

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



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

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**LOS DERECHOS COLECTIVOS PREVISTOS  
EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU REALIDAD.  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA,  
AMAZONAS 2016-2020**

**Autor: Bach. Jimmy David Llatas Terán**

**Asesor: Dr. Héctor Miguel Manriquez Zapata**

**Registro:(.....)**

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2023**

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



## ANEXO 3-H

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

- Datos de autor 1**  
Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): LLATAS TORRÍN JOMMY DAVID  
DNI N°: 70890227  
Correo electrónico: jommyllatas@untrm.edu.pe  
Facultad: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
Escuela Profesional: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
**Datos de autor 2**  
Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): \_\_\_\_\_  
DNI N°: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_  
Facultad: \_\_\_\_\_  
Escuela Profesional: \_\_\_\_\_
- Título de la tesis para obtener el Título Profesional**  
LOS DERECHOS COLECTIVOS PREVISTOS EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL Y SU REALIDAD MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAJOVA AMAZONAS 2016-2020
- Datos de asesor 1**  
Apellidos y nombres: MARIQUEZ ZAPATA Héctor Miguel  
DNI, Pasaporte, C.E N°: 17435269  
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>): 0000-0001-5947-9050  
**Datos de asesor 2**  
Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_  
DNI, Pasaporte, C.E N°: \_\_\_\_\_  
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>): \_\_\_\_\_
- Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)**  
[https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde\\_ford.html](https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html)  
CIENCIAS SOCIALES DERECHO DERECHO
- Originalidad del Trabajo**  
Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas en las citas que se destacan como tal.
- Autorización de publicación**  
El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 08/11/2023

  
Firma del autor 1

  
Firma del Asesor 1

\_\_\_\_\_  
Firma del autor 2

\_\_\_\_\_  
Firma del Asesor 2

## **DEDICATORIA**

La presente tesis está dedicada a Dios por seguir dándome la vida, salud y su bendición, para poder alcanzar mis objetivos.

A mis padres Segundo Llatas Fernández y Maruja Terán Castrejón, ya que ellos son los pilares fundamentales de mi formación profesional. Por su apoyo y su amor cuando más lo necesite.

A mis hermanos, ya que de una u otra forma me apoyaron en lo económico, moral y sus consejos que me transmitían.

A mis seres queridos que se encuentran junto a nuestro señor JESUS, esto va dedicado a ellos por todo el apoyo que me dieron en vida.

A mis amigos y compañeros con los que pasamos por muchas adversidades, pero así nos apoyamos mutuamente hasta lograr nuestro objetivo en común.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas por brindarnos sus conocimientos y su experiencia para nuestra formación profesional.

A mi asesor de tesis, Dr. Héctor Miguel Manríquez Zapata, por sus aportes durante todo el proceso de investigación.

A la Municipalidad Provincial de Bagua por las facilidades brindadas para la recolección de la información.

A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua que participaron en el estudio, por su apoyo desinteresado, sin su participación no hubiera sido posible la realización del presente trabajo.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. Jorge Luis Maicelo Quintana

**Rector**

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres

**Vicerrector Académico**

Dra. Maria Nelly Lujan Espinoza

**Vicerrectora de Investigación**

Dr. Barton Gervasi Sajami Luna

**Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

## VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-L

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada LOS DERECHOS COLECTIVOS PREVISTOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU REALIDAD. MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA AMAZONAS 2016-2020 del egresado JIMMY DAVID LLANAS JERÓN de la Facultad de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTCAS Escuela Profesional de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTCAS de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.



Chachapoyas, 08 de JUNIO de 2023

Firma y nombre completo del Asesor

Dr. Héctor Miguel Manriquez Zapata

**JURADO EVALUADOR DE LA TESIS**  
**Resolución de Decanato N° 0308-2020-UNTRM/FADCIP**



.....  
**Mg. German Auris Evangelista**  
PRESIDENTE

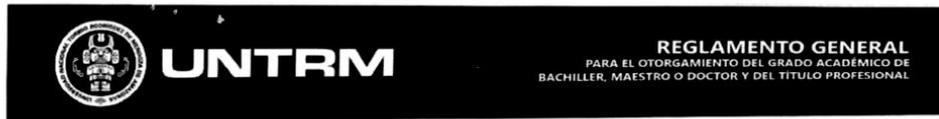


.....  
**Mg. José Santos Ventura Sandoval**  
SECRETARIO



.....  
**Dr. Segundo Roberto Vásquez Bravo**  
VOCAL

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



## ANEXO 3-Q

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

LOS DERECHOS COLECTIVOS PREVISTOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU REALIDAD. MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAYONA, AMAZONAS 2016-2020

presentada por el estudiante ( )/egresado () JIMMY DAVID LLATAS TERAÑ

de la Escuela Profesional de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

con correo electrónico institucional Jidallate.06@hotmail.com

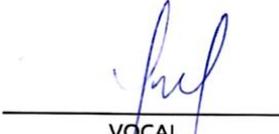
después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 18 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor () / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 22 de SEPTIEMBRE del 2022

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....  
.....

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-S

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 24 de MARZO del año 2023 siendo las 11.00 horas, el aspirante: JIMMY DAVID LLATAS TERAÑ, asesorado por DR. HECTOR MIGUEL MANRIQUEZ ZAPATA defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: LOS DERECHOS COLECTIVOS PREVISTOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU REALIDAD MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA, AMAZONAS, 2016-2020, para obtener el Título Profesional de ABOGADO, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: MS. GERMAN AURIS EVANGELISTA

Secretario: MS. JOSE SANTOS VERTURA SANDOVAL

Vocal: DR. SEGUNDO ROBERTO VASQUEZ BRAVO

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12.00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

## ÍNDICE GENERAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS .....	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS .....	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS .....	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS .....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS .....	ix
ÍNDICE GENERAL .....	x
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
I. INTRODUCCIÓN .....	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS .....	18
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	18
2.2 Población, muestra y muestreo .....	18
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
2.4. Análisis de datos .....	19
III. RESULTADOS .....	20
IV. DISCUSIÓN .....	38
V. CONCLUSIONES .....	41
VI. RECOMENDACIONES .....	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	43
ANEXOS .....	48

## ÍNCIDE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Derechos colectivos ejercidos en la Municipalidad Provincial de Bagua según los trabajadores encuestados.....	23
<b>Tabla 2.</b>	Cumplimiento de los derechos colectivos previstos en la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad de Bagua según aspectos específicos.....	24
<b>Tabla 3.</b>	Cumplimiento de la libertad sindical en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	26
<b>Tabla 4.</b>	Cumplimiento de la protección frente a actos de discriminación antisindical en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	27
<b>Tabla 5.</b>	Cumplimiento de evitar los actos de injerencia en los sindicatos en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	28
<b>Tabla 6.</b>	Cumplimiento de la licencia sindical en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	29
<b>Tabla 7.</b>	Cumplimiento de reuniones de coordinación en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	30
<b>Tabla 8.</b>	Cumplimiento de las representaciones en las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	31
<b>Tabla 9.</b>	Cumplimiento de convenios colectivos en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	32
<b>Tabla 10.</b>	Cumplimiento de las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	33
<b>Tabla 11.</b>	Cumplimiento de las comisiones negociadoras en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	34
<b>Tabla 12.</b>	Cumplimiento de las funciones del tribunal arbitral en las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Bagua..	35
<b>Tabla 13.</b>	Cumplimiento del derecho de huelga en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	36
<b>Tabla 14.</b>	Cumplimiento de procesos de solución de controversias en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b>	Derechos colectivos ejercidos en la Municipalidad Provincial de Bagua según los trabajadores encuestados.....	23
<b>Figura 2.</b>	Vulneración de derechos colectivos previstos en la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad de Bagua en el periodo 2016-2020.....	25
<b>Figura 3.</b>	Cumplimiento de la libertad sindical en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	26
<b>Figura 4.</b>	Cumplimiento de la protección frente a actos de discriminación antisindical en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	27
<b>Figura 5.</b>	Cumplimiento de evitar los actos de injerencia en los sindicatos en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	28
<b>Figura 6.</b>	Cumplimiento de la licencia sindical en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	29
<b>Figura 7.</b>	Cumplimiento de reuniones de coordinación en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	30
<b>Figura 8.</b>	Cumplimiento de las representaciones en las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	31
<b>Figura 9.</b>	Cumplimiento de convenios colectivos en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	32
<b>Figura 10.</b>	Cumplimiento de las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	33
<b>Figura 11.</b>	Cumplimiento de las comisiones negociadoras en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	34
<b>Figura 12.</b>	Cumplimiento de las funciones del tribunal arbitral en las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Bagua..	35
<b>Figura 13.</b>	Cumplimiento del derecho de huelga en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	36
<b>Figura 14.</b>	Cumplimiento de procesos de solución de controversias en la Municipalidad Provincial de Bagua.....	37

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: analizar la realidad del ejercicio de los derechos colectivos previstos en la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Bagua, Amazonas. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, tipo retrospectivo y transversal; la muestra se constituyó de 50 trabajadores de la municipalidad en estudio seleccionados por un muestreo no aleatorio por conveniencia. Como instrumento se utilizó un cuestionario sobre la vulneración de los derechos colectivos. Los resultados muestran que los trabajadores de Municipalidad Provincial de Bagua consideran que el derecho colectivo que más se ejerció fue la sindicación (0.82), seguido de la negociación colectiva (0.78); y en menor medida la huelga (0.48) y la solución de controversias (0.34). Asimismo, los trabajadores consideran que el derecho colectivo que más se cumplió fue que existen comisiones negociadoras (2,9), y que se brindan las licencias sindicales a los responsables de los sindicatos (2.8); y en menor se evitan los actos de injerencia a los sindicatos por parte de la entidad (1.96) y se han recurrido a tribunal arbitral en la negociación colectiva. (1.86). Se concluye que en nuestro país no se le da la importancia del caso a los derechos colectivos previstos en la Ley, lo que hace que la aplicación sea parcial y la investigación escasa sobre este tipo de derechos en los trabajadores.

