DE LA TABULACIÓN N° 06

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA: Regulación del Derecho Colectivo de Huelga

REGULACIÓN DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA						
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 276	14	Sede Central	0	0	0	13
	3	Hogar de menores	0	0	1	3
	7	Instituto de Salud mental	0	0	0	7
	10	Centro Gerontologico	0	0	0	10
	7	Cementerios	0	0	0	7
Sub Totales absolutos			0	0	1	40
Sub Totales relativos			0	0	2	98
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 728	5	Sede Central	0	0	0	5
	2	Hogar de menores	0	0	0	2
	3	Instituto de Salud mental	0	0	0	3
	1	Centro Gerontologico	0	0	0	1
	3	Cementerios	0	0	0	3
Sub Totales absolutos			0	0	0	14
Sub Totales relativos			0	0	0	100
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	8	Sede Central	0	0	0	8
	8	Hogar de menores	0	0	0	8
	5	Instituto de Salud mental	0	0	0	5
	10	Centro Gerontologico	0	0	0	10
	14	Cementerios	0	0	0	14
Sub Totales absolutos			0	0	0	45
Sub Totales relativos			0	0	0	100
TOTAL GENERAL			0	0	1	99
TOTAL RELATIVO %			0	0	1	99

MATRIZ DE LA TABULACIÓN Nº 07

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA: Eficacia del Derecho Colectivo de Huelga

EFICACIA DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA					
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO Nº 276	14	Sede Central	0	14	0
	3	Hogar de menores	0	2	0
	7	Instituto de Salud mental	0	7	0
	10	Centro Gerontologico	0	10	0
	7	Cementerios	0	7	1
Sub Totales absolutos			0	40	1
Sub Totales relativos			0	98	2
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO Nº 728	5	Sede Central	0	5	0
	2	Hogar de menores	0	2	0
	3	Instituto de Salud mental	0	3	0
	1	Centro Gerontologico	0	1	0
	3	Cementerios	0	3	0
Sub Totales absolutos			0	14	0
Sub Totales relativos			0	100	0
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057	8	Sede Central	0	8	0
	8	Hogar de menores	0	8	0
	5	Instituto de Salud mental	0	5	0
	10	Centro Gerontologico	0	10	0
	14	Cementerios	0	14	0
Sub Totales absolutos			0	45	0
Sub Totales relativos			0	100	0
TOTAL GENERAL			0	99	1
TOTAL RELATIVO %			0	99	1

MATRIZ DE LA TABULACIÓN N° 08

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA: Mecanismos de ejecución del Derecho Colectivo de Huelga

MECANISMOS DE EJECUCIÓN DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA						
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 276	14	Sede Central	0	0	0	14
	3	Hogar de menores	0	0	0	3
	7	Instituto de Salud mental	0	0	0	7
	10	Centro Gerontologico	0	0	0	10
	7	Cementerios	0	0	0	7
Sub Totales absolutos			0	0	0	41
Sub Totales relativos			0	0	0	100
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 728	5	Sede Central	0	0	0	5
	2	Hogar de menores	0	0	0	2
	3	Instituto de Salud mental	0	0	0	3
	1	Centro Gerontologico	0	0	0	1
	3	Cementerios	0	0	0	3
Sub Totales absolutos			0	0	0	14
Sub Totales relativos			0	0	0	0
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	8	Sede Central	0	0	1	8
	8	Hogar de menores	0	0	0	5
	5	Instituto de Salud mental	0	0	0	4
	10	Centro Gerontologico	0	0	0	9
	14	Cementerios	0	0	0	8
Sub Totales absolutos			0	0	0	45
Sub Totales relativos			0	0	0	100
TOTAL GENERAL			0	0	0	100
TOTAL RELATIVO %			0	0	0	100

MATRIZ DE LA TABULACIÓN N° 09

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA: Beneficios del Derecho Colectivo de Huelga

BENEFICIOS DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA					
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 276	14	Sede Central	0	14	0
	3	Hogar de menores	0	3	0
	7	Instituto de Salud mental	0	7	0
	10	Centro Gerontologico	0	10	0
	7	Cementerios	0	7	0
Sub Totales absolutos			0	41	0
Sub Totales relativos			0	100	7
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 728	5	Sede Central	0	5	0
	2	Hogar de menores	0	2	0
	3	Instituto de Salud mental	0	2	0
	1	Centro Gerontologico	0	1	0
	3	Cementerios	0	2	0
Sub Totales absolutos			0	14	0
Sub Totales relativos			0	100	0
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	8	Sede Central	0	8	0
	8	Hogar de menores	0	8	0
	5	Instituto de Salud mental	0	5	0
	10	Centro Gerontologico	0	10	0
	14	Cementerios	0	14	0
Sub Totales absolutos			0	45	0
Sub Totales relativos			0	100	0
TOTAL GENERAL			0	100	0
TOTAL RELATIVO %			0	100	0

