



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Escuela Profesional de Derecho

TESIS

**“LIBERTAD SINDICAL Y LOS DERECHOS LABORALES EN EL
PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERU DIRINCRI LIMA
- ESTE, 2018”.**

PRESENTADO POR:

Bach. YENNER VLADIMIR ARIAS VENTURA

ASESORES

Asesor Temático: Dr. Pablo QUIROS CUBILLAS

Asesor Metodológico: Dr. Víctor Daniel HIJAR HERNANDEZ

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mi hijo y esposa: a quienes dedico este éxito logrado y estaré eternamente agradecido por sus esfuerzos y apoyo incondicional brindado, lo mismo que su confianza y comprensión. Siendo ellos la motivación de mi superación lo cual permitió hacer realidad mi mayor aspiración SER PROFESIONAL.

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso, por ser quien nos dio el don de la vida, por estar presente en nosotros iluminándonos, fortaleciéndonos y guiándonos en los momentos más difíciles, dándonos amor, sabiduría y paciencia cada día.

A mis asesores; quienes me brindaron su valiosa y desinteresada orientación y guía en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas “*Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*”, por brindarme la oportunidad y abrirme las puertas de su seno científico para poder estudiar mi carrera, así como también a la plana de Docentes Profesionales por su dedicación y entrega de sus conocimientos.

A su infraestructura la cual dispone de una infraestructura adecuada para garantizar el desarrollo institucional de calidad para sus estudiantes y docentes.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	12
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.2.1. Delimitación espacial	15
1.2.2. Delimitación social	15
1.2.3. Delimitación temporal	16
1.2.4. Delimitación conceptual	16
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	16
1.3.1. Problema principal	16
1.3.2. Problemas específicos	16
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivos específicos	17
1.5. HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION	18
1.5.1. Hipótesis General	18
1.5.2. Hipótesis específicas	19
1.5.3. Variables	19
1.5.3.1Operacionalizacion de las variables	20
1.6. Metodología De La Investigación	21

1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación	21
1.6.2. Método De La Investigación	22
1.6.3. Población y muestra de la Investigación	24
1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación	33
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	37
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	37
2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	37
2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES	40
2.2. BASES LEGALES	43
2.3. BASES TEÓRICAS	48
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	71
CAPÍTULO III: PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	75
3.1. Análisis de resultados	76
3.2. Discusión de Resultados	104
3.3. Conclusiones	56
3.4. Recomendaciones	57
3.5. Fuentes de Información	
ANEXOS	111
Matriz de consistencia	112
Instrumento de recolección de datos por variables, dimensiones e indicadores.	113
Validación de expertos	115
Tabla de la prueba de validación (Prueba binominal o V Aiken)	117
Copia de la data procesada	119

Índice de tablas

Tabla 1 Población	24
Tabla 2 Muestra	25
Tabla 3 juicios de expertos	29
Tabla 4 Análisis de fiabilidad	30
Tabla 5 ítem n°01	76
Tabla 6 ítem n°02	77
Tabla 7 ítem n°03	78
Tabla 8 ítem n°04	79
Tabla 9 ítem n°05	80
Tabla 10 ítem n°06	81
Tabla 11 ítem n°07	82
Tabla 12 ítem n°08	83
Tabla 13 ítem n°09	84
Tabla 14 ítem n°10	85
Tabla 15 ítem n°11	86
Tabla 16 ítem n°12	87
Tabla 17 ítem n°13	88
Tabla 18 ítem n°14	89
Tabla 19 ítem n°15	90
Tabla 20 ítem n°16	91
Tabla 21 ítem n°17	92
Tabla 22 ítem n°18	93
Tabla 23 ítem n°19	94
Tabla 24 ítem n°20	95
Tabla 25 ítem n°21	96
Tabla 26 ítem n°22	97
Tabla 27 ítem n°23	98
Tabla 28 ítem n°24	99
Tabla 29 Correlación entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima – Este.	100
Tabla 30 Correlación entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú	101
Tabla 31 Correlación entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú	102
Tabla 32 Correlación entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú	103

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018. Se formuló la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo es la relación entre la Libertad Sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018?

La metodología utilizada en la investigación fue en un enfoque Cuantitativo; corresponde al tipo de investigación básica; nivel descriptivo/correlacional, método inductivo-deductivo-analítico y sintético; diseño no experimental; La población objeto de la presente investigación estuvo constituida por 90 miembros policiales P.N.P y la muestra está compuesta por 60 miembros policiales P.N.P DIRINCRI Lima-Este, las técnicas e instrumentos que se ha empleado fue el cuestionario.

El primer procedimiento estadístico correlación de Pearson que se ha realizado es el análisis univariable, de esta forma se pretende analizar las variables, con el fin de analizar las respuestas. Concluyendo: Se determina, que el nivel de correlación de Pearson es menor que 1 pero mayor que "0" (0.710) entonces la correlación es positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, y aceptamos la Hipótesis alternativa, luego podemos concluir que, a un nivel de correlación de 0.710, Si, existe relación lineal positiva entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima – Este.

PALABRAS CLAVES: Libertad sindical, derechos laborales, negociación colectiva, libertad de asociación, libertad de representación

ABSTRACT

The purpose of this investigation was to determine the relationship between freedom of association and labor rights in the personnel of the National Police Peru Dirincrí Lima - Este, 2018. The following research question was asked: What is the relationship between Freedom of Association and the labor rights in the personnel of the National Police Peru Dirincrí Lima - Este, 2018?

The methodology used in the research was in a Quantitative approach; corresponds to the type of basic research; descriptive / correlational level, inductive-deductive-analytical and synthetic method; non-experimental design; The population that was the object of the present investigation consisted of 90 P.N.P police members and the sample is composed of 60 police members P.N.P DIRINCRI Lima-Este, the techniques and instruments that have been used was the questionnaire.

The first Pearson correlation statistical procedure that has been carried out is the univariate analysis, in this way it is intended to analyze the variables, in order to analyze the answers. Concluding: It is determined that Pearson's correlation level is less than 1 but greater than "0" (0.710) so the correlation is positive so we reject the null hypothesis, and accept the alternative hypothesis, then we can conclude that, a a level of correlation of 0.710, Yes, there is a positive linear relationship between freedom of association and labor rights in the personnel of the National Police Peru Dirincrí Lima - Este.

KEY WORDS: Freedom of association, labor rights, collective bargaining, freedom of association, freedom of representation

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tuvo un campo de estudio delimitado; está referido a la problemática de la Libertad sindical de la Policía Nacional del Perú Lima 2018.

La presente investigación se justifica en la parte teórica: busca que los efectivos policiales puedan velar por sus derechos como cualquier trabajador del estado reclamando sus derechos, es por ello por lo que los miembros de la Policía sienten que ya es momento de hacer realidad ese anhelo de formar y legalizar un Sindicato Policial. La limitación más trascendental ha sido la búsqueda de fuentes bibliográficas. La importancia del presente trabajo es demostrar la correlación existente entre las variables presentadas y la necesidad de investigar el tema, buscamos proponer poner el valor agregado a la labor arriesgada de todo efectivo policial con la única finalidad de cumplir con su función constitucional e igualdad con los demás trabajadores del Estado.

En la investigación también se presentan problemas específicos tales como: ¿Cómo es la relación entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018? de la misma forma ¿Cómo es la relación entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018?, como también ¿Cómo es la relación entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018?

La importancia del presente trabajo es demostrar la correlación existente entre las variables presentadas: la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú y la necesidad de investigar el tema, buscamos proponer poner el valor agregado a la labor arriesgada de todo efectivo policial con la única finalidad de cumplir con su función constitucional. E igualdad con los demás trabajadores del Estado, y reconocer la labor de

riesgo de todo efectivo policial con la única finalidad de cumplir con su función constitucional.

La presente investigación, se desarrolló a través de tres capítulos que se componen en: Capítulo I: Planeamiento del problema, en el cual se desarrollara y se delimitara la problemática del tema, su incidencia en el aspecto social, temporal, espacial y sus delimitaciones conceptuales, a su vez se desarrollaran los objetivos de la presente investigación, la hipótesis de la investigación, la metodología de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos así como también veremos la justificación, importancia y limitación de la investigación.

En el segundo capítulo, se expondrá el marco teórico, en la cual podremos ver los antecedentes del tema sujeto a investigación tanto internacionales como nacionales, las bases legales referidos al tema de investigación, las bases teóricas definida por la opinión de expertos y juristas sobre el tema; y también, definición de términos básicos que ayudaran a comprender mejor el trabajo de investigación.

Finalmente en el tercer capítulo, se establecerá el análisis e interpretación de resultados de tablas y gráficos, discusión de resultados, Interpretación general, conclusiones, recomendaciones, finalmente las fuentes de información y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Cuando hablamos de el derecho de sindicalización este se traduce en la posibilidad de que tanto trabajadores como empleadores se asocien en defensa de sus intereses, sin embargo En nuestro país la libertad sindical tiene parámetros variados según la óptica desde el cual se aborde la temática, ya que si bien goza de reconocimiento Constitucional tanto en la parte dogmática de la Constitucional Nacional como en distintos Tratados internacionales ratificados de igual jerarquía, en forma explícita, en la práctica no se reconoce ese derecho a todos los ciudadanos peruanos.

Históricamente recordemos que “este derecho fue cercenado a las fuerzas armadas, incluida dentro de ellas a las fuerzas policiales, con distintos basamentos, siendo el más reiterado hasta la actualidad la verticalidad manifiesta en su organización y jerarquización de sus miembros, fundamental según este argumento para su correcto funcionamiento. Desde la formación de la Policía Nacional, hasta la

actualidad, las distintas leyes orgánicas que rigieron la organización y accionar de sus miembros, prohibieron este derecho declarado fundamental para todos los trabajadores tanto por nuestra Carta Magna, los distintos Tratados Internacionales que versan sobre la materia de igual rango legal; como por los Organismos Internacionales como la OIT. La organización política de nuestro país fue variando con el tiempo, hasta el advenimiento de la Democracia. Pese a ello se siguió manteniendo esta prohibición pese a los distintos reclamos que están realizando los miembros de la Policía Nacional de nuestro país.”

A nivel Internacional España “cuenta con una gran diversidad de cuerpos de policía, que podrían clasificarse en atención a su implantación territorial. En efecto hay cuerpos de policía para cada uno de los tres niveles de la Administración territorial: estatal, autonómico y local. Por tanto, el panorama policial español se compone de diferentes cuerpos de policía en función del ámbito territorial en el que se actúe”, por otro lado en el Salvador No obstante lo anterior, actualmente “el sindicalismo atraviesa por un periodo de estancamiento en el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas desde sus orígenes; esto se debe a la falta de organización y a la oposición que encuentran de parte de los patronos de las diferentes empresas, sumándole a esto, la falta de protección jurídica y la falta de aplicación de las normas laborales ya existentes, que el trabajador de El Salvador en general tiene de parte del Estado. Ahora bien, enfocándonos en nuestro punto de estudio, la Policía Nacional Civil ,por ser la institución del Estado que tiene la función de garantizar y velar por la seguridad pública.”

A nivel de Latinoamérica, “El sindicalismo desempeñó, en la historia reciente de Brasil, un papel importante. Después de un largo período en el que la casi totalidad de los sindicatos oficiales estuvieron al servicio de la dictadura militar, la crisis económica y política de finales de los años 70 creó

la oportunidad de afirmación de un nuevo sindicalismo a partir de la lucha de las metalúrgicas del ABC paulista. Desde entonces, la lucha sindical de masas se reconstituyó, y parte del sindicalismo brasileño se afirmó como movimiento reivindicativo y político. A pesar de que las instituciones policías integren el conjunto de instituciones que ejercen un papel fundamental en la transformación del Estado contemporáneo, se encuentran en cierta forma alejadas del ejercicio pleno de la actividad sindical.”

A nivel local este “deseo de libertad ha fascinado al hombre desde las épocas más remotas de la historia. Los grupos sociales, empeñados en satisfacer sus ansias colectivas, siempre alimentaron deseos convergentes y divergentes a los de otros grupos, moldeándose así, a lo largo de la historia, el equilibrio, la presión y los conflictos sociales, desde ese punto de vista y surgiendo la necesidad de formar un Sindicato Policial, en busca de la reivindicación de sus derechos laborales, siendo este un derecho fundamental inherente a todo ser humano, derecho que a su vez es respaldado por normas internacionales pero que en nuestro precepto Constitucional lamentablemente no lo permite, por ello surge la necesidad que tienen los miembros policiales son constantemente maltratados por parte del Estado Peruano así como de los altos mandos policiales que no tienen la firmeza de poder velar por el bienestar de los policías en actividad como en retiro. Es por cuanto nuestra legislación Nacional tiene que cambiar y evolucionar, ya que no se puede tener una legislación antigua para una sociedad que va creciendo y desarrollando tan rápido. Así como se le exige a los efectivos policiales a brindar un buen servicio, asimismo se le exige al Gobierno garantizar sus derechos de los miembros de la Policía Nacional del Perú.”

Por ello buscamos velar por “los derechos laborales de los miembros de la Policía Nacional del Perú, para que así puedan tener una entidad en la cual le puedan recurrir ante un abuso laboral, el reclamar un derecho,

como es la creación de un Sindicato Policial para que los efectivos policiales se sientan resguardados en sus derechos fundamentales como cualquier otro trabajador, además buscamos proponer parámetros igualitarios con los demás trabajadores del Estado Peruano, y poner el valor agregado a la labor arriesgada de todo efectivo policial con la única finalidad de cumplir con su función constitucional. Cabe recordar, que este derecho viene siendo reclamado desde hace muchos años atrás, en la cual los efectivos policiales sienten que ya es momento de hacer realidad ese anhelo de formar y legalizar un Sindicato Policial.” La razón que está en el origen de la referida “indiferencia” de la doctrina relativa a la policía reside ciertamente en el hecho de que el dominio policial haya sido tradicionalmente, y continúe siendo, un área del Derecho Administrativo, de contornos ampliamente indefinidos, donde es constante la duda sobre su objeto y régimen jurídico.

1.2 Delimitación de la investigación.

1.2.1. Delimitación Espacial

Esta delimitación de la presente investigación se desarrolló en las instalaciones de la dependencia policial DIRINCRI Lima - Este.

1.2.2. Delimitación Social

“La presente investigación permitirá buscar velar por los derechos laborales de los miembros de la Policía Nacional del Perú, para que así puedan tener una entidad en la cual puedan recurrir ante un abuso laboral, el reclamar un derecho, como es la creación de un Sindicato Policial para que los efectivos policiales se sientan resguardados en sus derechos fundamentales como cualquier otro trabajador, además buscamos proponer parámetros igualitarios con los demás trabajadores del Estado Peruano.”

1.2.3 Delimitación Temporal

La presente Investigación se inició en el mes julio 2017, con la construcción del planteamiento del problema y termina en el mes de octubre del 2018 con las conclusiones y sugerencias.

1.2.4 Delimitación Conceptual

La presente investigación dio a conocer conceptos tales como:

“Sindicalización, huelga, clases de sindicato según la legislación nacional, libertad sindical colectiva, la organización de estados americanos y la libertad sindical, derecho colectivo, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la constitución, derecho del trabajo, principios el trabajo como derecho fundamental derechos laborales de todo trabajador.”

1.3 Problema de la investigación

1.3.1. Problema Principal

PG: ¿Cómo es la relación entre la Libertad Sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018?

1.3.2. Problemas Específicos

PE₁: ¿Cómo es la relación entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018?

PE₂: ¿Cómo es la relación entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018?

PE₃: ¿Cómo es la relación entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este, 2018?

1.4 Objetivos

1.4.1. Objetivo General

OG: Determinar la relación entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este, 2018

1.4.2. Objetivos Específicos

OE₁: Identificar como es la relación entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este, 2018

OE₂: Establecer como es la relación entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este, 2018

OE₃: Describir como es la relación entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima este, 2018

1.5 Hipótesis y variables de la Investigación

1.5.1. Hipótesis General

HG: Si, existe relación significativa entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima – Este.

Ho: No, existe relación significativa entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima – Este.

1.5.2. Hipótesis Secundarias

H₁. Si, existe relación significativa entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este.

H₂. Si, existe relación significativa entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este.

H₃. Si, existe relación significativa entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este.

1.5.3. Definición conceptual y Operacional de las variables

Variable 1: LIBERTAD SINDICAL

(Haro 2004, p.9)

El sindicalismo constituye una idea fundamental de la vida política: su rol es decisivo para ver la evolución de las sociedades industriales de tipo liberal; por tanto, lo ocurrido al industrialismo-sindicalismo del viejo continente ha sido, grosso modo, lo mismo que ocurrió entre nosotros, con las diferencias de las revoluciones, las comunas, desarrollo del mutualismo, etc. Que se popularizaron al otro lado del Atlántico.