***Palabras claves:*** *derechos colectivos, sindicación, negociación colectiva, huelga*

## **ABSTRACT**

The objective of the research was: to analyze the reality of the exercise of collective rights provided for in the Civil Service Law in the Provincial Municipality of Bagua, Amazonas. The study had a quantitative approach, descriptive level, retrospective and cross-sectional type; The sample consisted of 50 workers from the municipality under study selected by a non-random sampling for convenience. As an instrument, a questionnaire on the violation of collective rights was used. The results show that the workers of the Provincial Municipality of Bagua consider that the collective right that was exercised the most was unionization (0.82), followed by collective bargaining (0.78); and to a lesser extent the strike (0.48) and the solution of controversies (0.34). Likewise, the workers consider that the collective right that was most fulfilled was that there are negotiating commissions (2.9), and that union licenses are provided to those responsible for the unions (2.8); and to a lesser extent acts of interference with the unions by the entity are avoided (1.96) and they have resorted to an arbitration tribunal in collective bargaining. (1.86). It is concluded that in our country the importance of the case is not given to the collective rights provided for in the Law, which makes the application partial and little research on this type of rights in workers.

***Keywords:*** *collective rights, unionization, collective bargaining, strike*

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los derechos colectivos de los trabajadores en virtud del derecho internacional, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva, están reconocidos en varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es una ley colectiva del trabajo, una ley que se aplica específicamente a los grupos sociales y tiene como objetivo asegurar la protección de los derechos de los trabajadores en grupos de trabajo y empleados. Es un instrumento que establece un equilibrio entre patrones y trabajadores, elimina la subordinación de los trabajadores a los patrones por falta de capital y les garantiza igualdad de condiciones para pactar las condiciones de trabajo. El objetivo es resolver pacíficamente los conflictos de interés mutuo entre trabajadores y empleadores y así lograr la paz social (OIT, 2018).

En América Latina existen muchas diferencias entre los sistemas jurídicos que regulan los derechos colectivos. Sin embargo, cabe señalar que en algunos países el código laboral respeta el trabajo de los empleados administrativos que están sujetos a una legislación especial, mientras que en otros los excluye explícitamente de su ámbito de aplicación (OIT, 2017).

Los principales problemas de la Ley de la Función Pública (LFP) son, en particular, la definición arbitraria del ámbito subjetivo de aplicación de la LFP y la negación de los derechos colectivos en la administración pública (aceptada por el Tribunal Constitucional) (Carrasco, 2016)

Es un derecho fundamental la negociación colectiva y debe promoverse como mecanismo para la solución de los conflictos laborales de manera pacífica. Y aunque puede expresarse en sentido amplio de establecer las condiciones de trabajo, en el arreglo de las relaciones entre patrones y trabajadores, en el arreglo de las relaciones entre el patrón o su organización y uno o más trabajadores, o puede lograr todos estos objetivos al mismo tiempo, no deja de ser cierto que no es un derecho absoluto, sino por el contrario un derecho absoluto no sólo en su naturaleza sino también en su alcance (Avalos, 2015).

En países latinoamericanos, el 2005 en Uruguay, se creó el Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público. Está compuesto por los sindicatos y el gobierno y reúne a todos los empleados del sector público. En Argentina se firmaron dos convenios colectivos (1999 y 2006) En el marco legal de Convenios Colectivos de Trabajo de la Administración Pública Nacional para regular las condiciones de trabajo de los empleados públicos, lo que cambió la estructura institucional del trabajo en Argentina (Rivera, 2017).

En Perú, los derechos laborales colectivos incluyen el derecho a la negociación colectiva, la asociación y el derecho a la huelga, los cuales están en constante evolución y aparecen en su forma más primitiva en la actividad sindical. Le siguió en 1992 el Decreto-Ley 25993, Ley de Relaciones Laborales Colectivas, que flexibilizaba las normas de organización sindical, negociación colectiva y huelga, daba excesivas prerrogativas a los empresarios y restringía las actividades sindicales. Le siguió la LSC, que es una nueva normativa destinada a proteger la seguridad de los trabajadores de las instituciones públicas, salvaguardando su integridad (Díaz, 2015)

En el Perú existen más de 2.000 instituciones públicas, que forman parte del Estado peruano, con más de 1.400.000 servidores públicos. De estas, las reformas del servicio civil aplican a casi medio millón de personas en los tres niveles de la administración, ya que se excluyen carreras especiales, como docentes, trabajadores de la salud, militares y policías militares, diplomáticos, jueces, funcionarios penitenciarios y entidades específicamente excluidas por la ley. Entre los potenciales beneficiarios de la reforma del servicio civil, 240.800 (43%) pertenecen al gobierno central, 123.200 (22%) a las autoridades locales y 196.000 (35%) a las autoridades locales (Servir, 2016).

A nivel local y autonómico no se ha realizado un estudio sobre los derechos colectivos regulados por la legislación laboral y su realidad en los organismos públicos, en particular en los municipios, por lo que en este estudio se ha formulado el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la realidad del ejercicio de los derechos colectivos previstos en la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Bagua, Amazonas?

En este caso, los objetivos generales son: analizar la realidad del ejercicio de los derechos colectivos previstos en la Ley de Servicio Público en el municipio de la provincia de Bagua, Amazonas. Los objetivos específicos son: conocer la realidad del ejercicio de los derechos colectivos previstos en la Ley de Servicio Civil en el municipio de la provincia de Bagua, Amazonas. Identificar los derechos colectivos previstos en la Ley de Servicio civil que han sido violados en la municipalidad provincial de Bagua (Amazonas).

La hipótesis de investigación (Hi) es la siguiente: En el municipio de Bagua (Amazonas) se han violado los derechos colectivos de la Ley de Servicio Civil.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, descriptivo, retrospectivo y transversal. En cuanto a las consideraciones metodológicas para este estudio, hemos tenido en cuenta las sugerencias de Hernández (2008).

**El diagrama del diseño será el siguiente:**



**Dónde:**

**M** = Muestra (Trabajadores de la municipalidad provincial de Bagua)

**O1** = Observación de la variable: Realidad del ejercicio de los derechos colectivos

Como método de investigación se utilizó el método hipotético-deductivo.

### 2.2. Población, muestra y

**muestreo Población de**

**estudio:**

Eran empleados del gobierno provincial de Bagua. La población estaba formada por 50 trabajadores, que se consideraron la muestra. Estos datos se obtuvieron de la oficina de recursos humanos del municipio.

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores que puedan información sobre casos de vulneración de derechos colectivos
- Trabajadores que deseen participar en la investigación
- Trabajadores que hayan dado cuenta de la vulneración de derechos colectivos.

#### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que hayan consentido participar en la investigación

**Muestra:**

La muestra estuvo constituida por toda la población estudiada teniendo en cuenta los criterios de exclusión e inclusión. Así, la muestra está conformada

por 50 empleados de la localidad de Bagua, El tipo de muestreo es no probabilístico (Hernández, 2014).

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- **Técnica:** Se utilizó la técnica del cuestionario propuesta por Hernández (2014).

- **Instrumentos:**

Para las variables de la investigación se utilizó un cuestionario sobre las violaciones de los derechos colectivos y los ítems se basaron en los tipos de derechos violados en el municipio de Bagua. El instrumento se midió mediante una escala de Likert y una escala ordinal. La validez de los instrumentos fue evaluada por tres expertos, cuyos resultados se analizaron mediante la prueba estadística Aiken V y se determinó el índice de validez. Para la fiabilidad se utilizó el método alfa de Crombach, que dio como resultado una fiabilidad del 0,95%.

### **2.4. Análisis de datos**

La información recopilada se procesó para realizar los cálculos utilizando el software estadístico SPSS v.26 y las hojas de cálculo Excel 2019. Para el análisis, se realizó un análisis descriptivo, teniendo en cuenta las frecuencias relativas y absolutas, así como las medidas de tendencia central y de varianza. Los resultados se presentaron mediante tablas de contingencia, tablas simples, y gráficos de barras.