MATRIZ DE LA TABULACIÓN N° 10

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA: Percepción global sobre el nivel de cumplimiento del Derecho Colectivo de Huelga

PERCEPCIÓN GLOBAL SOBRE EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA						
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 276	14	Sede Central	0	0	0	14
	3	Hogar de menores	0	0	0	3
	7	Instituto de Salud mental	0	0	0	7
	10	Centro Gerontologico	0	0	0	10
	7	Cementerios	0	0	0	7
Sub Totales absolutos			0	0	0	41
Sub Totales relativos			0	0	0	100
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 728	5	Sede Central	0	0	0	5
	2	Hogar de menores	0	0	0	2
	3	Instituto de Salud mental	0	0	0	3
	1	Centro Gerontologico	0	0	0	1
	3	Cementerios	0	0	0	3
Sub Totales absolutos			0	0	0	14
Sub Totales relativos			0	0	0	100
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	8	Sede Central	0	0	0	8
	8	Hogar de menores	0	0	0	8
	5	Instituto de Salud mental	0	0	0	5
	10	Centro Gerontologico	0	0	0	10
	14	Cementerios	0	0	0	14
Sub Totales absolutos			0	0	0	45
Sub Totales relativos			0	0	0	100
TOTAL GENERAL			0	0	0	100
TOTAL RELATIVO %			0	0	0	100

MATRIZ DE LA TABULACIÓN N° 11

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES: Incorporación de nuevos Derechos Laborales.

INCORPORACIÓN DE NUEVOS DERECHOS LABORALES						
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 276	14	Sede Central	0	0	2	11
	3	Hogar de menores	0	0	1	3
	7	Instituto de Salud mental	0	0	0	7
	10	Centro Gerontologico	0	0	2	6
	7	Cementerios	0	0	2	7
Sub Totales absolutos			0	0	7	34
Sub Totales relativos			0	0	17	83
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 728	5	Sede Central	0	0	1	4
	2	Hogar de menores	0	0	0	2
	3	Instituto de Salud mental	0	0	0	2
	1	Centro Gerontologico	0	0	0	1
	3	Cementerios	0	0	1	3
Sub Totales absolutos			0	0	2	12
Sub Totales relativos			0	0	14	86
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	8	Sede Central	0	0	1	7
	8	Hogar de menores	0	0	1	6
	5	Instituto de Salud mental	0	0	1	5
	10	Centro Gerontologico	0	0	1	9
	14	Cementerios	0	0	1	13
Sub Totales absolutos			0	0	5	40
Sub Totales relativos			0	0	11	89
TOTAL GENERAL			0	0	14	86
TOTAL RELATIVO %			0	0	14	86

MATRIZ DE LA TABULACIÓN N° 12

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES: Alcances de la Ley N° 1057 en beneficio de los trabajadores

ALCANCES DE LA LEY N° 1057 EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES					
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 276	14	Sede Central	4	8	1
	3	Hogar de menores	2	2	0
	7	Instituto de Salud mental	6	5	1
	10	Centro Gerontologico	1	6	0
	7	Cementerios	2	2	1
Sub Totales absolutos			15	23	3
Sub Totales relativos			37	56	7
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 728	5	Sede Central	3	1	0
	2	Hogar de menores	2	0	0
	3	Instituto de Salud mental	2	2	0
	1	Centro Gerontologico	1	1	0
	3	Cementerios	1	1	0
Sub Totales absolutos			9	5	0
Sub Totales relativos			64	36	0
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	8	Sede Central	0	8	0
	8	Hogar de menores	0	8	0
	5	Instituto de Salud mental	0	5	0
	10	Centro Gerontologico	0	10	0
	14	Cementerios	0	14	0
Sub Totales absolutos			0	45	0
Sub Totales relativos			0	100	0
TOTAL GENERAL			24	73	3
TOTAL RELATIVO %			24	73	3

MATRIZ DE LA TABULACIÓN N° 13

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES: Ejecución de los nuevos Derechos Laborales

EJECUCIÓN DE LOS NUEVOS DERECHOS LABORALES						
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 276	14	Sede Central	0	0	1	13
	3	Hogar de menores	0	0	1	2
	7	Instituto de Salud mental	0	0	0	6
	10	Centro Gerontologico	0	0	0	10
	7	Cementerios	0	0	1	7
Sub Totales absolutos			0	0	3	38
Sub Totales relativos			0	0	7	93
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 728	5	Sede Central	0	0	2	1
	2	Hogar de menores	0	0	1	2
	3	Instituto de Salud mental	0	0	0	2
	1	Centro Gerontologico	0	0	1	1
	3	Cementerios	0	0	1	3
Sub Totales absolutos			0	0	5	9
Sub Totales relativos			0	0	36	64
MODALIDAD	AREAS LABORALES		Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	8	Sede Central	0	0	0	8
	8	Hogar de menores	0	0	0	8
	5	Instituto de Salud mental	0	0	0	5
	10	Centro Gerontologico	0	0	0	10
	14	Cementerios	0	0	0	14
Sub Totales absolutos			0	0	0	45
Sub Totales relativos			0	0	0	100
TOTAL GENERAL			0	0	8	92
TOTAL RELATIVO %			0	0	8	92