Variable 2: DERECHOS LABORALES

De Buen, N. (2005) dice al respecto:

El derecho Laboral es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino. (p.39)

Definición operacional

VARIABLE "1"	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
LIBERTAD SINDICAL	La constitución política del Perú, en su Artículo 28°, prescribe: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautela su ejercicio democrático: 1° garantiza la libertad sindical". Subrayando la palabra garantiza, que deriva del verbo garantizar, hacemos constar que significa: dar garantía, garantizar, es decir que sirve de fianza o prenda.	X ₁ : Libertad de Representación X ₂ : Libertad de Asociación X ₃ : Negociación Colectiva	D1. <ul style="list-style-type: none"> • organización • libertad de constitución • Libertad de permanencia D2. <ul style="list-style-type: none"> • intereses individuales • estatutos propios • reglamentos internos D3. <ul style="list-style-type: none"> • Solución de conflicto • Proceso de negociación • Demandas sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Siempre
VARIABLE "2"	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
DERECHOS LABORALES	De Buen, N.(2005) derecho Laboral es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social(p.131)	Y ₁ : Formación Profesional Y ₂ : Sueldos dignos Y ₃ : Marco Jurídico Laboral Vigente	D1. <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Mejora de competencias • ascenso promoción y carrera D2 <ul style="list-style-type: none"> • remuneración justa o suficiente. • Derecho a descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos • vacaciones pagadas. D3 <ul style="list-style-type: none"> • Irrenunciabilidad de derechos • La igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades • In dubio pro operario 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Siempre

Fuente: Elaboración Propia

1.6 Metodología De La Investigación

1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación

a) Tipo de investigación

Tipo Básico.- “Es la que se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales, no está dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver una interrogante fáctica, sino que únicamente es una investigación para profundizar la información sobre las relaciones sociales que se producen en el seno de la sociedad.” (Carrasco, D.2009:49)

Por ello este tipo de investigación propone crear nuevos conocimientos de las teorías existentes, esto a través de ampliaciones o modificaciones.

b) Nivel de investigación

Nivel Descriptivo.- El nivel de la investigación es descriptivo. Según Tamayo (2012). “Comprende la descripción, registro e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos”. (p, 52)

Y correlacional dado que “permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian” (Carrasco, 2013, p.73).

1.6.2. Método De La Investigación

a) Método de la investigación

Métodos empíricos

“Se utilizaron los métodos empíricos, como la observación, que permitieron recoger los datos necesarios para nuestra investigación.”

Métodos teóricos

- Hipotético - deductivo: “Nos permitió verificar hipótesis.”
- Analítico - Sintético: “Nos sirvió para realizar el análisis de resultados y elaboración de las conclusiones.”

Métodos descriptivos

“Consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente trabajo de investigación.” Sánchez y Reyes (2002:79)

b) Diseño de la investigación

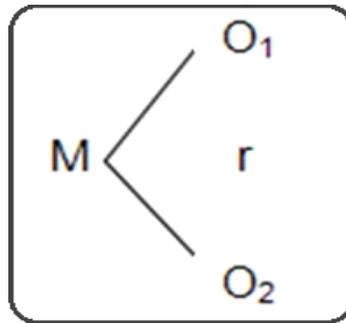
El diseño de la investigación será no experimental, ya que no se manipuló las variables de estudio. Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”. (Hernandez et, 2010:149)

Así mismo, es de corte transeccional o transversal ya que se “utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2013, p.72).

Es por esta razón que una investigación no debe tener ninguna alteración de los hechos observados en su forma, que posteriormente vayan ser analizados; debe ser seleccionado en forma específica sobre un grupo, participantes, etc., y no existe la posibilidad que sea aleatoriamente.

Así, este diseño de investigación se estructura de la siguiente

Manera de:



M = Personal Policía Nacional del Perú Dirincri Lima Este

O1 = Libertad sindical

O2 = Derechos Laborales.

r = Relación de las variables

1.6.3. Población y muestra de la Investigación

a) Población

“La población es conveniente extraer muestras representativas del universo. Se debe definir en el plan y, justificar, los universos de estudios, el tamaño de la muestra, el método a utilizar y el proceso de selección de las unidades de análisis. En realidad, pocas veces es posible medir a la población por lo que obtendremos o seleccionaremos y, desde luego, esperaremos que este subgrupo sea un reflejo fiel de la población.”(Behar, 2008).

La población objeto de la presente investigación estuvo constituida por 90 miembros policiales P.N.P DIRINCRI Lima-Este

Tabla 1

Distribución de la población

Categoría	Especialidad	Población
Personal Dirincri P.N.P Lima Este	P.N. P	90

Nota: Elaboración propia

a) Muestra

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es el subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población. “(Behar, D. 2008).

La muestra con la que se trabajara la presente investigación es no probabilística intencionada, el criterio que se utilizó para delimitar la muestra estuvo compuesta por 60 miembros policiales P.N.P DIRINCRI Lima-Este

Tabla 2

Distribución de la muestra

Categoría	Especialidad	Población
Personal Dirincri P.N.P Lima Este	P.N. P	60

No Probabilístico

“En las no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador...” (Hernández, Fernández y Baptista. 2014:176)

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

“Son aquellas técnicas, que permiten obtener y recopilar la información contenida en documentos relacionados con el problema y objetivo de la investigación. En esta técnica es muy importante tener en cuenta la selección específica de los documentos, en estrecha conexión con el propósito que persigue el trabajo de investigación”. Carrasco. 2007: 277)

Se define como una técnica el proceso de recolección de datos que permite acumular y sistematizar información sobre un hecho o fenómeno social que tiene relación con el problema que motiva la investigación.

Para realizar el acopio de información relevante y objetiva, que contribuya al tema de investigación, se emplearon las siguientes técnicas

- Técnica de Fichaje para registrar la indagación de bases teóricas del estudio.
- Técnica de la encuesta para indagar la opinión acerca de las variables: la Libertad Sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018
- Técnica de procesamiento de la información (redacción).
- Técnica de opinión de expertos para validar la encuesta

cuestionario.

- Técnica de Software SPSS, para validar, procesar y contrastar hipótesis

b) Instrumentos

“Los instrumentos de investigación cumplen roles muy importantes en la recogida de datos, y se aplican según la naturaleza y características del problema y la intencionalidad del objetivo de investigación. Algunos autores lo denominan instrumento de observación, otros, instrumentos de medición”. (Carrasco. 2007: 334)

Los instrumentos es una herramienta utilizada por el investigador para recolectar la información acerca de la investigación de especialistas en el tema de investigación mediante un cuestionario.

El Cuestionario: Cuestionario: el autor Tamayo y Tamayo (2015:), señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (p.190)

El instrumento consta de 24 ítems distribuidos en las dimensiones de la variable 1 y variable 2, respectivamente.

Las escalas y sus valores fueron los siguientes:

- Nunca
- A veces
- Siempre

Las tablas de procesamiento de datos para tabular, y procesar los resultados de la encuesta a los asociados de la muestra.

- Las fichas bibliográficas, para registrar la indagación de bases

teóricas del estudio.

- El informe de juicio de expertos, aplicado a 2 maestros o doctores, para validar la encuesta – cuestionario

1.6.3.1 Criterios de Validez y Confiabilidad de los instrumentos

a).Validación a través de Juicio de expertos

Se verifico la validez de los instrumentos sobre: “Libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú” mediante los siguientes pasos:

Validez Interna

“Se verifico que el instrumento fue construido de la concepción técnica, descomponiendo la variable, en dimensiones, indicadores e ítems. Así como, el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación logrando medir lo que realmente se indicaba en la investigación”.

Validez de constructo

Hernández (2010). Se precisa que los instrumentos sobre: Libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú fueron elaborados en base a una teoría, respondiendo al objetivo de la investigación, esta se operacionalización en áreas, dimensiones, indicadores e ítems.”

Opinión de Expertos

Asimismo, los instrumentos Libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú, fueron expuestos a un grupo de expertos, de la universidad Alas

Peruanas, especialistas en el curso de Diseño y Desarrollo de la Investigación: **Mg. Víctor Daniel Hajar Hernández** y:, por lo que sus opiniones fueron importantes y determinaron que el instrumento presenta alta validez. **Los expertos en su conjunto dictaminaron un promedio de 90% frente a un calificativo de 100% por lo que se considera óptimo para ser aplicado al grupo muestral, para obtener datos.**

Tabla 3

GRADO	JUICIO DE EXPERTOS	LIBERTAD SINDICAL Y LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL PERÚ
MG.	DANIEL HIJAR HERNANDEZ.	90%

Fuente: elaboración propia

b). Prueba de confiabilidad de instrumentos

El criterio de confiabilidad del instrumento se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J.L. Cronbach, que requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles por, lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tiene como respuesta, más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de Confiabilidad, Valores

No confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

Estadísticos de fiabilidad Tabla 4

ALFA DE CRONBACH	N.º DE ELEMENTOS(ITEMS)
0.814	24

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En el presente estudio, el alfa de Cronbach obtenido es de 0.814; lo que significa que los resultados de opinión de miembros P.N.P pertenecientes a la DIRINCRI Lima – Este, respecto a los ítems considerados en el cuestionario sobre Libertad Sindical en su versión de 12 ítems, los cuales se encuentran correlacionados de Fuerte confiabilidad y muy aceptables.

Procesamiento y análisis de datos

Técnica de Software SPSS versión 24 para validar, procesar y contrastar hipótesis.

- Estadística Descriptiva: “los resultados son presentados en tablas de doble entrada donde se consignan las variables”

- Estadística Analítica: “mediante el coeficiente de correlación Pearson si el coeficiente es positivo la correlación es directa y si es negativo es inversa, los valores cercanos a 1 indican mayor correlación a diferencia de la media entre grupos se medirá según el test de la “t” o el ANOVA ONEWAY, si $p < 0.05$ existe significativa estadística.”
- “Tabulación de la información recopilada.”
- “Presentación de gráficos y matriz para identificar informaciones”
- “La correlación entre las variables “Libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú”, se determinó mediante el coeficiente de correlación de Pearson, que expresa el grado de asociación o afinidad entre las variables consideradas.
- El coeficiente de correlación de Pearson, se simboliza con la letra minúscula r , cuya fórmula matemática se expresa a continuación:

$$r = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \sigma_Y}$$

Dónde:

X = Libertad sindical

Y = los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú

σ_{XY} = Covarianza de la Variable X , Variable Y

σ_X = Desviación Típica de la Variable X

σ_Y = Desviación Típica de la Variable Y

Se siguieron los siguientes pasos:

- Se determinó la Media Aritmética de X y Media Aritmética de Y.

- **Media de X:**

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

- **Media de Y:**

$$\bar{Y} = \frac{\sum_{i=1}^n y_i}{n}$$

- Se determinó la Desviación Típica de X y Desviación Típica de Y.

- **Desviación Típica de X:**

$$\sigma_X = \sqrt{\frac{\sum(X_i)^2}{n} - \bar{X}^2}$$

- **Desviación Típica de Y:**

$$\sigma_Y = \sqrt{\frac{\sum(Y_i)^2}{n} - \bar{Y}^2}$$

- Se determinó la Covarianza:

$$\sigma_{XY} = \frac{\sum X_i Y_i}{n} - \bar{X} \bar{Y}$$

- Por último, se determinó el Coeficiente de Correlación de Pearson:

$$r = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \sigma_Y}$$

1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación

a.- Justificación: “Además de los objetivos y las preguntas de investigación es necesario justificar el estudio exponiendo sus razones. La mayoría de las investigaciones se efectúan con un propósito definido, no se hacen simplemente por capricho de una persona; y ese propósito debe ser lo suficiente fuerte para que justifique su realización. Además, en muchos casos se tiene que explicar por qué es conveniente llevar a cabo la investigación y cuáles son los beneficios que derivan de ella...”. (Hernández, Fernández, Baptista.2014:40)

La investigación del problema planteado en esta investigación nos permitió obtener una comprensión significativa acerca verificar la existencia de la carencia de la sindicalización de la policía, de esto entendemos que el fundamento de no sindicalizar a la fuerza policial en virtud de la seguridad pública que prestan estos trabajadores es falaz. Queda a la vista al apreciar que la calidad en el servicio prestado a sus ciudadanos es sumamente menos eficaz que el prestado a los en otros países donde sí se encuentran sindicalizados y protegen sus derechos.

Valor Teórico: “En investigación, hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio fue generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente.” (Bernal. 2006, p.103)

En la parte teórica buscamos que los efectivos policiales puedan velar por sus derechos como cualquier trabajador del estado reclamando sus derechos.

Utilidad Metodológica: “En la Investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y

confiable” (Bernal, 2006:103).

Metodológicamente seguí la base de la formula deductiva, partiendo de algo general a algo particular donde vemos que la presente investigación nos servirá para determinar que este derecho viene siendo reclamado desde hace muchos años atrás, en la cual los efectivos policiales sienten que ya es momento de hacer realidad ese anhelo de formar y legalizar un Sindicato de la Policía.

Implicancia Práctica: “Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo” (Bernal, 2006, p.103).

Prácticamente veremos que esta investigación planteo una solución, que busca velar por los derechos fundamentales de los miembros de la Policía Nacional del Perú, de esta manera accedan a una entidad a través de la cual puedan recurrir ante un abuso laboral, el reclamar un derecho, como es la creación de un Sindicato de miembros de la policía Nacional.

Justificación Social: Socialmente es un problema que efectivo policial peruano no pueda formar un sindicato que proteja sus derechos ante las entidades policiales para que los efectivos se sientan resguardados en sus derechos fundamentales como cualquier otro trabajador, además buscamos proponer parámetros igualitarios con los demás trabajadores del Estado Peruano.

b) Importancia

“Refiere que la importancia de la investigación científica es que nos ayuda a mejorar el estudio porque nos permite establecer contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor. Constituye un estímulo para actividad intelectual creadora. Ayuda a desarrollar una curiosidad creciente acerca de la solución

de problemas, además, contribuye al progreso de la lectura crítica.” (Ortiz, 2010)

La importancia del presente trabajo fue demostrar la correlación existente entre las variables presentadas: la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú y la necesidad de investigar el tema, buscamos proponer poner el valor agregado a la labor arriesgada de todo efectivo policial con la única finalidad de cumplir con su función constitucional. E igualdad con los demás trabajadores del Estado, y reconocer la labor de riesgo de todo efectivo policial con la única finalidad de cumplir con su función constitucional en favor del estado.

Limitaciones de la Investigación

“Una limitación consiste en que se deja de estudiar un aspecto del problema debido a alguna razón poderosa. Con esto se quiere decir que toda limitación debe estar justificada por una buena razón”. (Ávila, 2001:42).

Búsqueda de fuentes de información: “La presente investigación no ha encontrado dificultad partiendo de un gran número de libros del tema de libertad sindical, basada en doctrinas muy bien fundadas, y además que también datos estadísticos apoyan dicha investigación. “

Recursos económicos: “El desarrollo de esta investigación tuvo como límite en el área de Recursos el financiamiento es escaso; sin embargo, se llevó a cabo con la economía del investigador y con eventuales apoyos económicos”.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Alcocer (2016) realizo un trabajo de investigación en Madrid-España titulado Profesionalización y capacitación de elementos de la policía federal en el marco de la iniciativa Mérida (2009-2012) en el contexto de la reforma policial en México. - estándares, mejores prácticas y rendición de cuentas en la democracia, memoria para optar el grado de doctor en el Programa de Doctorado Gobierno y Administración Pública del Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset Universidad Complutense de Madrid. Objetivo de la Investigación De esta manera, el objetivo de la investigación está en realizar una contribución empírica orientada a la mejora de las políticas públicas de seguridad ciudadana en el campo de profesionalización y capacitación de la Policía Federal en el marco de esquemas de asistencia para la reforma policial, en este caso de la Iniciativa Mérida. Conclusiones La reforma de la Policía

Federal se tradujo en una serie de cambios en el marco jurídico para dotarla de facultades de investigación delictiva, así como en políticas y procedimientos.

Palomanes (2016) realizó un trabajo de investigación en España titulado *Las Peculiaridades del Régimen Sindical de la Policía Local*. Trabajo de Fin de Grado -Graduación previo a la obtención del Título de Abogado en la Universidad del país Vasco. Por lo tanto, planteo como objetivo de esta investigación, intentar dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Guarda el régimen estatutario de la Policía Local mayor relación con el establecido para los demás cuerpos policiales de naturaleza civil del Estado, o por el contrario, se asemeja más al del funcionariado público ordinario? ¿Es la Policía Local un cuerpo policial en sentido estricto, del mismo nivel que el resto de cuerpos policiales del Estado? ¿Cómo se ejercitan los derechos sindicales de aplicación a la policía local y cómo se regulan, con qué alcance y límites? ¿Son los policías locales funcionarios con peculiaridades reguladoras o son policías con ciertos límites reguladores? ¿En el caso vasco, difiere en algo su regulación de la del resto de policías locales del Estado? Conclusiones: Como hemos podido observar, el régimen estatutario de los funcionarios de policía local es distinto al del resto de funcionarios policiales que componen las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, pues en todo lo relativo a sus derechos sindicales (exceptuado el derecho a huelga) se rigen por la normativa de aplicación al funcionariado civil ordinario. Este hecho hace que su estatuto personal se asimile mucho al previsto para el común de los funcionarios, cuestión que, a su vez, puede inducir a la duda sobre su auténtica naturaleza y condición de funcionario policial.

Enríquez (2014) realizó un trabajo en Buenos Aires Argentina, titulado *Libertad Sindical. Formación del Sindicato Policial en la Provincia de*

Buenos Aires previo a conferirle el grado académico de Licenciado en Derecho en la Universidad empresarial siglo veintiuno. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general: Analizar la constitucionalidad de la prohibición que pesa sobre los trabajadores policiales de la provincia de Buenos Aires de sindicalizarse, en el marco del ordenamiento jurídico argentino y de los distintos convenios internacionales suscriptos, tanto los que poseen jerarquía constitucional como supralegal; la metodología es de enfoque cualitativo; en conclusión: Como se adelantará desde un principio, y a lo largo de todo el presente Trabajo de Investigación, el derecho de sindicación debería ser reconocido por el Estado Argentino a todos los trabajadores que se desempeñan en su suelo, incluidos dentro de este último grupo a los trabajadores que realizan sus tareas como miembros de la Policía de la Provincia de Buenos Aires. Si hipotéticamente no tuviéramos en cuenta la normativa vigente, la cual avala lo expuesto en el párrafo anterior, el derecho de asociación como vía o canal de comunicación entre el empleador y sus empleados, también debería ser reconocido por resultar fundamental. Por medio del mismo se evitan abusos en las condiciones laborales de los trabajadores, siendo un medio ideal de reclamo y herramienta fundamental con la que cuenta la parte más débil de la relación laboral para peticionar.