### III. RESULTADOS

#### Cuadro 1

*Datos generales de los trabajadores encuestados en la Municipalidad*

*Provincial de Bagua.*

<i>Edad</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
De 23 a 35 años	13	26.0
De 36 a 45 años	14	28.0
De 46 a 65 años	23	46.0
Total	50	100
<i>Sexo</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Masculino	37	74.0
Femenino	13	26.0
Total	50	100
<i>Nivel educativo</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Primaria	0	0.0
Secundaria	4	8.0
Técnico	15	30.0
Superior	31	62.0
Total	50	100
<i>Profesión u ocupación en la entidad</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Abogado	5	10.0
Administrador	6	12.0
Arquitecto	2	4.0
Asistente	14	28.0
Comunicador	1	2.0
Contador	6	12.0
Ingeniería	5	10.0
Mecánico	1	2.0
Secretariado	1	2.0
Tec. Contador	6	12.0
Tec. Com. Infor.	2	4.0
Vigilancia	1	2.0
Total	50	100

Fuente: elaboración propia.

En el cuadro 01 se observó que el 100 % (50) de trabajadores de la municipalidad de Bagua encuestados, el 46 % (23) tienen entre 46 a 65 años de edad, el 28 % (14) tienen de 36 a 45 años y el 26 % (13) de 23 a 35 años. En cuanto al sexo, el 74 % (37) son de sexo masculino y solo el 26 % (13) son de sexo femenino. Sobre el nivel educativo, el 62 % (31) tienen estudios superiores, el 30 % (15) tienen estudios técnicos, el 8 % (4) tienen secundaria y ninguno (0 %) tiene solo primaria. En cuanto a la profesión, el 28 % (11) son asistentes administrativos, el 12 % (6) son administradores, el 12 % (6) contadores, el 12 % (6) técnicos contadores, el 10 % (5) abogados, el 10 % (5) ingenieros, el 4 % (2) arquitectos, y otras profesiones u ocupaciones en menor medida.

## Cuadro 2

*Datos generales de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Bagua.*

<i>Formación de Postgrado</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Especialidad	3	6.0
Maestría	4	8.0
Doctorado	0	0.0
Ninguno	43	86.0
Total	50	100

<i>Tiempo de servicio</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
De 1 a 10 años	19	38.0
De 11 a 20 años	22	44.0
De 21 a 30 años	6	12.0
De 31 a 40 años	3	6.0
Total	50	100

<i>Pertenece sindicato</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Si	35	70.0
No	15	30.0
Total	50	100

<i>Ejerció derechos sindicales en el algún momento</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Si	25	50
No	25	50
Total	50	100

Fuente: elaboración propia

### Interpretación

En el cuadro 02 se observó que el 100 % (50) de los trabajadores de la municipalidad de Bagua, el 86 % (43) no tienen ninguna formación de postgrado, solo el 8 % (4) tienen maestría y el 6 % (3) especialidad. Ninguno de los trabajadores (0 %) tuvo estudios de doctorado. Sobre el tiempo de servicio, el 44 % (22) tienen de 11 a 20 años de trabajo, el 38 % (19) de 1 a 10 años y en menor porcentaje más de 20 años de labores. Por otro lado, el 70 % (35) pertenece a un sindicato y el 30 % (15) aún no, asimismo solo el 50 % (25) ejerció derechos sindicales en algún momento.

**Tabla 1**

*Derechos colectivos ejercidos en la Municipalidad Provincial de Bagua según los trabajadores encuestados.*

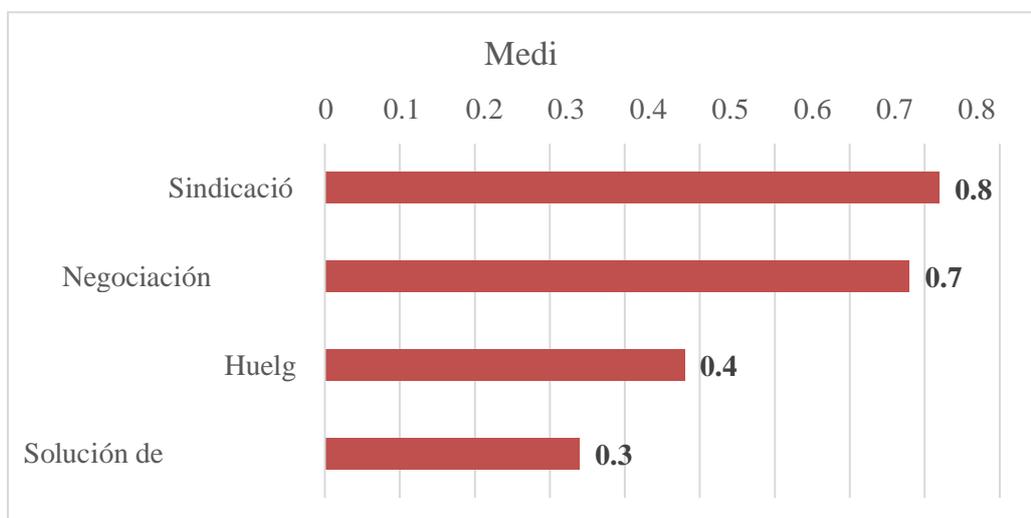
<i>Derechos colectivos</i>	<i>n*</i>	<i>Media**</i>	<i>DS***</i>
Sindicación	50	0.82	0.01
Negociación colectiva	50	0.78	0.04
Huelga	50	0.48	0.17
Solución de controversias	50	0.34	0.02

Fuente: Elaboración propia a partir de los instrumentos aplicados.

*Leyenda: \*muestra            \*\*promedio (escala 0 al 1)            \*\*\*desviación estándar*

**Figura 1**

*Derechos colectivos ejercidos en la Municipalidad Provincial de Bagua según los trabajadores encuestados.*



Fuente: elaboración propia

En la tabla y figura 01 se muestra que los trabajadores de Municipalidad Provincial de Bagua consideran que el derecho colectivo que más se ejerció fue la sindicación (0.82), seguido de la negociación colectiva (0.78); y en menor medida la huelga (0.48) y la solución de controversias (0.34).

**Tabla 2**

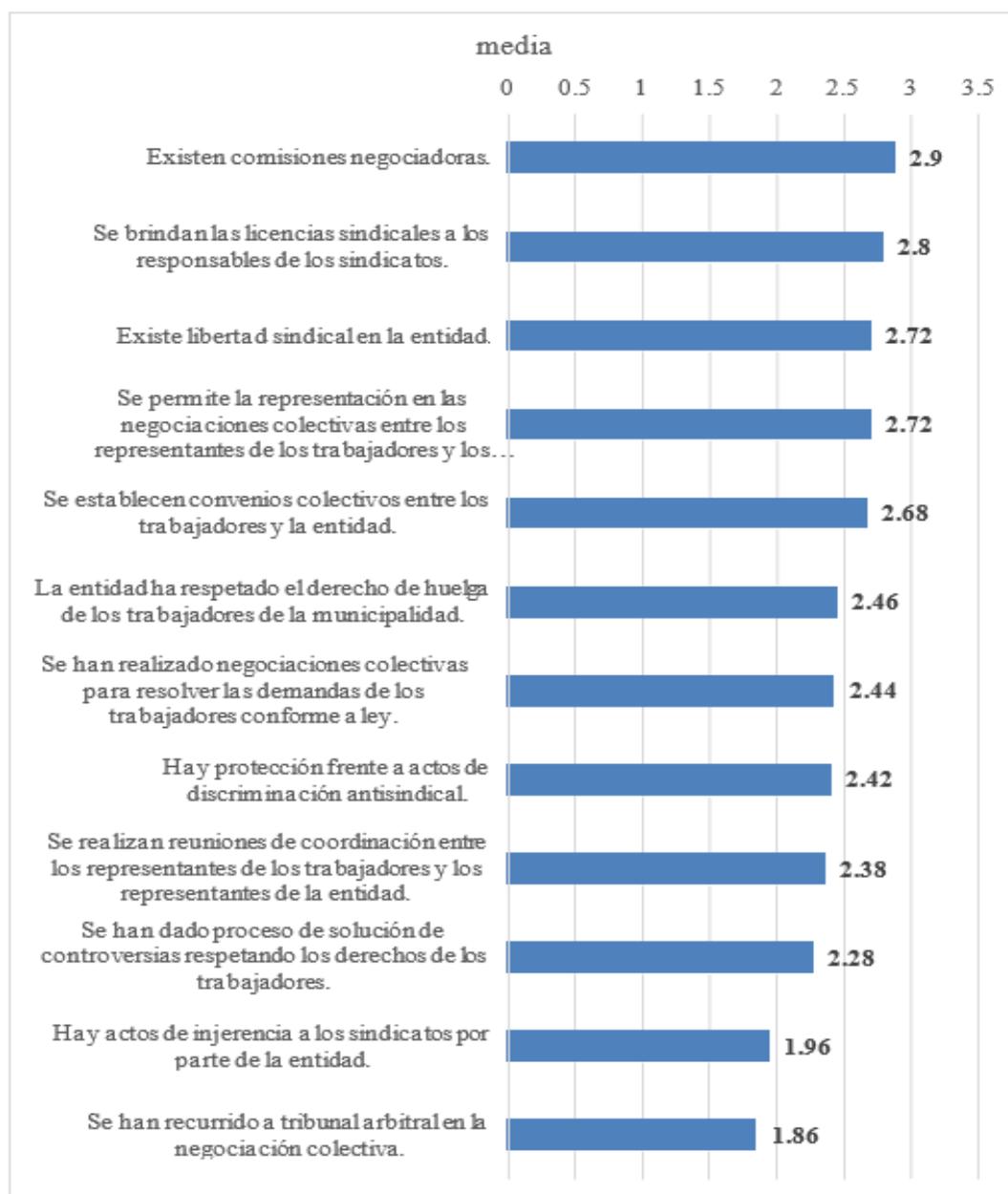
*Cumplimiento de los derechos colectivos previstos en la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad de Bagua según aspectos específicos.*