MATRIZ DE LA TABULACIÓN Nº 14

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES: Efectividad y beneficios de los nuevos Derechos Laborales

EFFECTIVIDAD Y BENEFICIOS DE LOS NUEVOS DERECHOS LABORALES					
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO Nº 276	14	Sede Central	1	5	7
	3	Hogar de menores	0	1	2
	7	Instituto de Salud mental	0	3	4
	10	Centro Gerontologico	0	7	5
	7	Cementerios	1	3	2
Sub Totales absolutos			2	19	20
Sub Totales relativos			5	46	49
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO Nº 728	5	Sede Central	0	3	1
	2	Hogar de menores	0	1	0
	3	Instituto de Salud mental	0	2	2
	1	Centro Gerontologico	1	1	1
	3	Cementerios	1	1	0
Sub Totales absolutos			2	8	4
Sub Totales relativos			14	57	29
MODALIDAD	AREAS LABORALES		SI	NO	AVECES
TRABAJADORES DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057	8	Sede Central	0	8	1
	8	Hogar de menores	0	7	1
	5	Instituto de Salud mental	0	5	1
	10	Centro Gerontologico	0	6	1
	14	Cementerios	0	14	1
Sub Totales absolutos			0	40	5
Sub Totales relativos			0	89	11
TOTAL GENERAL			4	67	29
TOTAL RELATIVO %			4	67	29

ANEXO N° 03

ANÁLISIS ESTADÍSTICOS



CÁLCULOS ESTADÍSTICOS

PERCEPCIÓN GLOBAL DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE SINDICALIZACIÓN

PERCEPCIÓN GLOBAL	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		TOTAL
	fo	fe	fo	fe	fo	fe	
Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0
Regular	3	1,64	1	0,56	0	1,8	4
Deficiente	38	39,36	13	13,44	45	43,2	96
TOTAL	41		14		45		100

Cálculo de la frecuencia esperada

De 100 ----- 41 son trabajadores D.L. 276
4 ----- X (Deficiente)

$$X = \frac{4 \times 41}{100} = 1,64$$

Cálculo de Ji Cuadrado

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe} = \frac{(3 - 1,64)^2}{1,64} + \dots + \frac{(0 - 1,8)^2}{1,8} = 3,24$$

Cálculos para los grados de Libertad

$$GL = (Col - 1)(Fe - 1)$$

$$GL = (4 - 1)(3 - 1) = 6$$

Ji Cuadrado para GL=6

5% = 12.59
1% = 16.81

CÁLCULOS ESTADÍSTICOS

PERCEPCIÓN GLOBAL DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS NUEVOS DERECHOS LABORALES

PERCEPCIÓN GLOBAL	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		TOTAL
	fo	fe	fo	fe	fo	fe	
Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0
Regular	4	4,1	4	1,4	2	4,5	10
Deficiente	37	36,9	10	12,6	43	40,5	90
TOTAL	41		14		45		100

Cálculo de la frecuencia esperada

De 100 ----- 41 son trabajadores D.L. 276
2 ----- X (Deficiente)

$$X = \frac{10 \times 41}{100} = 4,1$$

Cálculo de Ji Cuadrado

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} = \frac{(4 - 4,1)^2}{4,1} + \dots + \frac{(43 - 40,5)^2}{40,5} = 6,91$$

Cálculos para los grados de Libertad

$$GL = (Col - 1)(Fe - 1)$$

$$GL = (4 - 1)(3 - 1) = 6$$

Ji Cuadrado para GL=6

5% = 12.59

1% = 16.81

CÁLCULOS ESTADÍSTICOS

PERCEPCIÓN GLOBAL DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DE HUELGA

PERCEPCIÓN GLOBAL	TRABAJADORES D.L. 276		TRABAJADORES D.L. 728		TRABAJADORES D.L. 1057		TOTAL
	fo	fe	fo	fe	fo	fe	
Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0
Bueno	0	0	0	0	0	0	0
Regular	2	0,82	0	0,28	0	0,9	2
Deficiente	39	40,18	14	13,72	45	44,1	98
TOTAL	41		14		45		100

Cálculo de la frecuencia esperada

De 100 ----- 41 son trabajadores D.L. 276
 2 ----- X (Deficiente)

$$X = \frac{2 \times 41}{100} = 0,82$$

Cálculo de Ji Cuadrado

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe} = \frac{(2 - 0,82)^2}{0,82} + \dots + \frac{(45 - 44,1)^2}{44,1} = 8,64$$

Cálculos para los grados de Libertad

$$GL = (Col - 1)(Fe - 1)$$

$$GL = (4 - 1)(3 - 1) = 6$$

Ji Cuadrado para GL=6

5% = 12.59
1% = 16.81