Alemán, Carrillo, y Guevara (2010) realizo un trabajo de investigación en San Salvador titulado La Organización Sindical Del personal policial en el Salvador. Trabajo De Investigación para obtener el grado de: Licenciado(A) En Ciencias Jurídicas Universidad de El Salvador Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Objetivo general: Presentar un estudio socio-jurídico sobre la necesidad de formar un sindicato en la Policía Nacional Civil. Conclusión: Es absurdo e ilógico pensar que en un país que se tenga por democrático, se le restrinja el

derecho de sindicación al personal policial tanto operativos como los administrativos y de servicio; y más aún cuando la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 declara: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos o a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Ya que esta declaración es ley de la república, a través del artículo 144 de nuestra Carta Magna, por lo tanto, cómo es posible que se les niegue ese derecho que por ley lo tienen.

2.1.2 Investigaciones Nacionales

Motta (2018) realizó un trabajo en Lima de título Norma, Ideología Y Realidad: El Origen De La Libertad Sindical En El Perú. Tesis para optar el título de Abogado en la Pontificia Universidad Católica del Perú. La presente investigación versa sobre los orígenes de la libertad sindical en el Perú. Ello a partir de responder a las preguntas ¿cuándo, ¿dónde, ¿cómo, por qué y para qué surge la libertad sindical? Por lo que, en primer lugar, se construye una teoría crítica para el análisis de la libertad sindical desde un enfoque interdisciplinario, así como una metodología explicativa para comprender este derecho no solo desde el punto de vista jurídico, si no como institución civilizatoria (es decir como derecho, como idea y como hecho histórico social). Ello está en función al nuevo discurso que interpreta la realidad, cuestionando la idea del rol centralizador del trabajo en la sociedad. Hoy prima la desestructuración social y jurídica, el descrédito del trabajo. Se relativizan las instituciones de la libertad sindical, del derecho del trabajo y por ende del Estado Social de Derecho.

Rivera (2017) realizó un trabajo en Trujillo de título Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú. Tesis para optar el título profesional de: Abogada en

la universidad Privada del Norte. Objetivo General: Determinar que la regulación sobre derechos colectivos en materia de compensaciones económicas que contiene la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, afecta el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos en el Perú. Conclusiones :Se determinó que la regulación sobre derechos colectivos en materia de compensaciones económicas que contiene la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, es inconstitucional, pues se afecta la esencia misma del derecho fundamental de negociación colectiva de los servidores público al eliminar el contenido económico de tal derecho; ya que si bien el derecho a un presupuesto público equilibrado y el de negociación colectiva se encuentran estipulados en nuestra Constitución, ambos deben aplicarse bajo un criterio de proporcionalidad.

Villa (2016) realizo un trabajo en Cuzco -Perú de titulo Ejercicio del Derecho a la huelga dentro del centro de trabajo y su compatibilidad con nuestro Sistema Normativo. Tesis para optar el título de Abogado en la Facultad de Derecho y Ciencia Política Escuela Profesional de Derecho en la Universidad Andina del Cusco. Objetivo general Determinar el grado de afectación al exigir el abandono del centro de trabajo, para ejercer el derecho a huelga en el contenido Constitucional del derecho a la huelga. Diseño Metodológico - Enfoque cualitativo. Tipo de investigación jurídica. - Dogmático – descriptivo. Conclusiones Las huelgas declaradas ilegales, por no ejercerse con el abandono del centro de trabajo afectan significativamente en el contenido Constitucional del Derecho a la huelga debido a que el ejercicio de huelga dentro del centro de trabajo es permitido por la Organización Internacional del trabajo por consiguiente las huelgas no deben ser declaradas ilegales

Díaz (2015) realizó un trabajo en Trujillo de título La Vulneración de la ley del servicio civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú. Tesis para optar el Grado de Maestro en Derecho Mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Nacional de Trujillo. Objetivos generales: - Determinar que Ley N° 30057 - ley del servicio civil, vulnera los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú. Conclusiones: - La naturaleza jurídica de la negociación colectiva, es ordinariamente, una disposición general elaborada a través de un procedimiento especial de carácter convencional. Así mismo, se dice que la misma, es el acto concertado en una mesa de negociación para la elaboración de un acuerdo sería el de una propuesta o medida preparatoria de una disposición de carácter general cuyo único fin resultaría ser el órgano de gobierno del correspondiente ámbito. Entendida en otras palabras, podemos decir que, la naturaleza jurídica de la negociación colectiva se basa en un arreglo o negociación que surge como un contrato, pero que tiene el efecto jurídico de superar la legislación preexistente, reconociendo garantías y derechos superiores debidamente consagrados dentro de la ley.

Núñez (2013) realizó un trabajo en Lima de título La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano Tesis para optar por el título de abogada de la Pontificia universidad Católica del Perú. Conclusiones. - El Estado social y democrático de derecho es la manifestación del Estado de derecho, por cuanto adopta el sometimiento jurídico de los poderes públicos; es la manifestación del Estado social, por cuanto adopta el mecanismo de funcionamiento estatal ligado a la sociedad, procurando corregir las desigualdades existentes; y es una manifestación del Estado democrático, por cuanto adopta la fuerza característica de la expresión del pueblo (poder popular).

2.2 Bases Legales

Normatividad Internacional.

a.- Instrumentos de derechos humanos “La libertad sindical se encuentra reconocida expresamente como un derecho humano por todos los instrumentos internacionales genéricos sobre esta última materia, tanto por los existentes a nivel mundial (Organización de Naciones Unidas) como por los existentes a nivel regional americano (Organización de Estados Americanos).”

“El primero es el caso de la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 23.4°), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22°) y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8°). El segundo es el caso de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo XXII) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos” (artículo 16°).

“El grado de concreción con que los instrumentos de Naciones Unidas regulan el derecho es mayor en los pactos internacionales, sobre todo en el de los de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en la Declaración Universal. Así, mientras esta última alude únicamente a los derechos a fundar sindicatos y a sindicarse, aquél abarca también los de fundar federaciones y confederaciones, funcionar sin obstáculos y a la huelga. La precisión será aún más grande en los convenios internacionales del trabajo.”

“Ello sin desconocer que, en el ordenamiento internacional, la prevalencia de los tratados sobre las normas internas de los estados - incluida la propia Constitución - no admite dudas. Así lo proclama la Convención de Viena (artículo 27°) y lo ha ratificado jurisprudencialmente la Corte Internacional de Justicia.”

b.- Convenios de la OIT

“Varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refieren a la libertad sindical. Entre ellos, los principales son el N° 87 (sobre la libertad sindical

y la protección del derecho de sindicación), el N° 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva), el N° 135 (sobre los representantes de los trabajadores) y el N° 151 (sobre las relaciones de trabajo en la administración pública). Todos, salvo el N° 135, se encuentran aprobados y ratificados por el Perú. El tema de la libertad sindical es tan relevante para la OIT, que de un lado -todos los Estados miembros están obligados a respetarla, aunque no hubieran ratificado los convenios sobre la materia y del otro se han previsto procedimientos especiales de control para su tutela, consistente en la presentación de quejas ante el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración (CLS-OIT).”

c.- La convención americana sobre derechos humanos

“Más conocida como Pacto de San José de Costa Rica, fue suscrita en la ciudad de San José, el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos; entró en vigor el 18 de julio de 1978, conforme al Artículo 74.2 de la convención.”

“El Perú aprobó dicho instrumento internacional por Decreto Ley N° 2231 de 11 de julio de 1978. Fue ratificado por la décimo sexta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política de 1979, El instrumento de ratificación fue de 1978, reiterado en 1980 y vigente desde el año 1981.”

“El Pacto de San José de Costa Rica es un instrumento relativo a los derechos humanos, pero de carácter regional. En materia de trabajo lo trata en forma específica en su Artículo 6°, bajo el título Prohibición de la esclavitud y servidumbre”, que en sus 3 incisos establece lo siguiente;

- 1.- “Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto ésta, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.”
- 2.- “Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la

libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.”

3.- “No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo: a. Los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado; b. El servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél; c. El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad; y d. El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales”.

d.- Protocolo de san salvador

“Es un convenio internacional complementario a la Convención Interamericana de Derechos Humanos, el cual ha sido ratificado por el Perú en 1995. Este instrumento internacional, que consta de un preámbulo y 22 artículos, tiene como finalidad consolidar los derechos de los ciudadanos en los aspectos de trabajo, seguridad social, medio ambiente, alimentación, educación, cultura, etc.”

En lo que respecta a materia laboral, el Protocolo de San Salvador establece lo siguiente:

“Artículo 6. Derecho al Trabajo

1. “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.”

2. “Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos.”

“Los Estados parte se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.”

Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo “Los Estados parte en el presente protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular”:

a) “Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción”

b) “El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva”

c) “El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio”

d) “La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”

e) La seguridad e higiene en el trabajo;

f) “La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrán constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida”

g) “La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos”

h) El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Artículo 8. Derechos sindicales

1.- Los Estados parte garantizarán:

a. “El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados permitirán a los sindicatos formar

federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados parte también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente”

b. Derecho a la huelga:

c. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de la policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que impongan la ley.”

d. “Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato”. Es importante resaltar que en la segunda parte del Artículo 7° literal d), dice; “En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional” es decir, garantiza tanto la estabilidad absoluta como la relativa.”

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Libertad Sindical

Libertad sindical individual, alcanza a todo trabajador sea cual sea su condición tiene algunos derechos que le son propios. Para el autor Neves (2003)

“señala que cuando se intenta definir la libertad sindical, comúnmente se acude a dos elementos: la titularidad de los derechos que comprende y el contenido de éstos. Así, tenemos un aspecto individual y otro colectivo, de un lado, y un aspecto de organización y otro de actividad. El individual se refiere a los derechos que corresponden a cada trabajador en singular, y el colectivo a los que corresponden a la organización sindical. El de organización alude a una dimensión estática, y el de actividad a una dinámica, siendo el primero un medio de realizar la segunda.” (p.28)

“La Constitución de 1993 se ocupa de la libertad sindical en dos de sus secciones: al tratar sobre los derechos fundamentales de la persona (artículo 2.13º) y sobre los derechos sociales y económicos (artículo 28º). Asimismo, aunque en negativo, vuelve a ella para determinar las exclusiones al derecho (artículos 42º y 153º).”

Al regular la libertad sindical entre los derechos fundamentales de la persona, la Constitución considera a la sindicación como una especie del género asociación. En este contexto, la Constitución menciona dos importantes elementos de su contenido: la constitución sin autorización previa y la no disolución por vía administrativa.

“Por otro, lado la legislación constitucional, en especial la Ley N° 28237, Código Procesal Constitucional, en su artículo 37 inciso 11, señala que se puede utilizar el proceso de amparo cuando los derechos colectivos del trabajo, establecidos en la Constitución, se encuentren en peligro. El Tribunal Constitucional en un importante fallo al tratar el tema de la libertad sindical señaló que en su contenido esencial comprende dos aspectos: uno orgánico (organización) y otro funcional (actividad), consistiendo primero en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales y 43 el segundo en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones”.

“En recientes sentencias el Tribunal Constitucional parece haber tratado de afinar y extender su concepto de libertad sindical. Así, en la Sentencia que corresponde al Exp. Nro. 0008-2005-PI/TC®, el Tribunal a fin de definir este derecho, partió del reconocimiento que sus manifestaciones son muy complejas, dependiendo de la titularidad personal o plural del mismo. El Tribunal planteó que los derechos que conforman la libertad sindical son los siguientes”:

- a. “El derecho a fundar organizaciones sindicales.”*
- b. “El derecho de libre afiliación, desafiliación y Re-afiliación en las organizaciones sindicales existentes.”*
- c. “El derecho a la actividad sindical.”*
- d. “El derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignan, en defensa de los intereses de sus afiliados.”*

e. *“El derecho a que el Estado no interfiera salvo el caso de violación de la Constitución o la ley (p 612- 614).”*

En palabras de Gómez. (2005)

La conquista del derecho sindical fue obra de los mismos trabajadores, influenciados inicialmente por las ideas anarquistas y socialistas que germinaron durante todo el siglo XVIII y por las ideas cristianas que florecieron durante el siglo siguiente, idearios que abrazaron la concepción de revertir las formas promiscuas de trabajo que había introducido el pujante industrialismo, al mismo tiempo que fortalecer su organización que había servido para coadyuvar la defensa de sus intereses. Los patrones, en cambio, tardíamente se agruparon para protegerse de la acción sindical que con bastante fuerza era implementada por las organizaciones sindicales ya formadas; empero, su actuación a diferencia de lo ocurrido para la formación del sindicato de trabajadores, ha servido, indistintamente, para defender sus intereses así como para ingresar como medio de presión dentro del poder central, orientando sus conveniencias a las esferas de las políticas económicas, la libre concurrencia, la regulación del mercado y cuanto tenga que ver con el quehacer patronal; por este motivo, para los trabajadores, a diferencia de los empleadores, la conquista del derecho sindical es sin duda una reivindicación fundamental.(p.66-68)

Por ello cuando hablamos de libertad sindical este abarca a todo colaborador asalariado ya sea del sector público o privado puede ser una empleada del hogar, un trabajador independiente o un campesino. En cualquiera de estos casos y al margen de su situación laboral y de si está o no sindicalizado, tiene derecho al ejercicio de la libertad sindical, al menos en su ámbito individual. es

por esto que mediante la libertad sindical individual el colaborador podrá tener la facultad tanto de constituir un sindicato, de afiliarse a uno ya constituido, desarrollar las actividades mismas del sindicato y a desafiliarse cuando lo crea conveniente.

2.3.2 Sindicalización

Derecho de que tienen los trabajadores del sector público y del sector privado, de constituir sin autorización previa las organizaciones sindicales (sindicatos) que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley a excepción de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.

El autor Rendón (2002)

El Sindicato es entendido como la agrupación organizada de trabajadores de un centro de entidad, empresa o de actividad laboral con el objeto de defender sus intereses y derechos y de obtener beneficios tanto laborales como económicos. Es una agrupación organizada porque no se trata simplemente de un conjunto de personas, en este caso de trabajadores o empleadores, sino que tienen que estar organizados, ya que puede haber agrupaciones de trabajadores que ni siquiera tengan o pretendan un atisbo de organización. (p.45)

Hernández (2013) “envuelve la facultad de los sindicatos de funcionar sin obstáculos y de constituir federaciones y confederaciones nacionales, y la de éstas de fundar asociaciones sindicales internacionales o de afiliarse a las mismas.” (p.156)

Según el profesor Rendón (2002), “el movimiento sindical peruano surgió a comienzos del siglo pasado y se desarrolló rápidamente en las dos primeras décadas. La acción de mayor importancia que se llevó a cabo en esos primeros años fue la lucha por la jornada de las ocho horas, que culminó, hacia fines de

1918, con una gran huelga organizada por la Federación Obrera Local de Lima, y dio lugar a la expedición del Decreto Supremo del 19 de enero de 1919 implantando esta jornada en todo el Perú. A partir de entonces el movimiento sindical ha continuado su expansión, pese a la persecución emprendida contra él por los gobiernos dictatoriales, e incluso por los regímenes de origen democrático.”

Villavicencio (2013) refiere:

La protección a la organización sindical) es el elemento primordial de la libertad sindical y el complemento indisoluble de la libertad sindical individual, puesto que de nada servirá garantizar el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a una organización sindical, si es que ésta no va a gozar de la autonomía suficiente para regular su conformación interna, su funcionamiento y su actuación. Por esta razón, la libertad sindical colectiva conlleva la prohibición al Estado y a los empleadores de controlar o intervenir en la vida de las organizaciones sindicales. (p.57)

El autor Haro (2004):

El sindicalismo constituye una idea fundamental de la vida política: su rol es decisivo para ver la evolución de las sociedades industriales de tipo liberal; por tanto, lo ocurrido al industrialismo-sindicalismo del viejo continente ha sido, grosso modo, lo mismo que ocurrió entre nosotros, con las diferencias de las revoluciones, las comunas, desarrollo del mutualismo, etc. Que se popularizaron al otro lado del Atlántico. (p.9)

“Entonces podemos decir que la sindicalización es el derecho que permite a los trabajadores a constituir y también permanecer a este como la organización

que defenderá sus intereses y derechos ante su contrario que le compra su fuerza de trabajo, este a su vez cuenta con un conjunto de normas legales de fuente nacional e internacional, cada sindicato representa a trabajadores de rubros específicos y se encarga de impulsar negociaciones colectivas con las empresas o los llamados grupos empresariales.”

2.3.3. Libertad Sindical Colectiva

“Nos referimos a el derecho de las organizaciones sindicales de desempeñar el papel y las funciones inherentes a la defensa, promoción y representación de los intereses de los colaboradores como también a los trabajadores individualmente les corresponde una serie de derechos que ya hemos tratado, las organizaciones sindicales son también sujetos de derecho. “

Por consiguiente, la libertad sindical colectiva según el autor Villavicencio (2010:58) “no tiene como titular al trabajador individualmente considerado sino al sindicato, a la organización que desarrolla una actividad sindical, por lo que el interés protegido tiene carácter colectivo, el del conjunto de trabajadores de que se trate, que se mantiene, aunque las individualidades de ese conjunto puedan variar.”