<i>Indicadores</i>	<i>n*</i>	<i>Media**</i>	<i>DS***</i>
Existen comisiones negociadoras.	50	2.90	0.30
Se brindan las licencias sindicales a los responsables de los sindicatos.	50	2.80	0.40
Existe libertad sindical en la entidad.	50	2.72	0.50
Se permite la representación en las negociaciones colectivas entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la entidad.	50	2.72	0.45
Se establecen convenios colectivos entre los trabajadores y la entidad.	50	2.68	0.47
La entidad ha respetado el derecho de huelga de los trabajadores de la municipalidad.	50	2.46	0.58
Se han realizado negociaciones colectivas para resolver las demandas de los trabajadores conforme a ley.	50	2.44	0.64
Hay protección frente a actos de discriminación antisindical.	50	2.42	0.57
Se realizan reuniones de coordinación entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la entidad.	50	2.38	0.577
Se han dado proceso de solución de controversias respetando los derechos de los trabajadores.	50	2.28	0.54
Se evitan los actos de injerencia a los sindicatos por parte de la entidad.	50	1.96	0.67
Se han recurrido a tribunal arbitral en la negociación colectiva.	50	1.86	0.78

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2**

*Vulneración de derechos colectivos previstos en la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad de Bagua en el periodo 2016-2020.*



Fuente: tabla 02

En la tabla y figura 02 se muestra que los trabajadores de Municipalidad Provincial de Bagua consideran que el derecho colectivo que más se cumplió fue que existen comisiones negociadoras (2,9), y que Se brindan las licencias sindicales a los responsables de los sindicatos (2.8); y en menor se evitan los actos de injerencia a los sindicatos por parte de la entidad (1.96) y se han recurrido a tribunal arbitral en la negociación colectiva. (1.86).

**Tabla 3**

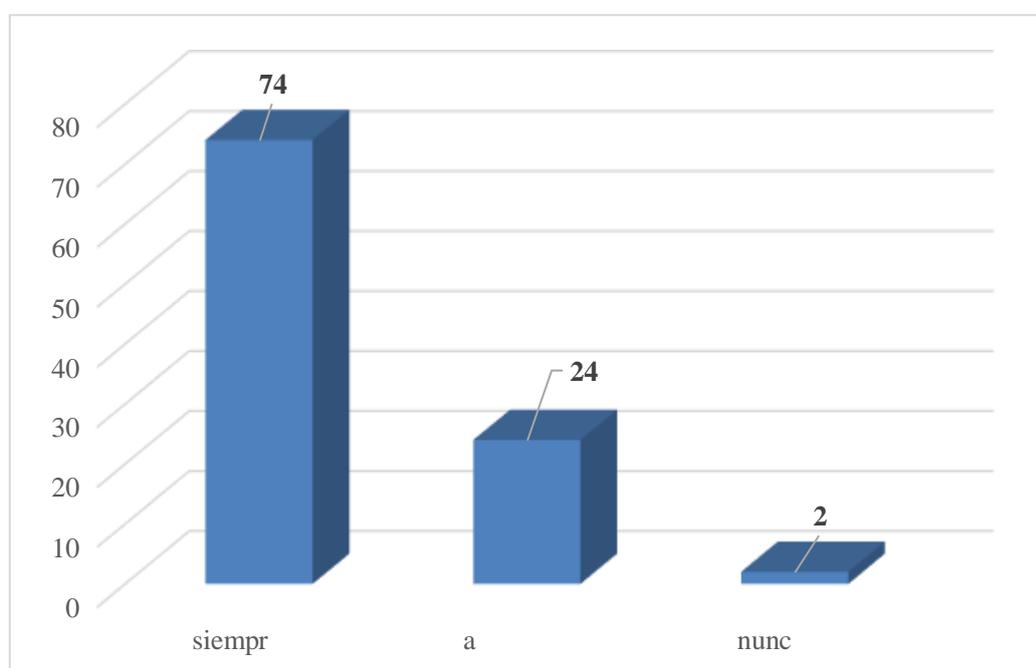
*Cumplimiento de la libertad sindical en la Municipalidad Provincial de Bagua.*

<b>Libertad sindical</b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b>%</b>
Siempre	37	74.0
A veces	12	24.0
Nunca	1	2.0
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3**

*Cumplimiento de la libertad sindical en la Municipalidad Provincial de Bagua.*



Fuente: tabla 03

### **Interpretación**

En la tabla y figura 03, se observó que el 74 % (37) de trabajadores encuestados considera que se cumple la libertad sindical en la Municipalidad Provincial de Bagua, el 24 % (12) considera que se cumple solo a veces y el 2 % (1) indica que nunca se cumple.

**Tabla 4**

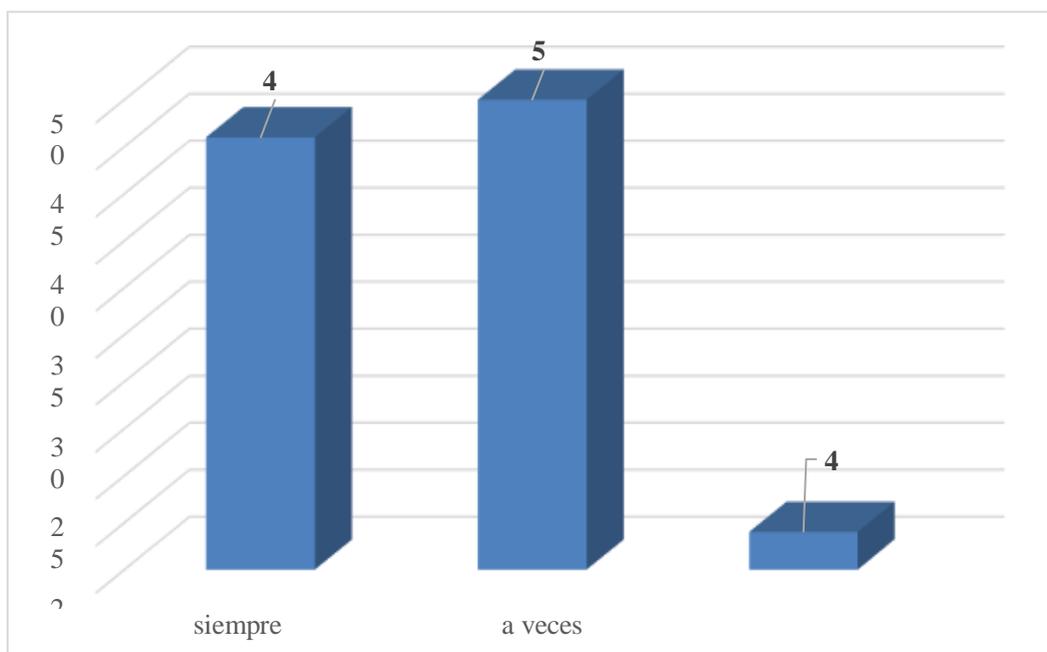
*Cumplimiento de la protección frente a actos de discriminación antisindical en la Municipalidad Provincial de Bagua.*

Protección frente a actos de discriminación antisindical	<i>f<sub>i</sub></i>	%
Siempre	23	46.0
A veces	25	50.0
Nunca	2	4.0
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4**

*Cumplimiento de la protección frente a actos de discriminación antisindical en la Municipalidad Provincial de Bagua.*



Fuente: tabla 04

### **Interpretación**

En la tabla y figura 04 se observó que el 50 % (25) de los trabajadores encuestados consideran que se cumple solo a veces la protección frente a los actos de discriminación antisindical, el 46 % (23) siempre y solo el 4 % (2) nunca.

**Tabla 5**

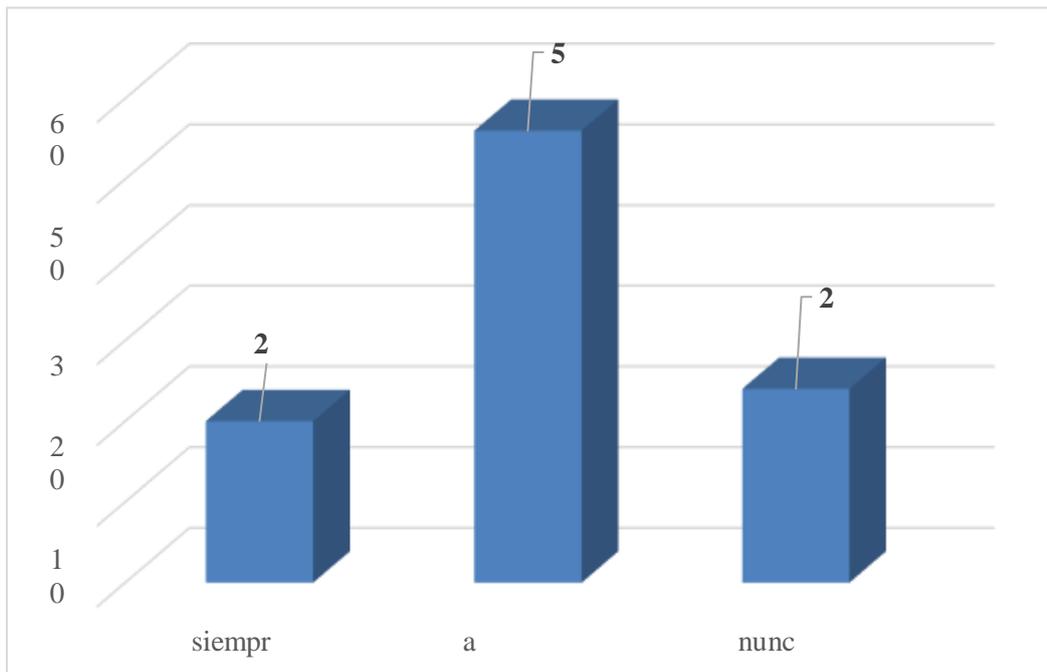
*Cumplimiento de evitar los actos de injerencia en los sindicatos en la  
Municipalidad Provincial de Bagua.*

Se evitan los actos de injerencia en los sindicatos por parte de entidad	$f_i$	%
Siempre	10	20.0
A veces	28	56.0
Nunca	12	24.0
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 5**

*Cumplimiento de evitar los actos de injerencia en los sindicatos en la  
Municipalidad Provincial de Bagua.*



Fuente: tabla 05

**Interpretación:**

En la tabla y figura 05 se observó que el 56 % (28) de los trabajadores encuestados consideran que se cumple solo a veces evitar los actos de injerencia en los sindicatos, el 20 % (10) que se cumple siempre y el 24 % (12) nunca.

**Tabla 6**

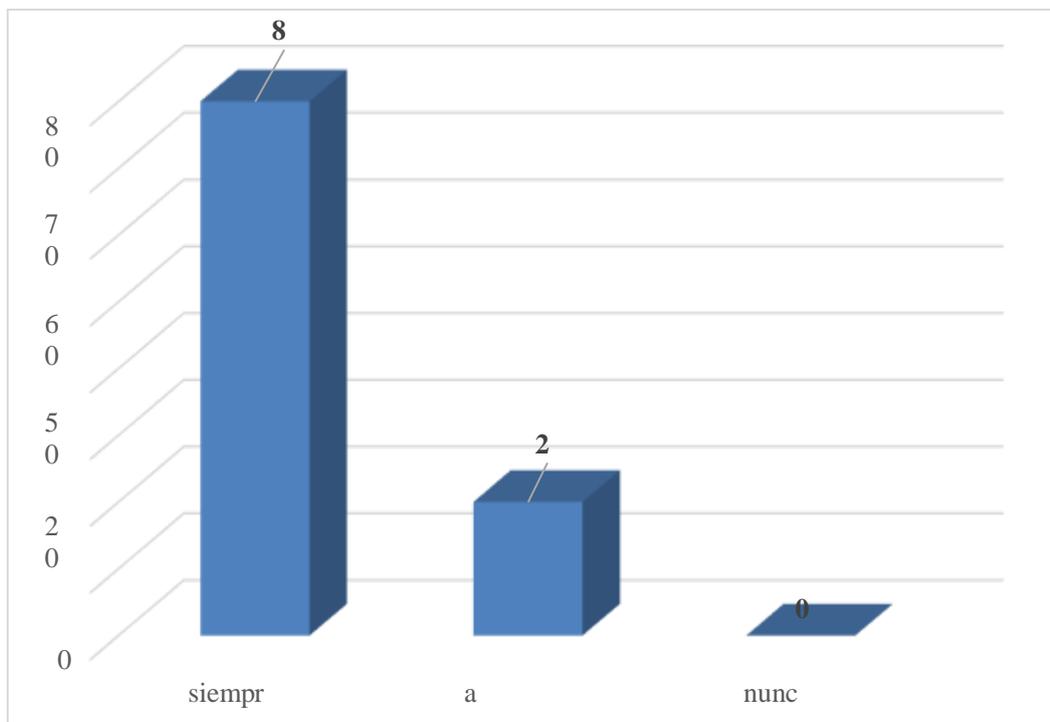
*Cumplimiento de la licencia sindical en la Municipalidad Provincial de Bagua.*

<b>Brindan licencias sindicales a los responsables de los sindicatos.</b>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Siempre	40	80.0
A veces	10	20.0
Nunca	0	0
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6**

*Cumplimiento de la licencia sindical en la Municipalidad Provincial de Bagua.*



Fuente: tabla 06

**Interpretación:**

En la tabla y figura 06 se observó que el 80 % (40) de los trabajadores encuestados consideran que se cumple siempre las licencias sindicales, el 20 % (10) a veces y ninguno (0 %) nunca.

**Tabla 7**

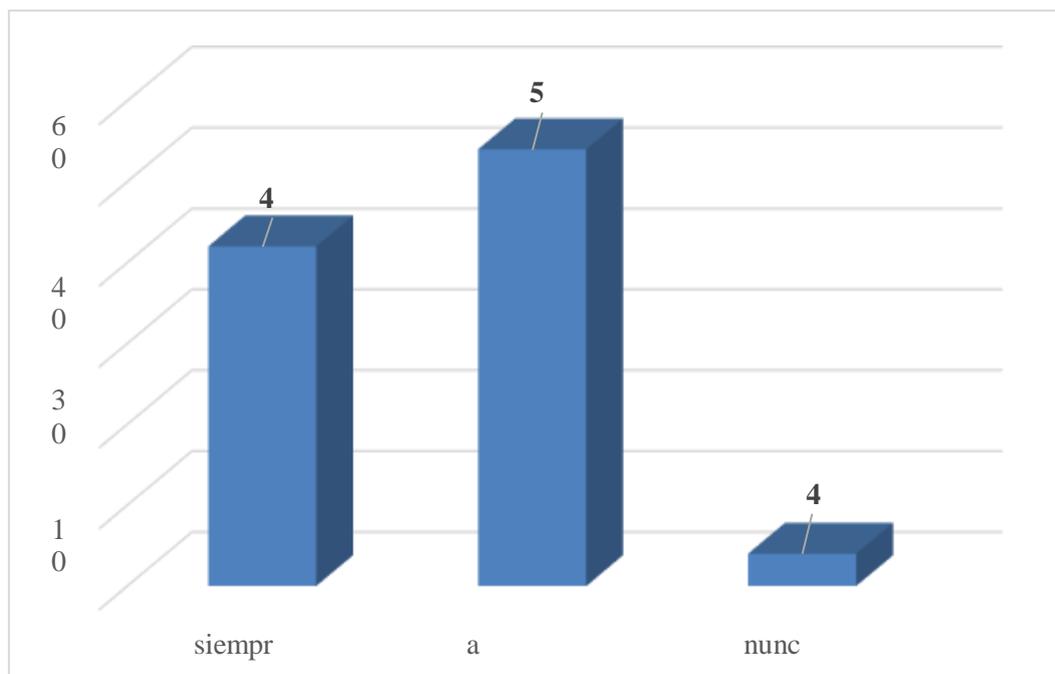
*Cumplimiento de reuniones de coordinación en la Municipalidad Provincial de Bagua.*

<b>Realizan reuniones de coordinación los representantes de los trabajadores.</b>	<i>f<sub>i</sub></i>	%
Siempre	21	42.0
A veces	27	54.0
Nunca	2	4.0
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 7**

*Cumplimiento de reuniones de coordinación en la Municipalidad Provincial de Bagua.*



Fuente: tabla 07

**Interpretación**

En la tabla y figura 07 se observó que el 54 % (27) de los trabajadores encuestados consideran que se cumple solo a veces reuniones de coordinación, el 42 % (21) siempre y el 4 % (2) nunca.