Por ello la libertad sindical es un derecho individual considerado libertad sindical, por consiguiente, el estado debe garantizar el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse desafiarse o no afiliarse a una organización de índole sindical.

2.3.4. Clases de Sindicato Según la Legislación Nacional

El autor Haro (2004) refirió “que el Decreto Ley N° 25593 – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ha establecido diferentes formas de organización sindical y éstas son las siguientes”:

a) *De empresa, formada por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.*

b) *De actividad, formadas por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos o más empresas de la misma 29 rama de actividad. La vinculación que une a los afiliados es el desempeño de un mismo oficio, profesión o especialidad pues su labor es para una pluralidad de empleadores. Por lo general recurren a la formación de esta clase de organización sindical aquellos trabajadores que realizan una actividad específica dentro de una empresa, lo que les impide acceder a una representatividad conveniente dentro del sindicato de la empresa.*

c) *De gremio, formadas por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad. Es una alternativa para casos de excepción y permite la agremiación de trabajadores de diversas actividades cuando no se den las condiciones de número para la formación de los sindicatos de gremio o de actividad.*

d) *De oficios varios, formada por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo (pp. 11-22).*

2.3.5 La Organización de Estados Americanos y la Libertad Sindical.

“la Organización de los Estados Americanos, en adelante OEA, “organismo regional creado en 1948 con el objetivo de lograr, en sus Estados miembros,

“un orden de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia”

La libertad sindical, que ocupa una plaza importante dentro del derecho sindical, representa el eje central o la piedra angular de los dos aspectos que contiene esta temática: el colectivo que marca la independencia que el sindicato ha de tener para constituirse así como para hacer que su funcionamiento interno esté libre de toda injerencia; y, el individual representado por el derecho que tiene cada individuo para elegir el sindicato de su elección o de mantener la libertad de no pertenecer a ninguna organización o de desafiliarse de ella, si acaso el compromiso asumido antes de adherirse al gremio se ha modificado en el tiempo o ya no es de su incumbencia pertenecer a él. Pero la libertad en ciernes está relacionada también con el propósito de que cualquier positivo o negativo o neutral realizado de manera colectiva o individual por los adherentes o trabajadores, no acarrea ningún tipo de represalias de parte del empleador, del Estado u otras organizaciones sindicales; tampoco de discriminaciones por el hecho de haberlas adoptado. La libertad sindical según el profesor LYON-CAEN representa una triple facultad que tiene toda persona de adherirse al sindicato de su elección, sin importar la edad, la nacionalidad ni el sexo, importando solamente la disposición de agremiarse, y hacer tangible dicha facultad, de no adherirse a la organización o de retirarse de ella.

Gómez (2001) indico:

De esta manera la libertad sindical la brindan dos presupuestos de hecho bien definidos: la constitución de un sindicato y la adhesión al mismo cuando está ya constituido, convirtiéndose por este hecho no tanto en una facultad sino en un verdadero derecho sindical. Pero esta libertad, in contrario, significa no pertenecer a ningún otro organismo gremial, así como la disposición de desafiliarse del sindicato al cual el trabajador se había afiliado, sin que ninguna de estas decisiones acarree sanción, discriminación ni ningún acto que limite su condición de trabajador en el interior de su centro laboral (p. 534).

Arévalo, (2008)

Así, la libertad sindical será positiva si existe el deseo de adherirse a un gremio y será negativa si el trabajador desea permanecer neutro o desafiliarse de la organización sindical ya inscrita. Así también, llegado el momento de asumir una disposición a favor o en contra, de querer pertenecer a un sindicato, se convierte esta autodeterminación de libertad en derecho subjetivo, vale decir, que ante una manifestación de esta naturaleza estamos ante un derecho inalienable perteneciente exclusivamente al afiliado (p. 236).

2.3.6 Derecho Colectivo

constituye un medio para lograr el equilibrio entre trabajadores y patrones, eliminando la inferioridad de estos últimos, derivada de su carencia de capital, logrando colocar a aquellos en una situación de igualdad para la concertación de las condiciones de trabajo. Acepta la licitud del empleo de medios

de acción directa. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.

Haro (2004) “el Derecho Colectivo es la parte del Derecho General del Trabajo que se encarga del estudio de las organizaciones sindicales, las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo, los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho de huelga” (p.18)

Como señala Sánchez y Rodríguez (2007)

aún hoy los trabajadores que siguen luchando por el pleno reconocimiento jurídico de sus derechos sindicales y de su cumplimiento en la práctica cotidiana, en un número importante de países, sectores económicos y centros de trabajo. Ejemplos de ello son los trabajadores de la administración pública, del poder legislativo, trabajadoras del sector doméstico e incluso del sector rural. (p.58)

Por otra parte, la terminología derecho colectivo del trabajo ha sido “creada en contraposición con el término derecho individual del trabajo. Es decir, es un derecho que hace referencia exclusivamente a los grupos sociales, ya sea de trabajadores o patrones y que tiene como objeto garantizar la defensa de los derechos laborales de grupos de obreros, es por ello que el Derecho Colectivo es el medio que logra el equilibrio entre los colaboradores y los empleadores eliminando la inferioridad de los primeros logrando en muchos casos igualdad en concertación de las condiciones de trabajo.”

2.3.7. Negociación Colectiva

La negociación colectiva es considerada el proceso de diálogo entre los trabajadores y el empleador, por intermedio de sus representantes orientado

a lograr acuerdos de materia remunerativa, de condiciones de trabajo y productividad, que regulen las relaciones laborales entre ambas partes

El autor Gómez (2005) refirió:

La negociación colectiva de trabajo requiere para su validez de la existencia de dos colectividades (los trabajadores o los empleadores reunidos o no en sus respectivas organizaciones gremiales), dirigiendo su objeto hacia el porvenir de una de ellas (trabajador o empleador), siendo necesario para la seguridad jurídica del acuerdo que estas colectividades estén adecuadamente representadas, ya que la convención colectiva constituye un acto jurídico que sale del dominio contractual del derecho común para entrar en el dominio institucional de las relaciones colectivas de trabajo.(p.156)

Sobre la Negociación Colectiva, señala Rendón, (2002:51) “es la tentativa que hacen los trabajadores y empleadores respecto a las peticiones, demandas, asuntos o problemas laborales que conciernen a un conjunto de trabajadores con un empleador o con varios empleadores o viceversa con el objeto establecer condiciones económicas o de trabajo.”

2.3.8 Huelga

“Esta es la consecuencia de la desatención o incumplimiento de sus pretensiones solicitadas a través de la negociación colectiva, siendo un conflicto colectivo entre los trabajadores y el empleador. “

La huelga según Haro (2004: 45) “es un derecho de los trabajadores, y que es reconocido por los estados democráticos como medio de defensa extrema de los trabajadores frente a la oposición del empleador en la solución de los conflictos colectivos de trabajo”.

Blancas, (2011) menciona que “la técnica de limitación del derecho de huelga más frecuentemente utilizada, cuando esta afecta los servicios esenciales, es la de imponer a los huelguistas la obligación de mantener un servicio mínimo, de modo que la paralización de dichos servicios no sea total y de este modo, no se interrumpan aquellas actividades realmente indispensables para la prestación del servicio”. (p.25).

“Debemos de considerar a la huelga como el momento mas crítico del conflicto colectivo, es el punto más alto de confrontación entre el empleador y el colaborador, pues estos cesan de prestar sus servicios, no están obligados a obedecer sus órdenes y no tienen derecho a recibir su remuneración.”

2.3.9. Regulación Constitucional Peruano:

Villavicencio (2013) señalando:

A diferencia del derecho de sindicación, la negociación colectiva sí posee un tratamiento ligeramente más amplio en la Norma Suprema.” De ahí que la actual Constitución recoge las siguientes obligaciones estatales: i) fomentar la negociación colectiva: esta labor de fomento implica entre otras cosas que el Estado está obligado a realizar actividades positivas para asegurar el desarrollo y efectividad de la negociación colectiva.

ii) Promoción de solución pacífica de los conflictos laborales: el Estado tiene el deber de apoyar el procesamiento de los conflictos laborales, orientando a que estos se compongan sin necesidad de llegar a confrontaciones.

iii) La fuerza vinculante de la convención colectiva: que implica reconocer la obligación de cumplir por las partes.”

Con respecto a la regulación constitucional de la Negociación Colectiva, esta se encuentra regulada en el inciso 2, del

artículo 28° de la Constitución Política del Perú señalado lo siguiente:

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

...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 concertad.”

En el Perú la negociación colectiva ha sido regulada tanto en la Constitución de 1979 y lo está por la de 1993. “El contraste entre ambos textos podría hacerse a partir de tres elementos: el papel del Estado frente al derecho, los medios de solución de los conflictos laborales y el carácter del producto negocial. En lo que toca al papel del Estado frente a la negociación colectiva, el texto anterior establecía la garantía y el actual, el fomento del derecho. Aunque ambos términos guardan semejanza, el nuevo supone una actuación estatal decidida para estimular el desarrollo del derecho, mientras el antiguo podría limitarse a la remoción de los obstáculos que lo traban.”

Haro, (2004), que en palabras del profesor Balbín Torres, señalo:

La propia Constitución denomina a los dependientes estatales “trabajadores” (artículo 39°), con lo cual enfatiza la realidad material de su prestación de servicios antes que los fines públicos que persigue su empleador. Siendo trabajadores según el propio texto constitucional, les corresponde la aplicación de los derechos constitucionales laborales previstos para la tutela de toda forma de trabajo dependiente, en particular los del artículo 28° de la Constitución...y no establece ninguna distinción de régimen jurídico que pueda servir de base para afirmar que los derechos constitucionales

previstos para los trabajadores- entre ellos el de negociación colectiva- no resulten aplicables a los trabajadores estatales.(p.78)

En por ello que debemos indicar que la constitución Política del Perú no hace diferencia entre trabajadores del sector público o trabajadores del sector privado, es por ello que el trabajador podrá y tendrá el derecho de solicitar una negociación colectiva, mediante procedimiento legal a través del representante del sindicato.

2.3.10 Carácter Irrenunciable de los Derechos Reconocidos en la Constitución

“En la doctrina este Principio de Irrenunciabilidad es definido por como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. “

Como dice Valderrama (2014) “Este principio, entendido como irrenunciabilidad, consiste en la ineficacia de todo acto de voluntad del trabajador que implique el abandono o renuncia de un derecho reconocido a su favor”.

En ese sentido, se puede afirmar que también este Principio es aplicable en caso de los derechos nacidos del convenio colectivo, porque en la Constitución de 1979, antecedente más inmediato de la actual Constitución, se regula en su artículo 57° lo siguiente:

“Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo”.

Por ello, en la anterior carta Magna el Principio fue regulado de manera expresa y señalaba las consecuencias que ocasionaba la renuncia de algún derecho. Asimismo, no realizaba diferenciación alguna entre los derechos que tiene su origen en el nivel Legislativo y los derechos nacidos por acuerdo de partes, esto es, por convenios colectivos. Finalmente, aun cuando nuestra

Constitución no haga alusión a los derechos nacidos de los convenios colectivos, el Principio antes aludido también se aplica, ello debido al carácter normativo que tienen los convenios.

2.3.11 Derecho Del Trabajo Principios

A decir de Haro (2004), “son lineamientos o preceptos que orientan e inspiran la normatividad en materia laboral, pues cumplen una triple misión informadora, ya que permiten que el legislador o las autoridades especializadas estén al tanto de las corrientes y los movimientos relativos al Derecho del Trabajo; normativa, porque actúa de manera supletoria ante la ausencia o vacíos de la ley; e interpretadora, ya que faculta a los jueces realizar interpretaciones favorables al trabajador, entre ellas podemos mencionar los siguientes: “

a.- Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Este trata de evitar abusos de la parte más fuerte de la relación laboral y de quien depende económicamente el trabajador, la parte más débil, al salvaguardar sus derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. La irrenunciabilidad en materia laboral equivale a decir que el trabajador que expresa voluntad renunciando a derechos laborales, realiza un acto nulo porque es una declaración de voluntad contraria al orden público, como es un mandato de orden constitucional.

b.- Principio de la Primacía de la Realidad Consiste en que debe primar la realidad de los hechos sobre lo consignado por escrito, sobre la realidad formal. Es decir, lo válido no es lo que conoce en un escrito o pacto cualquiera, sino lo que se realiza en los hechos. Este principio es importante para la autoridad administrativa de trabajo, a efectos de resolver conflictos que se presentan en las inspecciones en los centros de trabajo.

c.- Principio Protector Encarna el carácter tuitivo de la sociedad con relación al trabajo, tratando siempre de defender a la parte más débil del contrato. Este principio se divide en subprincipios:

- **Principio Indubio Pro-operario** Este principio consiste en que las autoridades, tanto administrativas como judiciales, deberán adoptar, en casos de duda o conflicto de leyes, la que favorezca al trabajador. Es importante que los jueces o las autoridades apliquen un justo raciocinio y un criterio objetivo en busca de la justicia laboral.”

- **La norma más beneficiosa o más favorable al trabajador.** “Este principio indica que, si existen varias normas o reglas aplicables a un determinado caso laboral, las autoridades administrativas y judiciales deberán aplicar la que sea más aplicable al trabajador.”

- **La condición más beneficiosa para el trabajador.** “Este principio permite cautelar las condiciones laborales más beneficiosas los trabajadores, ante la aplicación de nuevas normas jurídicas que pretendan disminuir los beneficios laborales vigentes.”

- **El principio de la buena fe.** “Este principio consiste en que tanto los trabajadores como los empleadores o sus representantes, deben cumplir fielmente sus obligaciones y ejercer libremente sus derechos con toda sana intención y buena fe, evitando por todos los medios ocasionarse daños materiales o morales.”

- **El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.** “Este principio consiste en la prohibición de cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en

motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc., que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.”

2.3.12.- Humanidad del Trabajo

“El trabajo es un acto de la persona y como tal, no puede entenderse sin este componente esencial. El ser humano tampoco puede comprenderse sin su dimensión de sujeto que trabaja. De hecho, el hombre y la mujer se proyectan en la realidad objetiva que los rodea a través, entre otros, de esta actividad. En la medida que consideremos a la humanidad como la finalidad última de cualquier realidad, el trabajo sirve para que ésta se realice a través de él. Se trata pues de una realidad humana está que al servicio de la autoafirmación y el crecimiento personal.” Olvidar esta dimensión cuando se habla del trabajo puede llevarnos a que éste destruya aquello que lo sustenta y le da sentido. Un trabajo realizado para incrementar la riqueza (sea de la clase que sea) de las personas y que esté al mismo tiempo destruyendo o perjudicando a las que lo ejecutan, resulta poco menos que cuestionable. Villavicencio (2010). refirió:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados parte se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a

que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. (p.59)

2.3.13 Características del Trabajo

“El trabajo como acto humano está al servicio de su hacedor. Los frutos de este también deben incrementar la riqueza de la humanidad. Es por ello que todos los esfuerzos que se realicen para que el mismo esfuerzo produzca unos resultados superiores, pueden redundar en beneficio de los individuos y de la sociedad que conforman. A pesar de que es importante mejorar las técnicas para racionalizar e incrementar la producción, no se puede olvidar la dimensión humana del trabajo ni ir en contra de ella”

Villavicencio (2010).

a.- Libre

Al resultar el trabajo un acto humano debe ser ejercido en libertad. Si el sujeto actuante se ve forzado a ejecutarlo de una manera obligada, atenta a su dignidad como persona y difícilmente puede resultar beneficioso para sí mismo. Por tanto, la capacidad de elección del lugar de trabajo y de los sistemas para desarrollarlo de la mejor manera posible, son necesarios para que éste redunde en el beneficio de la persona y se constituya en un factor de perfeccionamiento personal. Es importante pues que la economía y la organización empresarial ayuden a incrementar estas opciones y permitir a la mayoría de las personas tener estas capacidades de elección. También la educación tiene una labor importante a la hora de preparar a los jóvenes no sólo para tener unas herramientas adecuadas para la actividad a realizar, sino para que sepan utilizar éstas con criterios propios y que el trabajo sea para ellos un motivo de crecimiento personal. La legislación debe defender la posibilidad de

escoger el trabajo libremente y condenar cualquier clase de trabajo forzoso.

b.- Apropiamiento de los frutos

En un primer momento el trabajador se apropiaba de los frutos de su propio trabajo. Con estos resultados garantizaba su propia subsistencia (y la de su familia) a través del uso directo de los mismos o de su comercialización o intercambio. Actualmente las personas siguen apropiándose directamente de gran parte de aquello que producen para el autoconsumo o para intercambiar. Sin embargo, la mayoría de los bienes que son comercializados en el mercado, no son propiedad inicial de aquellos que los producen. Los ingresos necesarios para la subsistencia los obtienen a partir de una compensación recibida de aquellos que hacen suyos los frutos del trabajo ajeno. El motivo que ha llevado a esta organización del trabajo en la que los que aportan el capital se apropian de los frutos producidos por los trabajadores ha sido el incremento de la productividad. Es decir, esta estructura de producción consigue con los mismos trabajadores y los mismos recursos, unos resultados mayores. La legislación debe intentar garantizar que la compensación que reciben los trabajadores por la cesión que han realizado de lo que originariamente era suyo, sea lo suficiente para garantizar su subsistencia. Además, es necesario que esta organización empresarial no priorice excesivamente los resultados de su actividad y que de ello se derive que la persona que trabaja por cuenta ajena deba subordinar su autorrealización a través del trabajo en aras de una mayor producción. (p.185)

2.3.14. Principios Específicos

Los principios del Derecho Colectivo que se aplican también al sindicalismo, por ser la institución más importante de este derecho, son los siguientes:

a.- Principio de Libertad de Asociación o Libertad Sindical *Consiste en el derecho que tienen los trabajadores a afiliarse, a no afiliarse o a desafiliarse de las organizaciones sindicales. Establece el derecho tanto de trabajadores como de empleadores a constituir organizaciones que estimen conveniente, sin organización previa.*

b.- Principio de la Autonomía Colectiva *Este principio consiste en que la constitución, existencia y aun la extinción del sindicato no puede depender de extraños sino sólo de la voluntad de sus propios componentes. Esta no solo alcanza al campo de los trabajadores y sus organizaciones sino también al campo de los empleadores y sus organizaciones para que puedan tomar sus propias decisiones y regular autónomamente sus intereses contrapuestos a través de la negociación colectiva.*

c.- Principio de Democracia Sindical. *Nos señala que las organizaciones sindicales deben ser gobernadas por sus propios afiliados democráticamente elegidos.*

d.- Principio de Representatividad Sindical. *Nos plantea que los dirigentes sindicales deben representar proporcionalmente al número de sus afiliados.*

2.3.15 Derechos Laborales de todo Trabajador

El abogado laboralista Javier Mujica Petit, presidente del Centro del Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos–Perú Equidad, señala que “el Perú es

uno de los cuatro países de Latinoamérica que no tiene un código o una Ley General del Trabajo.”