**Tabla 8**

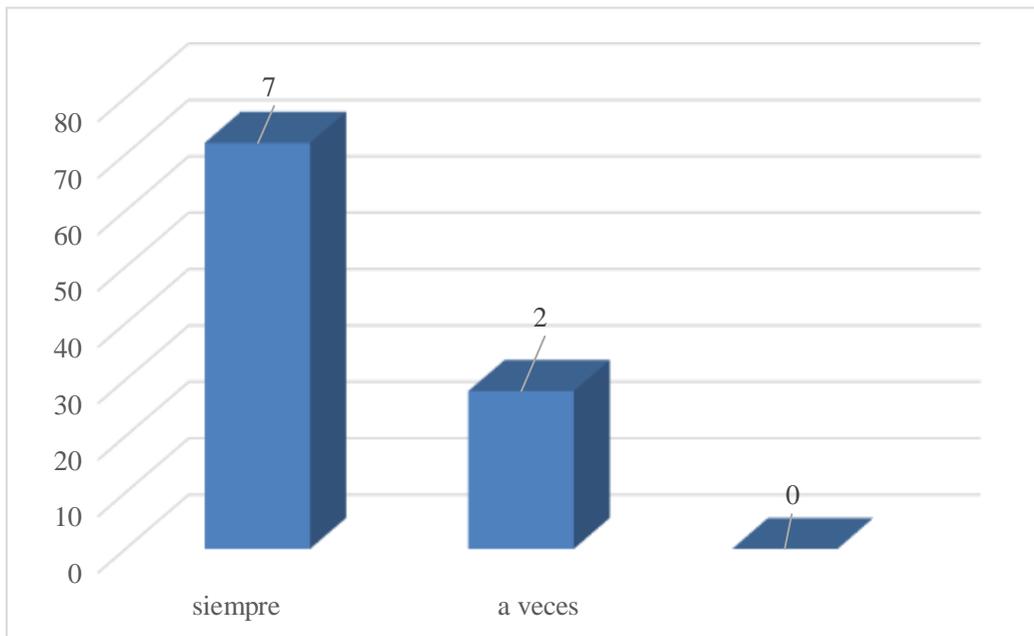
*Cumplimiento de las representaciones en las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Bagua.*

Permite la representación en negociaciones colectivas	<i>fi</i>	%
Siempre	36	72.0
A veces	14	28.0
Nunca	0	0
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8**

*Cumplimiento de las representaciones en las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Bagua.*



Fuente: tabla 08

**Interpretación**

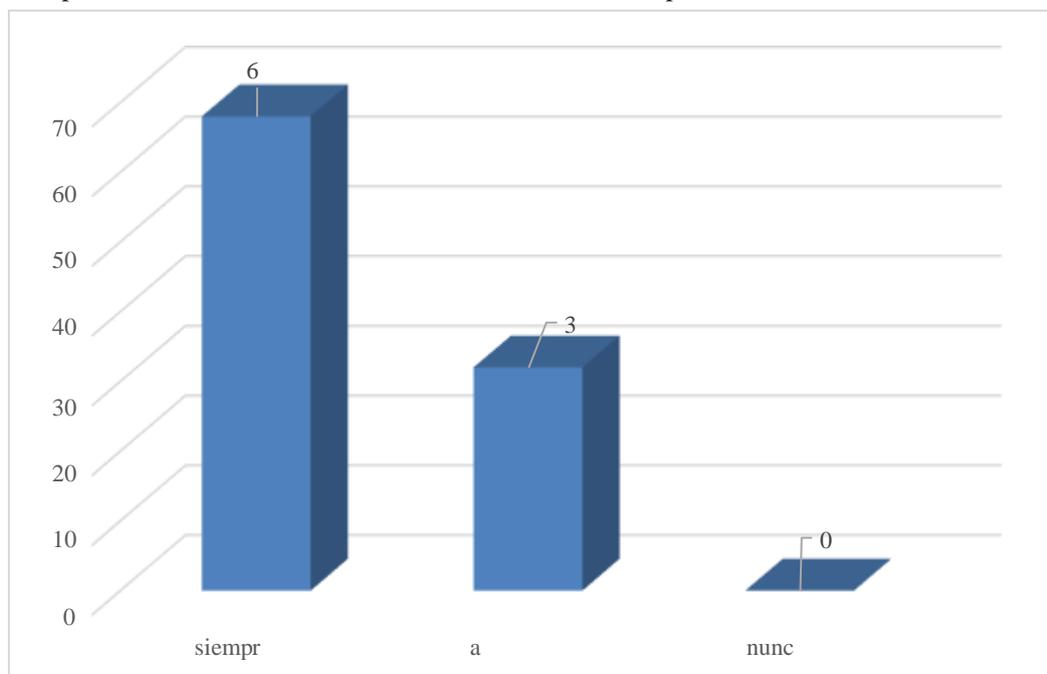
De la tabla y figura 08 se observó que el 72 % (36) de los trabajadores encuestados consideran que se cumple siempre la representación sindical en las negociaciones colectivas, el 28 % (14) a veces y ninguno (0 %) nunca.

**Tabla 9**  
*Cumplimiento de convenios colectivos en la Municipalidad Provincial de Bagua.*

<b>Establecen convenios colectivos trabajadores y la entidad.</b>	<i>fi</i>	%
Siempre	34	68.0
A veces	16	32.0
Nunca	0	0
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 9**  
*Cumplimiento de convenios colectivos en la Municipalidad Provincial de Bagua.*



*Bagua.*

Fuente: tabla 09

**Interpretación:**

En la tabla y figura 09 se observó que el 68 % (34) de los trabajadores encuestados consideran que se cumple siempre con el establecimiento de los convenios colectivos en la municipalidad, el 32 % (16) a veces y ninguno (0 %) nunca.

**Tabla 10**

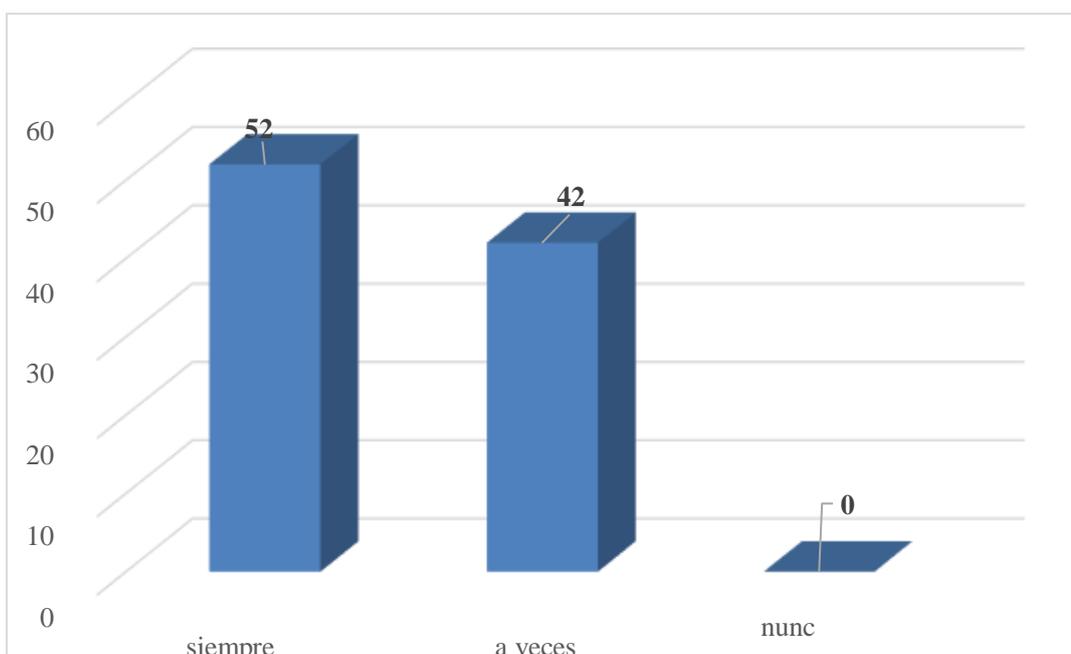
*Cumplimiento de las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Bagua.*

<b>Se han realizado negociaciones para resolver las demandas.</b>	<i>f<sub>i</sub></i>	<i>%</i>
Siempre	26	52.0
A veces	20	40.0
Nunca	4	8.0
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 10:**

*Cumplimiento de las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Bagua.*



Fuente: tabla 10

### **Interpretación**

En la tabla y figura 10 se observó que el 52 % (26) de los trabajadores encuestados consideran que siempre se cumple con las negociaciones colectivas en la municipalidad, el 40 % (20) considera que solo a veces y el 8 % (4) nunca.

**Tabla 11**

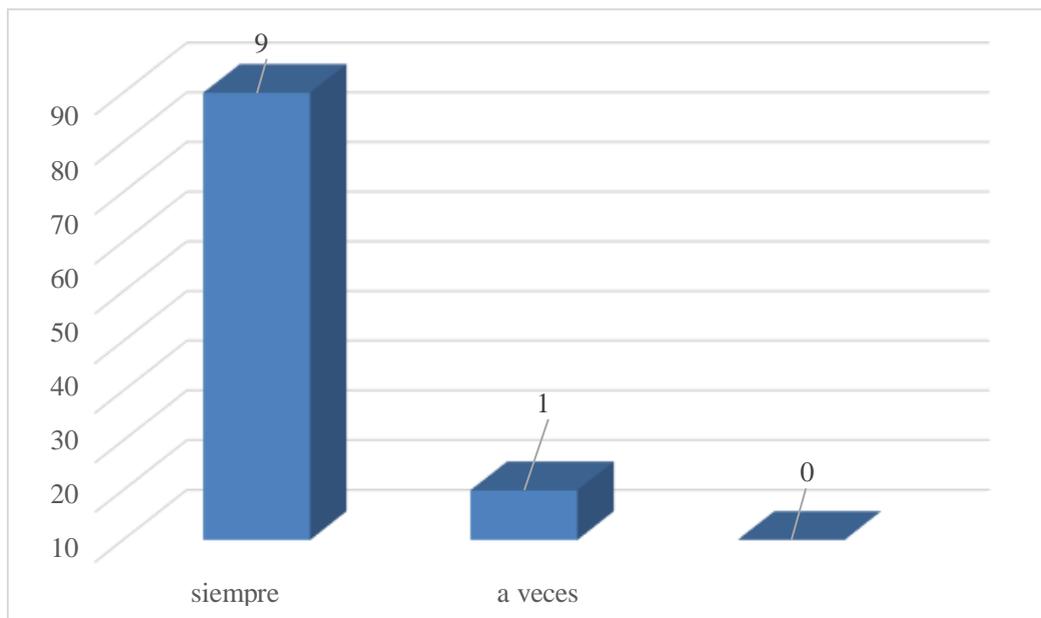
*Cumplimiento de las comisiones negociadoras en la Municipalidad Provincial de Bagua.*