Sin embargo, “los derechos del trabajador más básicos y que lo tienen todos los regímenes de trabajadores en el Perú en consideración” de Javier Mujica Petit, son los siguientes:

- *El contrato de trabajo indeterminado y con estabilidad si las labores en la empresa son de carácter permanente y si son ocasionales se justifican los contratos temporales.*
- *La jornada laboral no puede ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas a la semana*
- *El descanso remunerado en la semana, así como las vacaciones*
- *La seguridad y salud en el trabajo*
- *Seguro de trabajo*
- *Derecho a la libre asociación y negociación a través de un sindicato*

Para ver qué derechos tiene cada régimen de trabajado en el Perú se debe consultar los decretos legislativos que los regulan. Es importante señalar que en cada régimen los derechos varían.

“Por ello hay que considerar que, en el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas.”

2.3.16 Elementos de la Definición del Trabajo

Buen Lozano (2005) los aborda de la siguiente manera:

a) El trabajo, objeto del derecho laboral, constituye un derecho y un deber social.

b) En el hombre, como sujeto del derecho laboral, importa fundamentalmente, la vida, la salud, la libertad y la dignidad, y que alcance un nivel económico decoroso para él y su familia.

c) La relación obrero patronal es la necesidad recíproca de los actores del derecho del trabajo: el trabajador y el patrón. El primero dueño de su fuerza de trabajo y el segundo dueño de los medios de producción.

d) Las normas laborales son protectoras de los trabajadores, salvo en las relaciones colectivas.

e) El derecho del trabajo, como disciplina jurídica, está integrada fundamentalmente pero no exclusivamente, por normas de carácter social.

f) El derecho del trabajo es un derecho autónomo, especial y normal.

g) Las normas que integran el derecho laboral tienen, respecto de los trabajadores, un carácter irrenunciable e imperativo.

h) Las normas del derecho laboral integran, en lo general, un conjunto de beneficios mínimos y responsabilidades máximas a los trabajadores. En cuanto a su participación en las utilidades de la empresa y en el derecho de obtener casas habitación.

i) El derecho laboral consagra determinadas garantías a la clase patronal, como son el derecho del integrar sindicatos,

asociaciones profesionales, etc., El derecho del paro y, fundamentalmente, el derecho a que el capital tenga un interés razonable, y que las utilidades que reporte puedan reinvertirse o dividirse entre los dueños del capital.

2.3.17 La OIT (Organismo Internacional del Trabajo)

“El organismo internacional del trabajo nace raíz de los problemas económicos y sociales que existía frente al abuso de los trabajadores explotados a raíz de determinadas circunstancias como el de la revolución industrial. La OIT se creó en 1919 con el fin de promover el progreso social y resolver a través del diálogo y la cooperación los problemas sociales y económicos que generaban los conflictos de intereses. A diferencia de los movimientos revolucionarios de la época, apostó por reunir a trabajadores, empleadores y gobiernos a nivel internacional, no para confrontarlos, sino para unirlos en la búsqueda de unas normas, unas políticas y unos comportamientos comunes que pudieran ser beneficiosos para todos”.

2.4 Definición de Términos Básicos

- **Contrato de Trabajo** El contrato de trabajo, es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otro.
- **Horario de trabajo:** La jornada laboral, en un trabajador en planilla de Régimen Ordinario, debe ser de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Así mismo, tener descansos semanales y en días feriados. Para el régimen de par

time, ellos trabajan menos de 4 horas diarias. Y en el caso de los practicantes, dependerá de su horario de estudios.

- **La Jurisprudencia** Conjuntos de resoluciones o fallos firmes o definitivos de las autoridades judiciales. La jurisprudencia constituye una fuente principal para los altos órganos jurisdiccionales, en razón a que permite aplicar el mismo criterio para casos o conductas parecidos.
- **La Doctrina** Conformada por los puntos de vista y opiniones de los estudiosos del Derecho en materia laboral. Estas opiniones están expresadas en obras especializadas, conferencias, investigaciones, revistas científicas y resoluciones de los congresos especializados.
- **Principios del Derecho Laboral** Preceptos normativos que se aplican ante la ausencia o vacíos de la ley laboral, tales como el Principio Protector, el de la Libertad Sindical, el de la Codecisión y el de Paz e Interés Laboral.
- **Principio de Legalidad:** Los derechos y obligaciones que general el empleo público se enmarcan en lo estipulado en la Constitución Política, las leyes y los reglamentos. Por ende, el empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley señala.
- **Principio de modernidad:** Procura el cambio orientándolo hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública.
- **Principio de transparencia y rendición de cuentas:** Dicho principio tiene como objetivo que la información de los procedimientos que la conforman sea confiable, accesible y oportuna y que las personas encargadas del manejo económico rindan cuentas periódicas de los gastos que ejecutan.
- **Principio de eficiencia:** El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta lo escasos recursos con que cuenta el Estado.

- **Principio de probidad y ética pública:** El empleado público actuará e acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.
- **Principio de mérito y capacidad:** En el ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal en administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio.
- **Principios de preservación de la continuidad de políticas del Estado:** La preservación del empleo público preserva la continuidad de las políticas de Estado.
- **Remuneración:** Es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral.

CAPITULO III
PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION
DE RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRAFICOS

Variable: LIBERTAD SINDICAL

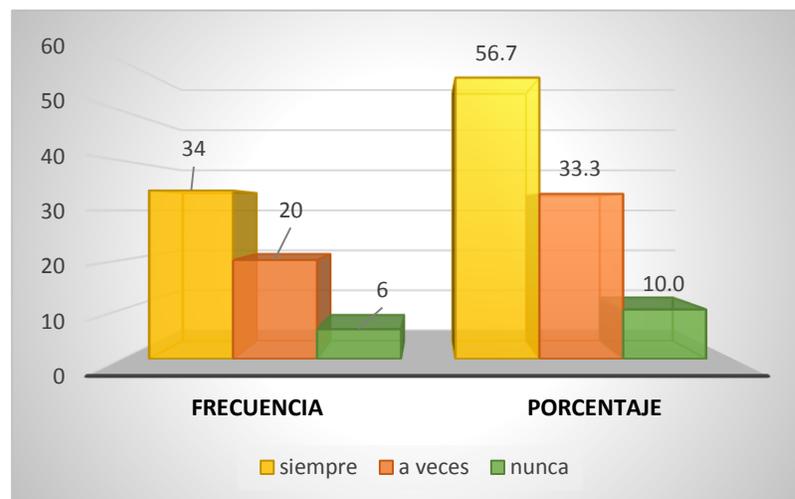
ÍTEM 1: -¿ En su institución usted es libre de poder organizar grupos para fines laborales?

Tabla 05

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	34	56.7%	34	56.7
a veces	20	33.3%	54	90.0
nunca	6	10.0%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 1



Fuente: Tabla 05

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 05 y el Gráfico N° 1: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 56.7% contestaron siempre, mientras el 33.3% manifiesta que a veces y el 10% nunca, es decir, la mayoría de encuestados siempre tiene libre de poder organizar grupos para fines laborales.

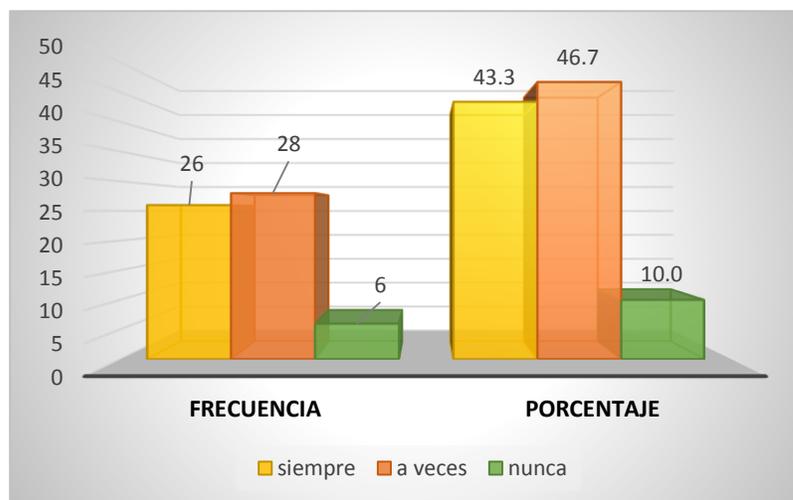
ÍTEM 2: ¿Usted tiene libertad de constituir alguna agrupación al interior de su institución?

Tabla 06

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	26	43.3%	26	43.3
a veces	28	46.7%	54	90.0
nunca	6	10.0%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 2



Fuente: Tabla 06

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 06 y el Gráfico N° 2: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 46.7% contestaron a veces, mientras el 43.3% manifiesta que a siempre y el 10% nunca, es decir, la mayoría de encuestados siempre tiene libertad de constituir alguna agrupación al interior de su institución.

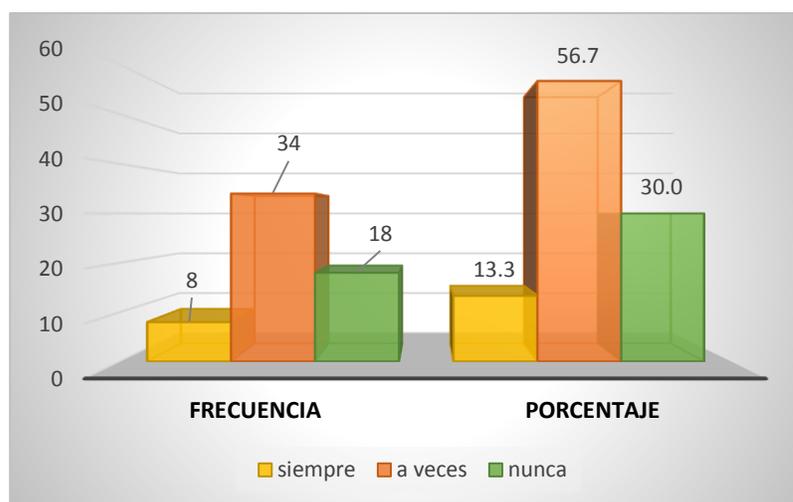
ÍTEM 3: ¿ usted puede elegir libremente a sus representantes?

Tabla 07

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	8	13.3%	8	13.3
a veces	34	56.7%	42	70.0
nunca	18	30.0%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 3



Fuente: Tabla 07

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 07 y el Gráfico N° 3: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 56.7% contestaron a veces, mientras el 30% manifiesta que nunca y el 13.3% siempre, es decir, la mayoría de encuestados cree que a veces pueden elegir libremente a sus representantes.

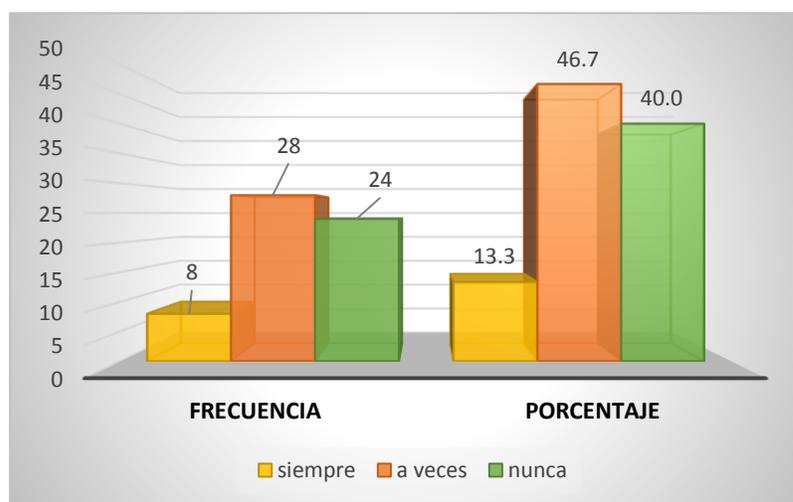
ÍTEM 4: ¿ Se siente libre de poder pertenecer a algún grupo u organización laboral?

Tabla 08

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	8	13.3%	8	13.3
a veces	28	46.7%	36	60.0
nunca	24	40.0%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 4



Fuente: Tabla 08

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 08 y el Gráfico N° 4: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 46.7% contestaron a veces, mientras el 40% manifiesta que nunca y el 13.3% siempre, es decir, la mayoría de encuestados a veces cree que es libre de poder pertenecer a algún grupo u organización laboral

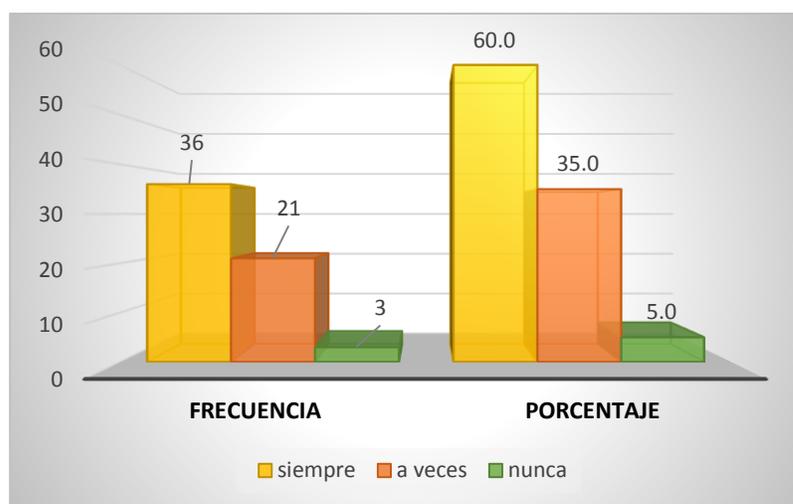
ÍTEM 5: ¿ Cuándo usted busca pertenecer a una agrupación piensa en sus intereses individuales?

Tabla 09

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	36	60.0%	36	60.0
a veces	21	35.0%	57	95.0
nunca	3	5.0%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 5



Fuente: Tabla 09

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 09 y el Gráfico N° 5: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 60% contestaron siempre, mientras el 35% manifiesta que a veces y el 5% nunca, es decir, la mayoría de encuestados siempre piensa en sus intereses individuales al pertenecer a una agrupación.

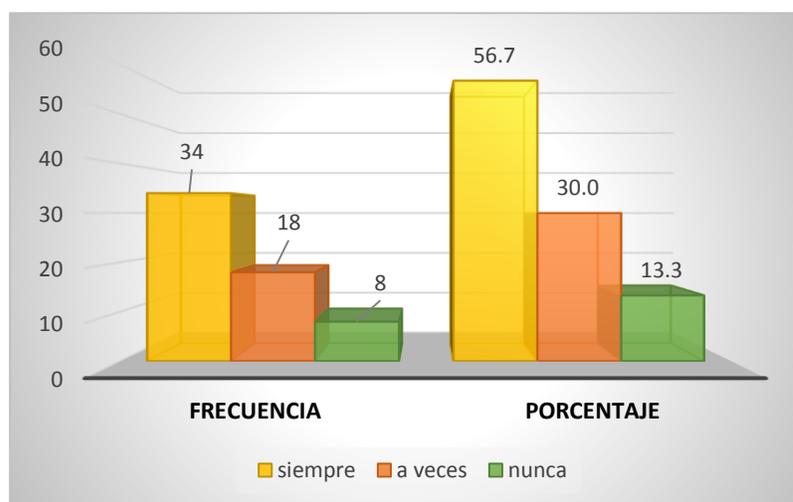
ÍTEM 6: ¿ Toda organización en su criterio deberá contar con estatutos propios?

Tabla 10

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	34	56.7%	34	56.7
a veces	18	30.0%	52	86.7
nunca	8	13.3%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 6



Fuente: Tabla 10

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 10 y el Gráfico N° 6: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 56.7% contestaron siempre, mientras el 30% manifiesta que a veces y el 13.3% nunca, es decir, la mayoría de encuestados siempre refieren que toda organización en su criterio deberá contar con estatutos propios.