<b>Existen comisiones negociadoras.</b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b>%</b>
Siempre	45	90.0
A veces	5	10.0
Nunca	0	0
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 11**

*Cumplimiento de las comisiones negociadoras en la Municipalidad Provincial de Bagua.*



Fuente: tabla 11

**Interpretación:**

En la tabla y figura 11 se observó que el 90 % (45) de los trabajadores encuestados consideran que siempre se cumple con la conformación de las comisiones negociadoras en la municipalidad, el 10 % (5) considera que solo a veces y el 8 % (4) nunca.

**Tabla 12**

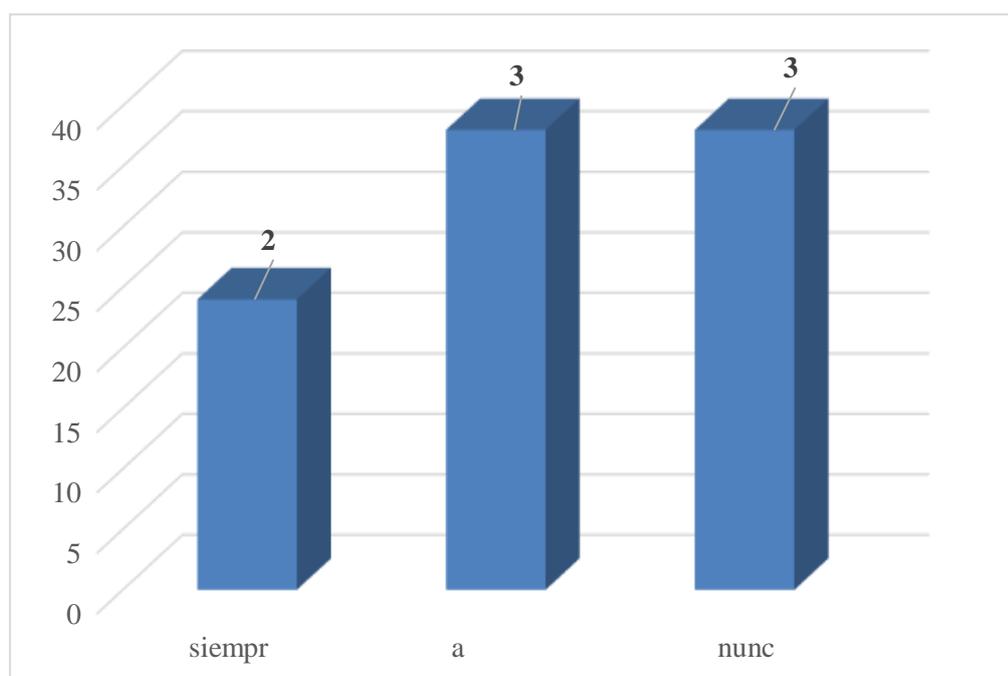
*Cumplimiento de las funciones del tribunal arbitral en las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Bagua.*

<b>Han recurrido al tribunal arbitral en negociación colectiva.</b>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Siempre	12	24.0
A veces	19	38.0
Nunca	19	38.0
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 12**

*Cumplimiento de las funciones del tribunal arbitral en las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Bagua.*



Fuente: tabla 12

**Interpretación:**

En la tabla y figura 12 se observó que el 38 % (19) de los trabajadores encuestados consideran solo a veces se cumple con recurrir al tribunal arbitral en las negociaciones colectivas en la municipalidad, el 38 % (19) nunca y solo el 24 % (12) siempre.

**Tabla 13**

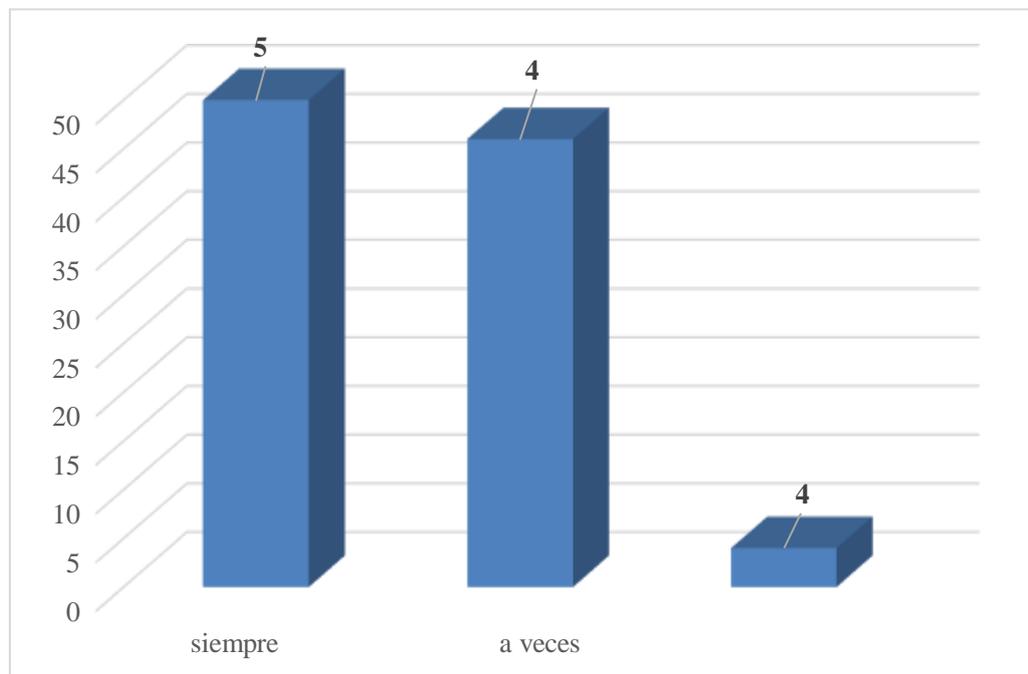
*Cumplimiento del derecho de huelga en la Municipalidad Provincial de Bagua.*

<b>La entidad ha respetado el derecho huelga de los trabajadores.</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre	25	50.0
A veces	23	46.0
Nunca	2	4.0
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 13**

*Cumplimiento del derecho de huelga en la Municipalidad Provincial de Bagua.*



Fuente: tabla 13

**Interpretación:**

En la tabla y figura 13 se observó que el 50 % (25) de los trabajadores encuestados consideran que siempre se cumple con el derecho de huelga en la municipalidad, el 46 % (23) a veces y solo 4 % (2) nunca.

**Tabla 14**

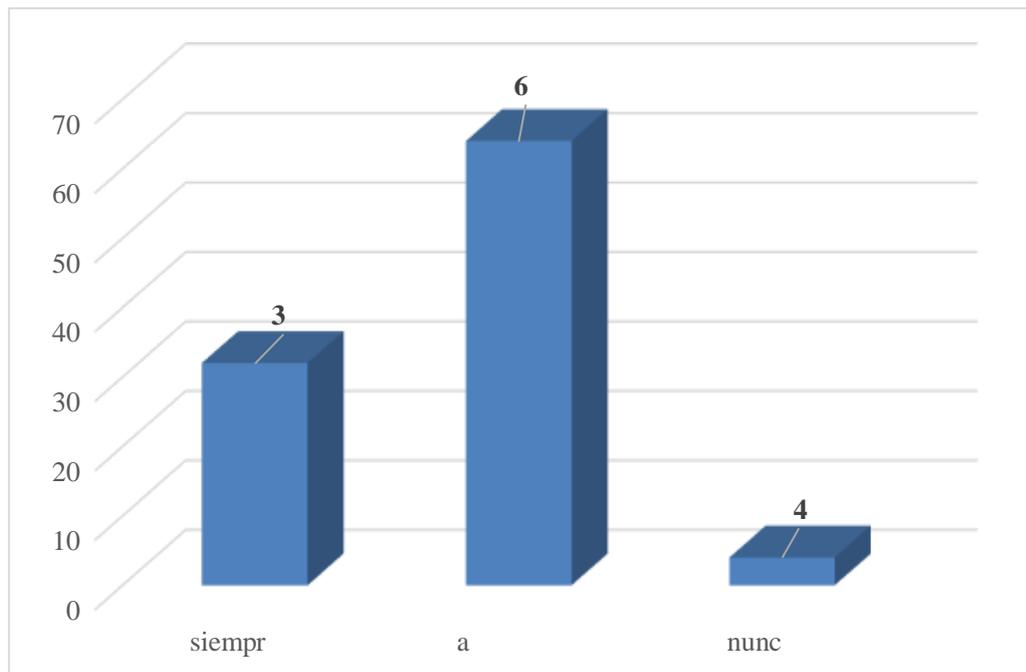
*Cumplimiento de procesos de solución de controversias en la Municipalidad Provincial de Bagua.*

<b>Han dado procesos de solución de controversias respetando los derechos de los trabajadores.</b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b>%</b>
Siempre	16	32.0
A veces	32	64.0
Nunca	2	4.0
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

**Figura 14**

*Cumplimiento de procesos de solución de controversias en la Municipalidad Provincial de Bagua.*



Fuente: tabla 14

**Interpretación:**

En la tabla y figura 14 se observó que el 64 % (32) de los trabajadores encuestados consideran que solo a veces se cumple con los procesos de solución de controversias en la municipalidad, el 32 % (16) siempre y el 4 % (2) nunca.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Los resultados muestran que el derecho colectivo más utilizado es la organización sindical, seguido de la negociación colectiva y, en menor medida, la huelga y la resolución de conflictos. En cambio, los derechos colectivos más utilizados son la existencia de comités de negociación y la garantía de la libertad de asociación de los dirigentes sindicales; en menor medida, el derecho a evitar la injerencia sindical.