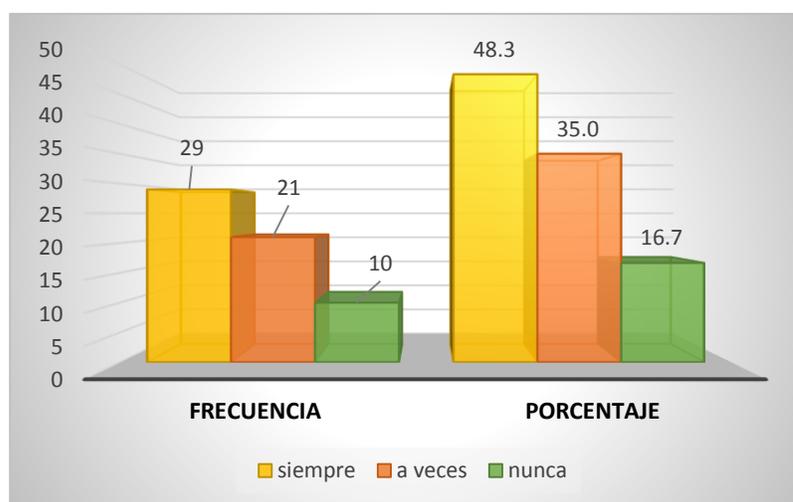
ÍTEM 7: ¿ Los reglamentos internos de toda organización sindical deben ser acatados?

Tabla 11

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	29	48.3%	29	48.3
a veces	21	35.0%	50	83.3
nunca	10	16.7%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 7



Fuente: Tabla 11

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 11 y el Gráfico N° 7: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 48.3% contestaron siempre, mientras el 35% manifiesta que a veces y el 16.7% nunca, es decir, la mayoría de encuestados creen que siempre los reglamentos internos de toda organización sindical deben ser acatados

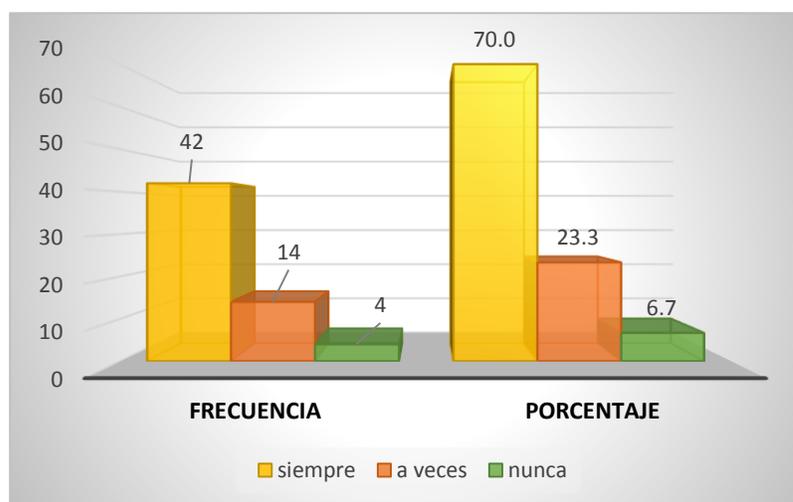
ÍTEM 8: ¿ La libertad sindical genera desorden dentro del ámbito laboral?

Tabla 12

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	42	70.0%	42	70.0
a veces	14	23.3%	56	93.3
nunca	4	6.7%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 8



Fuente: Tabla 12

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 12 y el Gráfico N° 8: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 70% contestaron siempre, mientras el 23.3% manifiesta que a veces y el 6.7% nunca, es decir, la mayoría de encuestados siempre creen la libertad sindical genera desorden dentro del ámbito laboral.

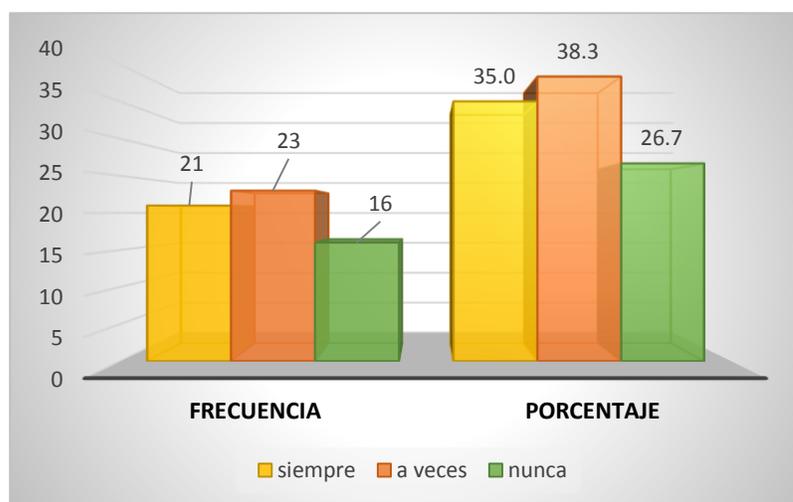
ÍTEM 9: ¿ Cree usted que la negociación colectiva podrá solucionar conflictos laborales?

Tabla 13

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	21	35.0%	21	35.0
a veces	23	38.3%	44	73.3
nunca	16	26.7%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 9



Fuente: Tabla 13

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 13 y el Gráfico N° 9: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 38.3% contestaron a veces, mientras el 35% manifiesta que siempre y el 26.7% nunca, es decir, la mayoría de encuestados a veces cree usted que la negociación colectiva podrá solucionar conflictos laborales.

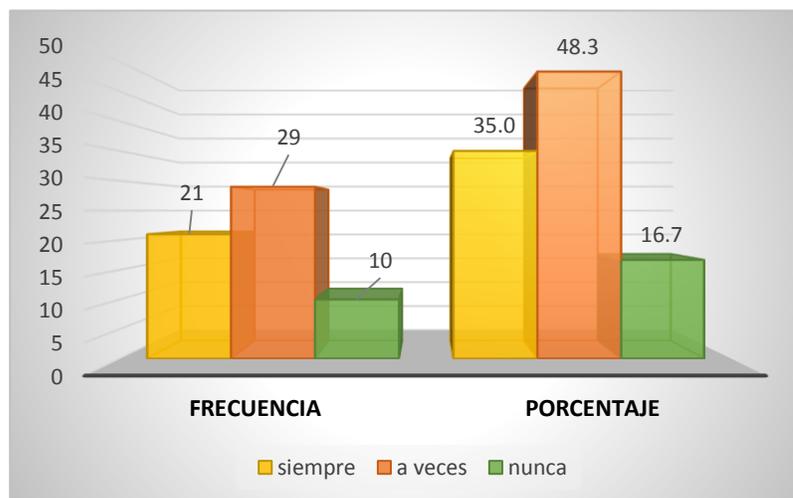
ÍTEM 10: -¿ Ante un problema laboral será importante un proceso de negociación?

Tabla 14

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	21	35.0%	21	35.0
a veces	29	48.3%	50	83.3
nunca	10	16.7%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 10



Fuente: Tabla 14

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 14 y el Gráfico N° 10: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 48.3% contestaron a veces, mientras el 35% manifiesta que siempre y el 16.7% nunca, es decir, la mayoría de encuestados considera que a veces ante un problema laboral será importante un proceso de negociación.

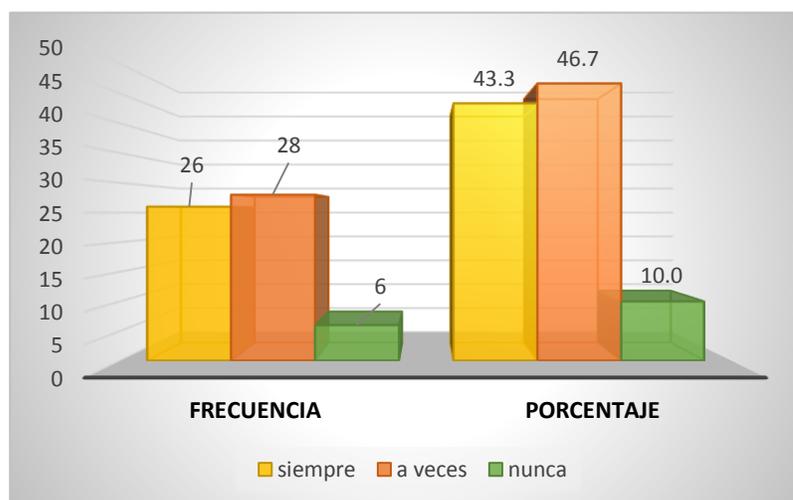
ÍTEM 11: -¿ En los temas de negociación se podrán incluir las demandas sociales?

Tabla 15

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	26	43.3%	26	43.3
a veces	28	46.7%	54	90.0
nunca	6	10.0%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 11



Fuente: Tabla 15

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 15 y el Gráfico N° 11: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 46.7% contestaron a veces, mientras el 43.3% manifiesta que siempre y el 10% nunca, es decir, la mayoría de encuestados cree que a veces en los temas de negociación se podrán incluir las demandas sociales?

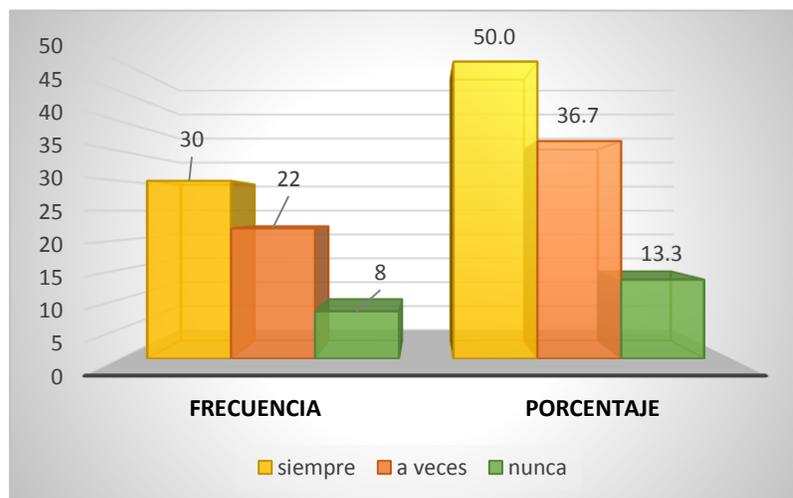
ÍTEM 12: ¿Es importante escuchar a las partes para la solucionar las demandas laborales

Tabla 16

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	30	50.0%	30	50.0
a veces	22	36.7%	52	86.7
nunca	8	13.3%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 12



Fuente: Tabla 16

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 16 y el Gráfico N° 12: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 50% contestaron siempre, mientras el 36.7% manifiesta que a veces y el 13.3% nunca, es decir, la mayoría de encuestados creen que siempre es importante escuchar a las partes para la solucionar las demandas laborales

Variable: DERECHOS LABORALES EN EL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL.

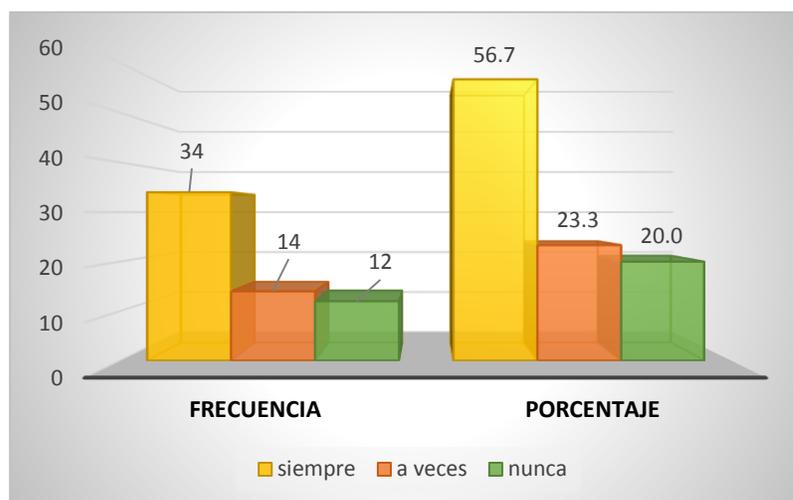
ÍTEM 13: ¿ En su institución se brinda capacitación al personal para fines laborales?

Tabla 17

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	34	56.7%	34	56.7
a veces	14	23.3%	48	80.0
nunca	12	20.0%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 13



Fuente: Tabla 17

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 17 y el Gráfico N° 13: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 56.7% contestaron siempre, mientras el 23.3% manifiesta que a veces y el 20% nunca, es decir, la mayoría de encuestados considera que siempre en su institución se brinda capacitación al personal para fines laborales

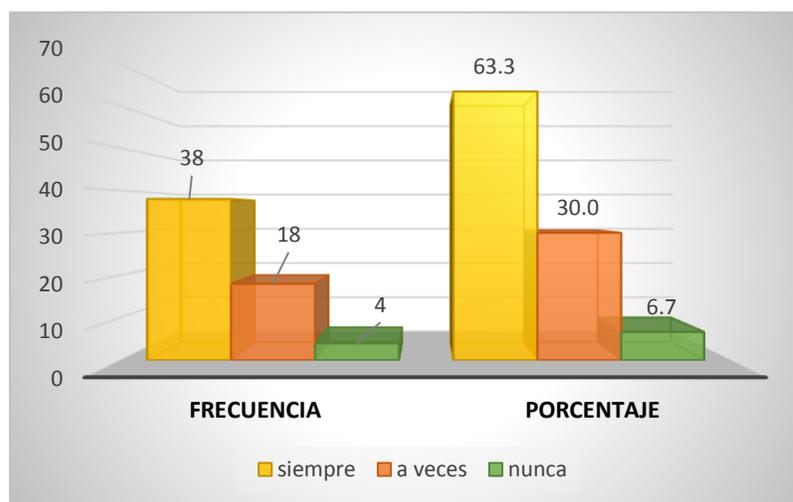
ÍTEM 14: ¿Durante los años de trabajo en su institución cree que han mejorado sus competencias al interior de su institución?

Tabla 18

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	38	63.3%	38	63.3
a veces	18	30.0%	56	93.3
nunca	4	6.7%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 14



Fuente: Tabla 18

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 18 y el Gráfico N° 14: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 63.3% contestaron siempre, mientras el 30% manifiesta que a veces y el 6.7% nunca, es decir, la mayoría de encuestados considera que siempre mejoran sus competencias al interior de su institución en los años que laboran.

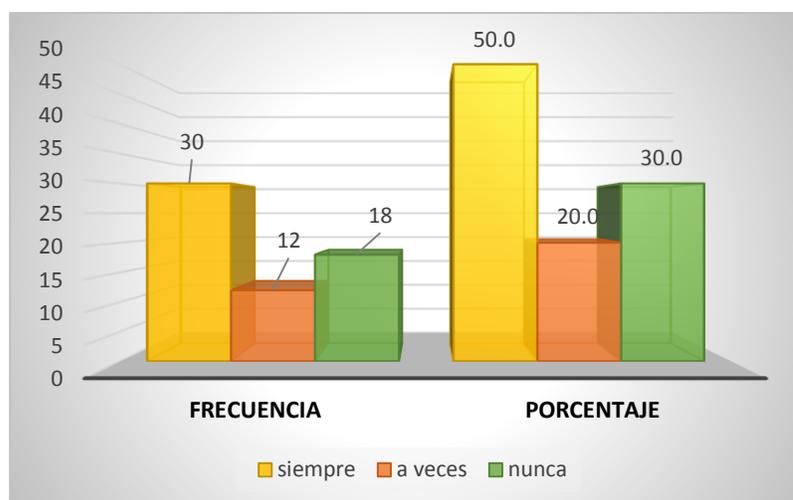
ÍTEM 15: ¿ usted puede elegir libremente los tiempos de sus ascensos?

Tabla 19

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	30	50.0%	30	50.0
a veces	12	20.0%	42	70.0
nunca	18	30.0%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 15



Fuente: Tabla 19

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 19 y el Gráfico N° 15: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 50% contestaron siempre, mientras el 30% manifiesta que nunca y el 20% a veces, es decir, la mayoría de encuestados cree que siempre puede elegir libremente los tiempos de sus ascensos

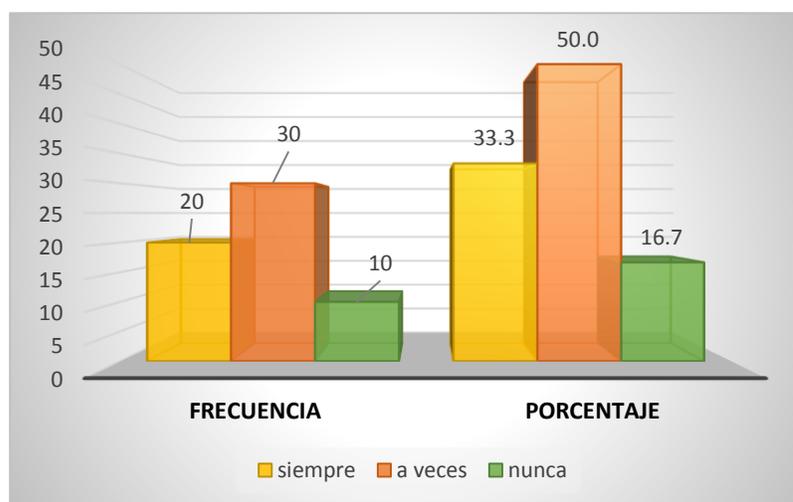
ÍTEM 16: ¿ Se siente libre de poder realizar una línea de carrera en su organización laboral?

Tabla 20

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	20	33.3%	20	33.3
a veces	30	50.0%	50	83.3
nunca	10	16.7%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 16



Fuente: Tabla 20

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 20 y el Gráfico N° 16: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 50% contestaron a veces, mientras el 30.3% manifiesta que siempre y el 16.7% nunca, es decir, la mayoría de encuestados cree que a veces es libre de poder realizar una línea de carrera en su organización laboral.

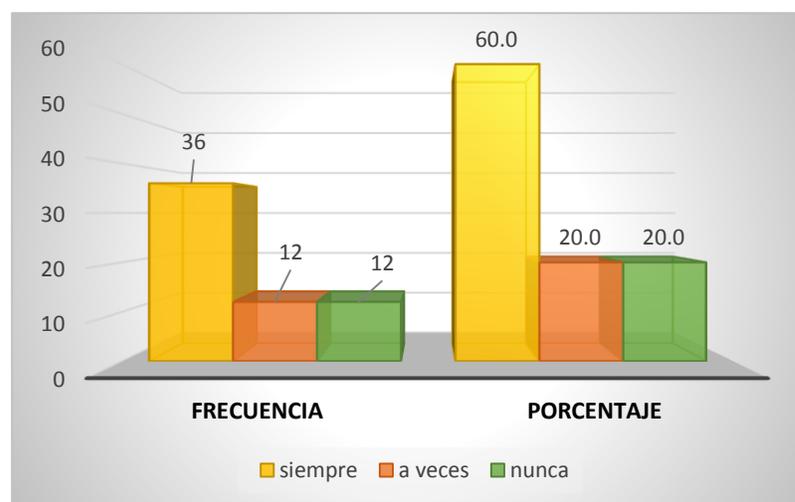
ÍTEM 17: ¿ Cree usted que recibe una remuneración justa para la labor que realiza?

Tabla 21

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	36	60.0%	36	60.0
a veces	12	20.0%	48	80.0
nunca	12	20.0%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 17



Fuente: Tabla 21

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 21 y el Gráfico N° 17: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías s, Encontramos que el 60% contestaron siempre, mientras el 20% manifiesta que siempre y el 20% nunca, es decir, la mayoría de encuestados siempre recibe una remuneración justa para la labor que realiza

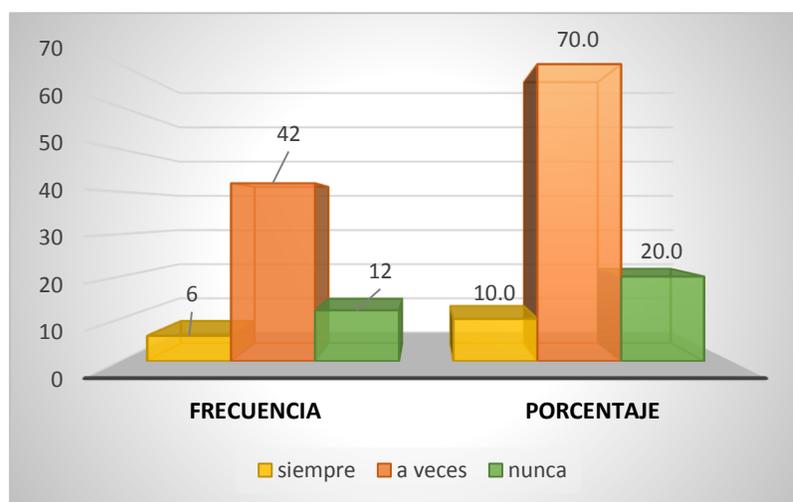
ÍTEM 18: ¿ Goza usted de sus descansos semanales remunerados conforme a ley?

Tabla 22

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	6	10.0%	6	10.0
a veces	42	70.0%	48	80.0
nunca	12	20.0%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 18



Fuente: Tabla 22

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 22 y el Gráfico N° 18: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 70% contestaron a veces, mientras el 20% manifiesta que nunca y el 10% siempre, es decir, la mayoría de encuestados creen que a veces los descansos semanales remunerados conforme a ley.

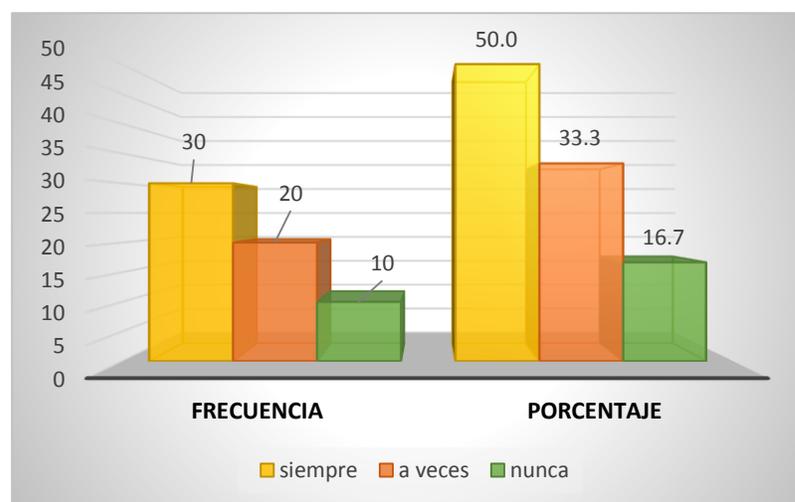
ÍTEM 19: ¿ Recibe usted los aguinaldos en las fechas indicadas?

Tabla 23

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	30	50.0%	30	50.0
a veces	20	33.3%	50	83.3
nunca	10	16.7%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 19



Fuente: Tabla 23

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 23 y el Gráfico N° 19: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 50% contestaron siempre, mientras el 33.3% manifiesta que a veces y el 16.7% nunca, es decir, la mayoría de encuestados creen que siempre reciben los aguinaldos en las fechas indicadas.

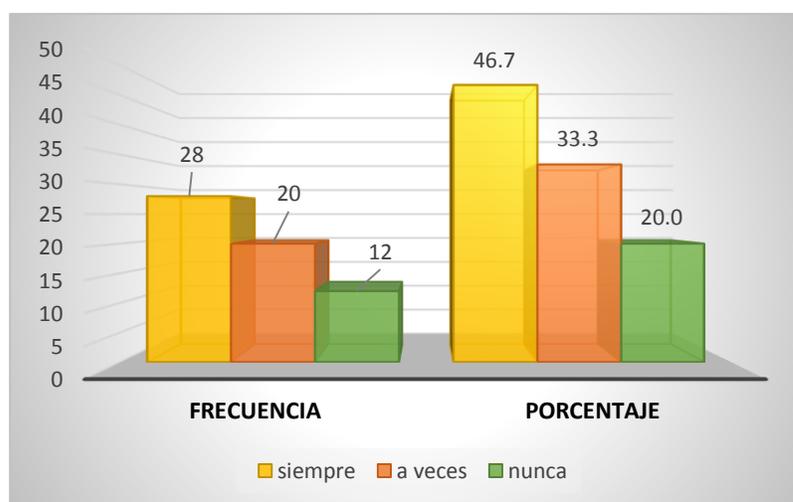
ÍTEM 20: ¿ Tiene la libertad de elegir cuando gozar de sus vacaciones anuales?

Tabla 24

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	28	46.7%	28	46.7
a veces	20	33.3%	48	80.0
nunca	12	20.0%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 20



Fuente: Tabla 24

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 24 y el Gráfico N° 20: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 46.7% contestaron siempre, mientras el 33.3% manifiesta que a veces y el 20% nunca, es decir, la mayoría de encuestados creen que siempre tienen la libertad de elegir cuando gozar de sus vacaciones anuales.

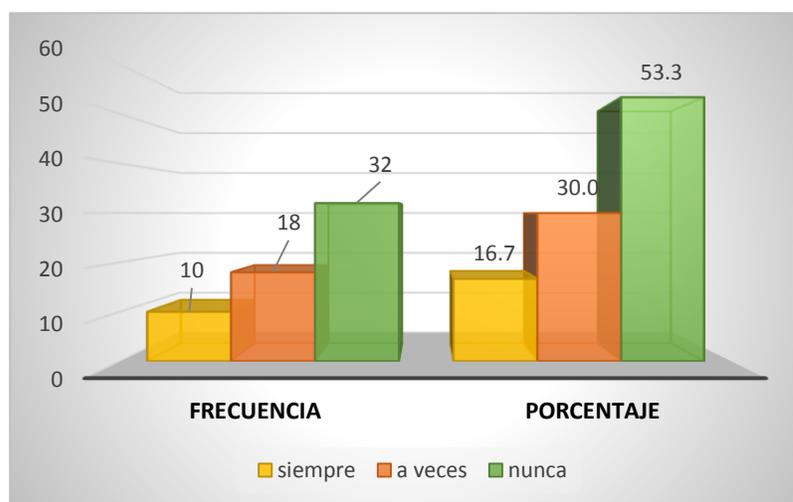
ÍTEM 21: ¿ cree usted que los derechos laborales son irrenunciables?

Tabla 25

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	10	16.7%	10	16.7
a veces	18	30.0%	28	46.7
nunca	32	53.3%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 21



Fuente: Tabla 25

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 25 y el Gráfico N° 21: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 53.3% contestaron nunca, mientras el 30% manifiesta que a veces y el 16.7% siempre, es decir, la mayoría de encuestados creen que nunca los derechos laborales son irrenunciables.

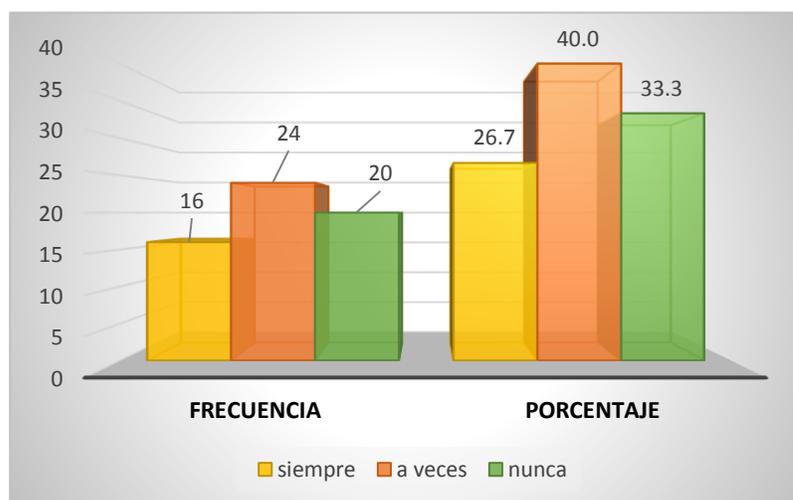
ÍTEM 22: ¿ Considera usted que existe igualdad laboral ante las leyes?

Tabla 26

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	16	26.7%	16	26.7
a veces	24	40.0%	40	66.7
nunca	20	33.3%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 22



Fuente: Tabla 26

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 26 y el Gráfico N° 22: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 40% contestaron a veces, mientras el 30.3% manifiesta que nunca y el 26.7% siempre, es decir, la mayoría de encuestados creen que a veces existe igualdad laboral ante las leyes.

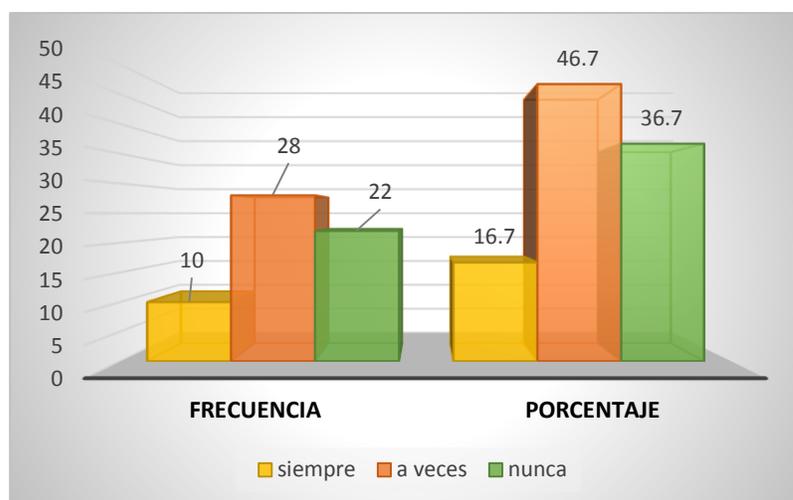
ÍTEM 23: ¿ Considera usted que existe igualdad de trato para todos los trabajadores?

Tabla 27

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	10	16.7%	10	16.7
a veces	28	46.7%	38	63.3
nunca	22	36.7%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 23



Fuente: Tabla 27

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 27 y el Gráfico N° 23: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 46.7% contestaron a veces, mientras el 36.7% manifiesta que nunca y el 16.7% siempre, es decir, la mayoría de encuestados creen que a veces existe igualdad de trato para todos los trabajadores.

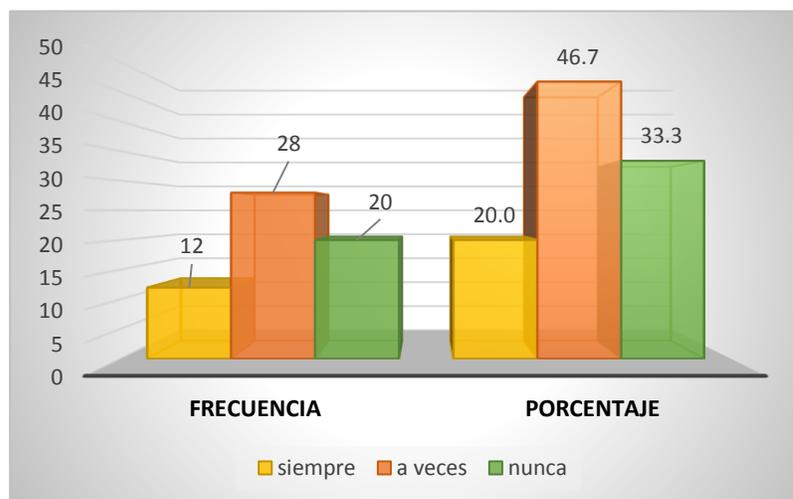
ÍTEM 24: ¿ Cree usted que en las instituciones laborales las oportunidades son iguales para todos los trabajadores?

Tabla 28

Validos	Frecuencia	Porcentaje	F acumulada	% acumulado
siempre	12	20.0%	12	20.0
a veces	28	46.7%	40	66.7
nunca	20	33.3%	60	100.0
TOTAL	60	100.0%		

Fuente: Cuestionario

Gráfico N° 24



Fuente: Tabla 28

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 28 y el Gráfico N° 24: en su análisis descriptivo muestran que del 100% (60) policías, Encontramos que el 46.7% contestaron a veces, mientras el 33.3% manifiesta que nunca y el 20% siempre, es decir, la mayoría de encuestados a veces que en las instituciones laborales las oportunidades son iguales para todos los trabajadores.

3.1.1 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.

Hipótesis General

HG: Si, existe relación significativa entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima – Este

Ho: No, existe relación significativa entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima – Este.

Tabla 29: Correlación entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima – Este.

		la libertad sindical	derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú
la libertad sindical	Correlación de Pearson	1	0.710
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú	Correlación de Pearson	0.710	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

Fuente: resultados del SPSS

Tabla 29 Interpretación: Los resultados hallados por el coeficiente de correlación, se acepta la hipótesis alterna, Podemos ver que el nivel de correlación de Pearson es menor que 1 pero mayor que “0” (0.710) entonces la correlación es positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, y aceptamos la Hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de correlación de 0.710, Si, existe relación lineal positiva entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima – Este.

Hipótesis Especifica 1

H₁. Si, existe relación significativa entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima

H₀: No, existe relación significativa entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima.

Tabla 30: Correlación entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima.

		la libertad de representación.	derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú
la libertad de representación	Correlación de Pearson	1	0.680
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú	Correlación de Pearson	0.680	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

Fuente: resultados del SPSS

Tabla 30 Interpretación: Podemos ver que el nivel de correlación de Pearson es menor que 1 pero mayor que “0” (0.680) entonces la correlación es positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, y aceptamos la Hipótesis alternativa, luego podemos concluir que, a un nivel de correlación de 0.680, Si, existe relación lineal positiva entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima.

Hipótesis Específica 2

H₂. Si, existe relación significativa entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este.

H₀: No, existe relación significativa entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este.

Tabla 31: Correlación relación significativa entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este.

		la libertad de Asociación	derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú
la libertad de Asociación	Correlación de Pearson	1	0.695
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú	Correlación de Pearson	0.695	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

Fuente: resultados del SPSS

Tabla 31 Interpretación: Podemos ver que el nivel de correlación de Pearson es menor que 1 pero mayor que “0” (0.695) entonces la correlación es positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, y aceptamos la Hipótesis alternativa, luego podemos concluir que, a un nivel de correlación de 0.695, Si, existe relación lineal positiva entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este.

Hipótesis Específica 3

H3. Si, existe relación significativa entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este.

Ho: No, existe relación significativa entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este.

Tabla 32: Correlación entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este.

		la negociación colectiva.	derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú
la negociación colectiva.	Correlación de Pearson	1	0.625
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú	Correlación de Pearson	0.625	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

Fuente: resultados del SPSS

Tabla 32 Interpretación: Podemos ver que el nivel de correlación de Pearson es menor que 1 pero mayor que “0” (0.625) entonces la correlación es positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, y aceptamos la Hipótesis alternativa, luego podemos concluir que, a un nivel de correlación de 0.625, Si, existe relación lineal positiva entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este.

3.2. Discusión de Resultados

Primera

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados respecto a la Hipótesis General la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú es menor que 1 pero mayor que “0” (0.710) entonces la correlación es positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, los que nos indica que existe una relación lineal positiva entre las dos variables. Elegí el antecedente que va a discutir con el resultado, en contrastación a ello citaremos, con referencia a ello a: Palomanes (2016) “realizo un trabajo de investigación en España titulado Las Peculiaridades del Régimen Sindical de la Policía Local. Concluyendo: Como hemos podido observar, el régimen estatutario de los funcionarios de policía local es distinto al del resto de funcionarios policiales que componen las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, pues en todo lo relativo a sus derechos sindicales (exceptuado el derecho a huelga) se rigen por la normativa de aplicación al funcionariado civil ordinario. Este hecho hace que su estatuto personal se asimile mucho al previsto para el común de los funcionarios, cuestión que, a su vez, puede inducir a la duda sobre su auténtica naturaleza y condición de funcionario policial.”

Segunda

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados respecto a la Hipótesis Especifica 1 entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú, es menor que 1 pero mayor que “0” (0.680), los que nos indica que existe una relación lineal positiva entre las dos variables. Elegí el antecedente que va a discutir con el resultado, en contrastación a ello citaremos, con referencia a ello a: Enríquez (2014) realizo un trabajo en Buenos aires Argentina, titulado Libertad Sindical. Formación del Sindicato policial en la Provincia de Buenos Aires en conclusión: Como se adelantará desde un principio, y a lo largo de todo el presente Trabajo

de Investigación, el derecho de sindicación debería ser reconocido por el Estado Argentino a todos los trabajadores que se desempeñan en su suelo, incluidos dentro de este último grupo a los trabajadores que realizan sus tareas como miembros de la Policía de la Provincia de Buenos Aires. Si hipotéticamente no tuviéramos en cuenta la normativa vigente, la cual avala lo expuesto en el párrafo anterior, el derecho de asociación como vía o canal de comunicación entre el empleador y sus empleados, también debería ser reconocido por resultar fundamental. Por medio de este se evitan abusos en las condiciones laborales de los trabajadores, siendo un medio ideal de reclamo y herramienta fundamental con la que cuenta la parte más débil de la relación laboral para petitionar.

Tercera

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados respecto a la Hipótesis Especifica 2 entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú es menor que 1 pero mayor que "0" (0.695), los que nos indica que existe una relación lineal positiva entre las dos variables. Elegí el antecedente que va a discutir con el resultado, en contrastación a ello citaremos, con referencia a ello a: Alemán, Carrillo, y Guevara (2010) realizo un trabajo de investigación en San Salvador titulado La Organización Sindical Del personal policial en el Salvador. Trabajo De Investigación para obtener el grado de: Licenciado(A). Conclusión: Es absurdo e ilógico pensar que en un país que se tenga por democrático, se le restrinja el derecho de sindicación al personal policial tanto operativos como los administrativos y de servicio; y más aún cuando la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 declara: "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos o a sindicarse para la defensa de sus intereses". Ya que esta declaración es ley de la república, a través del artículo 144 de nuestra Carta Magna, por lo tanto, cómo es posible que se les niegue ese derecho que por ley lo tienen.

Cuarta

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados respecto a la Hipótesis Específica 3 entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú es menor que 1 pero mayor que "0" (0.625), los que nos indica que existe una relación lineal positiva entre las dos variables. Elegí el antecedente que va a discutir con el resultado, en contrastación a ello citaremos, con referencia a ello a: Rivera (2017) realizo un trabajo en Trujillo de título "Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú. Conclusiones :Se determinó que la regulación sobre derechos colectivos en materia de compensaciones económicas que contiene la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, es inconstitucional, pues se afecta la esencia misma del derecho fundamental de negociación colectiva de los servidores público al eliminar el contenido económico de tal derecho; ya que si bien el derecho a un presupuesto público equilibrado y el de negociación colectiva se encuentran estipulados en nuestra Constitución, ambos deben aplicarse bajo un criterio de proporcionalidad.

3.3. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que el nivel de correlación de Pearson es menor que 1 pero mayor que “0” (0.710) entonces podemos concluir que la correlación es directa y positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, y aceptamos la Hipótesis alternativa, Si existe relación directa positiva entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima – Este.

Segunda

Podemos establecer que el nivel de correlación de Pearson es menor que 1 pero mayor que “0” (0.680) entonces podemos concluir que la correlación es directa y positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, y aceptamos la Hipótesis alternativa, Si existe relación significativa entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima.

Tercera

Podemos establecer que el nivel de correlación de Pearson es menor que 1 pero mayor que “0” (0.695) entonces podemos concluir que la correlación es directa y positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, y aceptamos la Hipótesis alternativa, Si existe relación significativa entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este.

Cuarta

Podemos establecer que el nivel de correlación de Pearson es menor que 1 pero mayor que “0” (0.625) entonces podemos concluir que la correlación es directa y positiva por lo que rechazamos la Hipótesis nula, y aceptamos la Hipótesis alterna, Si existe relación significativa entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincrí Lima - Este.

3.3. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Sabiendo que en la actualidad se niega la posibilidad de establecer la Sindicalización Policial en el Perú, recomiendo que presente investigación por ser viable en su elaboración, sirva como fuente en la creación de un régimen especial que regule la sindicalización de la policía peruana a través de la autoridad competente, sabiendo que la libertad sindical es uno de los principales derechos laborales establecido reconocido a nivel mundial que establece la libertad de elegir y pertenecer a un sindicato.

SEGUNDA

Teniendo en cuenta el presente tema de investigación, que es una problemática real a nuestra sociedad, recomiendo contar con derecho laboral peruano, sin discriminación o excepciones, la cual se puede concretizar a través de la libertad de representación, es decir, poder contar con el derecho de ser representado por alguien y ese alguien defienda los derechos laborales de la policía peruana a fin de ser reconocida por el estado.

TERCERA

Sabiendo que los derechos laborales son reconocidos por la Constitución y que el derecho a la libertad de asociación es uno de los derechos laborales colectivos, recomiendo que el estado peruano pueda acceder y aprobar la libertad de asociación de los miembros de la policía peruana pues este derecho no es prohibido por la organización internacional del trabajo (OIT) pero que si le da la potestad al estado de hacer posible la presente investigación.

CUARTA

Finalmente, el estado busca el bien común y la justicia social, en tal sentido recomiendo que la sindicalización de la policía peruana se pueda llegar a concretizar a través de la negociación colectiva entre los representantes de los policías y el estado peruano, siendo lo mencionado uno de los procedimientos reconocidos por el derecho laboral colectivo, prohibiendo claro está, el derecho a la huelga.

3.4 Fuentes de Información

Alcocer, M. (2016) *Profesionalización y capacitación de elementos de la policía federal en el marco de la iniciativa Mérida (2009-2012) en el contexto de la reforma policial en México. - estándares, mejores prácticas y rendición de cuentas en la democracia.* memoria para optar el grado de doctor en el Programa de Doctorado Gobierno y Administración Pública del Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset Universidad Complutense de Madrid.

Alemán, K; Carrillo, J y Guevara, M. (2010) *La Organización Sindical Del personal policial en el Salvador.* Trabajo De Investigación para obtener el grado de: Licenciado(A) En Ciencias Jurídicas Universidad de El Salvador Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

Arévalo, J. (2008). *Derecho Colectivo del Trabajo.* Lima: Grijley

Behar, D. (2008) *Metodología de la investigación.* Argentina: Editorial Shalom

Bernal.C (2010) *Metodología de la investigación.* (3ra. ed.). México: Pearson Educación.

Blancas, C. (2011). *la cláusula de estado social en la constitución.* lima: fondo editorial de la pontificia universidad católica del Perú.

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica.* (3era ed.) Lima: Editorial San Marcos.

Chacalla, W. (2015) “*El Fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba*” tesis para optar el título de abogado de la Universidad privada Antenor Orrego.

De Buen, N. (2005) *Derecho del trabajo,* México, Porrúa, tomo I.

Díaz, F. (2015) *La Vulneración de la ley del servicio civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú*. Tesis para optar el Grado de Maestro en Derecho Mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Nacional de Trujillo.

Enríquez, J. (2014) "*Libertad Sindical. Formación del Sindicato policial en la Provincia de Buenos Aires*" previo a conferirle el grado académico de Licenciado en Derecho en la Universidad empresarial siglo veintiuno.

Gómez, F. (2001). *Derecho de Trabajo - Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima: San Marcos.

Gómez, F. (2005). *Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima: San Marcos.

Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Editorial Brujas.

Gonzaga, A. (2012) *Los Derechos de Libertad Sindical de los servidores de la policía Civil brasileña*. Trabajo Resumen de tesis Doctoral de la Universidad de Salamanca Facultad de Derecho Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social.

Haro, J. (2004). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Editora RAO S.R.L.

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6a.ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, A. (mayo de 2013). nuestrosderechoslaborales.wordpress.com. Recuperado el 10 de abril de 2015, de <https://nuestrosderechoslaborales.files.wordpress.com/2013/05/manual-derechos-desindicalizacion-y-negociacion-colectiva.pdf>
<http://www.unsa.edu.pe>. (s.f.). Recuperado el 30 de 05 de 2018, de http://www.unsa.edu.pe/control_interno/docs/1_normaslegales/ds_005_90.htm

Motta, J. (2018) *Norma, Ideología Y Realidad: El Origen De La Libertad Sindical En El Perú*. Tesis para optar el título de Abogado en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Neves, J. (abril de 2003). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima.

Neves Mujica, J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Facultad de Derecho - Pontificia Universidad Católica del Perú.

Núñez, P. (2013) realizo un trabajo en Lima de título “La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano” Tesis para optar por el título de abogada de la Pontificia universidad Católica del Perú.

Palomanes I. (2016) *Las Peculiaridades del Régimen Sindical de la Policía Local*. Trabajo de Fin de Grado -Graduación previo a la obtención del Título de Abogado en la Universidad del país vasco.

Rendón, R. (2002). *Apuntes sobre el Derecho del Trabajo Colectivo*. Lima: Ediciones Laborales.

Rivera, A. (2017) “*Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú*” Tesis para

optar el título profesional de: Abogada en la universidad Privada del Norte.

Tamayo, M. (2012) *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima. Perú: Visión Universitaria

Sánchez, J. y Rodríguez, E. (2007). <http://www.oit.org.pe/>. Recuperado el junio de 2015, de http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/manual_defensa_ls%5B3ra%20ed%5D.pdf

Sanguinetti Raymond, W. (2013). *Derecho del Trabajo*. Lima: Grijley.

Valderrama, L. (2014). *Régimen Laboral de los Trabajadores Públicos*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Villa, E. (2016) *Ejercicio del Derecho a la huelga dentro del centro de trabajo y su compatibilidad con nuestro Sistema Normativo*. Tesis para optar el título de Abogado en la Facultad de Derecho y Ciencia Política Escuela Profesional de Derecho en la Universidad Andina del Cusco.

Villavicencio, A. (2013). *La Constitución Comentada*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Villavicencio, A. (2010). *La protección de la Libertad Sindical y su regulación limitada y simbólica en el Perú*. Ius Et Veritas, 33.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: LIBERTAD SINDICAL Y LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL PERU DIRINCRI LIMA - ESTE, 2018						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cómo es la relación entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Cómo es la relación entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018?</p> <p>b. ¿Cómo es la relación entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018?</p> <p>c. ¿Cómo es la relación entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Identificar como es la relación entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018</p> <p>b. Establecer como es la relación entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este, 2018</p> <p>c. Describir como es la relación entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima este, 2018</p>	<p>Hipótesis General H_i: Si, existe relación significativa entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima – Este.</p> <p>H_o: No, existe relación significativa entre la libertad sindical y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima – Este.</p> <p>Hipótesis Especificas H₁. Si, existe relación significativa entre la libertad de representación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este. H₂. Si, existe relación significativa entre la libertad de Asociación y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este. H₃. Si, existe relación significativa entre la negociación colectiva y los derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú Dirincri Lima - Este.</p>	<p>VARIABLE X:</p> <p>LIBERTAD SINDICAL</p> <p>VARIABLE Y:</p> <p>LOS DERECHOS LABORALES</p>	<p>X₁: Libertad de Representación</p> <p>X₂: Libertad de Asociación</p> <p>X₃: Negociación Colectiva</p> <p>Y₁: Formación Profesional</p> <p>Y₂: Sueldos dignos</p> <p>Y₃: Marco Jurídico Laboral Vigente</p>	<p>D1. • organización • libertad de constitución • Libertad de permanencia</p> <p>D2. • intereses individuales • estatutos propios • reglamentos internos</p> <p>D3. • Solución de conflicto • Proceso de negociación • Demandas sociales</p> <p>D1. • Capacitación de competencias • Mejora de ascenso promoción y carrera</p> <p>D2 • remuneración justa o suficiente. • Derecho a descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos • vacaciones pagadas.</p> <p>D3 • Irrenunciabilidad de derechos • La igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades • In dubio pro-operario</p>	<p>Tipo: básica, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. (Alfaro, C. 2012).</p> <p>Nivel: descriptivo correlacional, porque no solo persigue describir acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Sabino (1992) Y es correlacional dado que “permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian” (Carrasco, 2013, p.73).</p> <p>Diseño: no experimental, de corte transeccional o transversal, ya que no se manipulo, ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es no experimental dado que “se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlas” (Hernández et. Al., 2010, p.149). Así mismo, es de corte transeccional o transversal ya que se “utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2013, p.72).</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 90 miembros P.N.P pertenecientes a la DIRINCRI Lima – Este.</p> <p>Muestra: 60 miembros P.N.P pertenecientes a la DIRINCRI Lima – Este</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: El Cuestionario: manifiesta que “El cuestionario es un instrumento de investigación. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales, para la obtención y registro de datos. (Hernández 1998)</p>

Anexo: 2 CUESTIONARIO



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Título: LIBERTAD SINDICAL Y LOS DERECHOS LABORALES EN EL
PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL PERÚ DIRINCRI LIMA - ESTE, 2018”.**

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su respuesta. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con un “X” o con un aspa.

Considerando la siguiente escala:

N: Nunca AV: A Veces S: Siempre

DIMENSIONES	Vx : LIBERTAD SINDICAL	VALORIZACIÓN		
		N	AV	S
Libertad de Representación	1-¿ En su institución usted es libre de poder organizar grupos para fines laborales?			
	2- ¿Usted tiene libertad de constituir alguna agrupación al interior de su institución?			
	3.¿Usted puede elegir libremente a sus representantes?			
	4-¿Se siente libre de poder pertenecer a algún grupo u organización laboral?			
Libertad de Asociación	5-¿ Cuándo usted busca pertenecer a una agrupación piensa en sus intereses individuales?			
	6-¿ Toda organización en su criterio deberá contar con estatutos propios?			
	7- ¿los reglamentos internos de toda organización sindical deben ser acatados?			
	8- ¿La libertad sindical genera desorden dentro del ámbito laboral?			
Negociación Colectiva	9- ¿Cree usted que la negociación colectiva podrá solucionar conflictos laborales?			
	10-¿ Ante un problema laboral será importante un proceso de negociación?			
	11-¿ En los temas de negociación se podrán incluir las demandas sociales?			
	12- ¿ Es importante escuchar a las partes para la solucionar las demandas laborales?			



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Título: LIBERTAD SINDICAL Y LOS DERECHOS LABORALES EN EL
PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL PERÚ DIRINCRI LIMA - ESTE, 2018”.**

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su respuesta. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con un “X” o con un aspa.

Considerando la siguiente escala:

N: Nunca AV: A Veces S: Siempre

DIMENSIONES	Vx: LOS DERECHOS LABORALES	VALORIZACIÓN		
		N	AV	S
Formación Profesional	1-¿ En su institución se brinda capacitación al personal para fines laborales?			
	2- ¿Durante los años de trabajo en su institución cree que han mejorado sus competencias al interior de su institución?			
	3.¿ usted puede elegir libremente los tiempos de sus ascensos?			
	4-¿ Se siente libre de poder realizar una línea de carrera en su organización laboral?			
Sueldos dignos	5-¿Cree usted que recibe una remuneración justa para la labor que realiza?			
	6-¿Goza usted de sus descansos semanales remunerados conforme a ley?			
	7- ¿Recibe usted los aguinaldos en las fechas indicadas?			
	8- ¿ tiene la libertad de elegir cuando gozar de sus vacaciones anuales?			
Marco Jurídico Laboral Vigente	9- ¿ cree usted que los derechos laborales son irrenunciables?			
	10-¿ Considera usted que existe igualdad laboral ante las leyes?			
	11-¿ Considera usted que existe igualdad de trato para todos los trabajadores?			
	12- ¿ Cree usted que en las instituciones laborales las oportunidades son iguales para todos los trabajadores?			

**Anexo: 3 Validación de Experto. Ficha de validación del Instrumento.
Juicio de Experto**

U.A	Variable X: Libertad sindical												Variable Y: derechos laborales en el personal de la Policía Nacional Perú												TOTAL
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	
1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	29	
2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	54	
3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	54	
4	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	53	
5	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	29	
6	1	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	45	
7	1	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	45	
8	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	51	
9	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	51	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	1	2	2	52	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	1	2	2	52	
12	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	58	
13	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	58	
14	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	41	
15	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	41	
16	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	53	
17	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	57	
18	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	62	
19	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	62	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	2	65	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	2	65	
22	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	57	
23	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	57	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	1	2	2	52	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	1	2	2	52	
26	3	1	1	1	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	2	1	51	
27	3	1	1	1	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	2	1	51	
28	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	65	
29	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	65	
30	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	1	54	
31	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	51	
32	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	51	
33	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	53	
34	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	53	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	57	
36	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	3	1	47	
37	2	3	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	3	1	49	
38	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	1	2	1	49	
39	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	1	2	1	49	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	57	
41	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	57	
42	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	1	54	
43	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	1	54	
44	2	3	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	3	1	49	
45	2	3	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	3	1	49	
46	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	1	54	
47	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	3	3	62	
48	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	3	62	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	2	65	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	2	65	
51	2	2	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	42	
52	2	2	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	42	
53	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	2	53	
54	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	2	53	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	58	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	58	
57	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	1	2	1	49	
58	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	1	2	1	49	
59	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	1	45	
60	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1	45	