En este contexto, Castro (2016) encontró en Costa Rica que los instrumentos del derecho laboral (procesos de negociación y mecanismos colectivos para la solución de conflictos sociales y económicos) se aplicaron temporalmente en Costa Rica desde 1943 hasta la entrada en vigor de la constitución política vigente, en 1949; sin embargo, desde la promulgación de la nueva constitución política, estos instrumentos no han sido aplicados a las obras públicas.

Por su parte, Pardo (2014) señala que en Argentina la tutela judicial de los derechos colectivos se fundamenta en el mandato de la reforma constitucional de 1994, el artículo 43 y normas posteriores interpretadas por la Corte Suprema en las decisiones de los tribunales estatales, que definieron el alcance de los artículos de la constitución antes mencionados, tales como la legitimidad en los asuntos colectivos. Ha habido hechos importantes para los derechos colectivos, como la sentencia Toninas de 1983 y la demanda de la Unión de Usuarios y Consumidores contra Telefónica Comunicaciones Personales S.A., en los que se ha demostrado el carácter colectivo de la defensa del caso, con un carácter general efecto sobre las partes involucradas.

Si bien Monroy & Pinzón (2012) han mostrado elementos de la ley en Colombia, y han considerado la eliminación de incentivos económicos para la acción popular desde la Ley 1425 de 2010, este artículo sugiere que estos cambios normativos han llevado a una desprotección de los derechos colectivos, que incluso puede ser más costosa económicamente que el problema que se pretendía remediar.

La investigación realizada por Vila & Corredores (2009) en Ecuador muestra que la regulación de la acción colectiva responde a la necesidad percibida de buscar mecanismos que faciliten el acceso a la jurisdicción de sujetos considerados socialmente desfavorecidos o en situación de debilidad sobre el terreno. Si los

derechos laborales colectivos existentes (en particular la negociación colectiva, los sindicatos, y los convenios colectivos de resolución de conflictos) han sobrevivido y se han consolidado desde su origen hasta nuestros días es precisamente porque se han (auto)configurado de acuerdo con las necesidades compartidas de un Interesado. banda.

Otro estudio realizado por Díaz (2015) en Trujillo muestra que la Corte Constitucional, en su amplia jurisprudencia, ha señalado que, en materia de derechos laborales colectivos, la libertad sindical debe entenderse como un atributo directo que vincula el derecho civil y político y relativo a fortalecer el estado de derecho social y la democracia, ya que proporciona una base constitucional para la formación y formación de los sindicatos. También tiene un aspecto orgánico, que consiste en el derecho de toda persona a formar una organización para proteger los intereses de sus sindicatos, y un aspecto funcional, que consiste en el derecho a afiliarse o no a la organización.

De igual forma, López (2017) en Lima muestra que la Ley de Servicio Civil núm. 30057 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, contiene importantes características que lo distinguen del sistema privado en cuanto a los derechos colectivos, incluido el derecho de la huelga. Esto demuestra que las disposiciones legales contenidas en el decreto tienen características que pueden afectar el derecho de huelga de forma que lo invalide. Esto es especialmente cierto cuando las reglamentaciones se han dejado a la opinión de los órganos de control de la Organización del Trabajo.

Por su parte, Caballero (2016) en Lima señaló que es un derecho fundamental la libertad sindical y además es reconocido por los Convenios 87 y 98 de la OIT, de los cuales el Estado peruano es signatario y que se observa estrictamente en el marco del bloque de constitucionalidad. en la evolución legislativa de los derechos que organizan.

Por otro lado, Albines & Cabrera (2014) en Cajamarca señalaron que las disposiciones adicionales 58 de la Ley de Finanzas del Sector Público nro. 29951 de 2013 menoscabó la negociación colectiva al implementar la Ley de Servicios desconociendo los convenios internacionales establecidos, violando los artículos

87, 98, 100, 111, 122 y 156, y que la implementación de la Ley de Servicios, especialmente el artículo 40, viola los derechos de los trabajadores municipales, y a su vez afecta la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, limita su bienestar y desarrollo.

Resultados similares presentó Anchay (2018) respecto a los derechos sindicales en un sector del distrito de Ayacucho, la encuesta arrojó que de 113 (100%) trabajadores del sector salud (Dirección Regional de Salud, Red de Salud de Huamanga y 88 instituciones Hospital Regional de Ayacucho y Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno), el 81% cree que se vulneran los derechos sindicales; mientras que el 19% pensaba que no había sido violada.

Asimismo, Melgar & Paredes (2020) encontraron que la implementación del nuevo sistema de servicio civil - Ley 30057, que contempla una mejor orientación, promoción y capacitación es un modelo meritocrático para la estabilidad laboral de los funcionarios, pero la desventaja que se presenta es la negociación colectiva que depende de la disponibilidad del presupuesto de cada organización y del presupuesto público del MEF, que rige a todas las entidades públicas del país.

Por otro lado, Velarde (2019) encontró en su estudio en el municipio de la provincia de Huancavelica que los trabajadores sentían que se vulneraba la libertad de asociación de los funcionarios municipales, y también encontró que una cantidad elevada de servidores públicos en el municipio de Huancavelica provincia no tienen derecho a ser reconocidos plenamente como sindicato y los trabajadores no son reconocidos por sus patrones.

Los resultados plasmados en este estudio, así como los consultados, indican problemas con la violación de los derechos colectivos estipulados en la Ley de la Función Pública (sindicatos, negociación colectiva, huelgas y resolución de conflictos), lo que significa que los trabajadores sienten que se violan sus derechos. Otros investigadores también han constatado que la opinión de los trabajadores sobre las violaciones de los derechos colectivos fue un determinante clave de las condiciones de trabajo y del aumento la productividad y eficiencia laboral en estos estudios.

## V. CONCLUSIONES

1. El derecho colectivo que más se ejerció fue la sindicación, seguido de la negociación colectiva; y en menor medida la huelga y la solución de controversias.
2. El derecho colectivo que más se cumplió fue la existencia de comisiones negociadoras, asimismo que se brindan las licencias sindicales a los responsables de los sindicatos; y en menor se evitan los actos de injerencia a los sindicatos por parte de la entidad.
3. En nuestro país no se le da la importancia del caso a los derechos colectivos previstos en la Ley, lo que hace que la aplicación sea parcial y la investigación escasa sobre este tipo de derechos en los trabajadores.
4. En cuanto al cumplimiento de la libertad sindical en la Municipalidad Provincial de Bagua, la mayoría de trabajadores consideran que siempre se cumple.
5. En cuanto al cumplimiento de reuniones de coordinación en la Municipalidad Provincial de Bagua, la mayoría de trabajadores consideran que solo a veces se cumple.

## **VI. RECOMEDACIONES**

- Al Congreso de la República, actualizar o emitir una nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y que contenga mecanismos y presupuesto para promover el ejercicio de los derechos colectivos para fortalecer la capacidad organizacional de los servidores y velar por el cumplimiento de sus derechos laborales.
  
- A la Defensoría del Pueblo por intermedio de su adjuntía de administración estatal realizar más fiscalización inopinada a la municipalidad estudiada y otras con la finalidad de hacer efectivos los derechos colectivos regulados por la Ley de Servicio Civil.
  
- Al gobierno regional realizar diversos eventos para promover el ejercicio de los derechos colectivos en las entidades regionales y gobiernos distritales.
  
- A la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; promover el conocimiento y aplicación de los derechos colectivos regulados en la Ley de Servicio Civil a los servidores públicos y vigilar su observancia en las distintas entidades públicas y privadas.
  
- A los Sindicatos, capacitar sus miembros en los derechos colectivos sindicación, negociación colectiva, huelga y solución de controversias para realizar su ejercicio cuando sea necesario.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albines, R. & Cabrera, M. (2014). *Promulgación de la ley servicio civil y su incidencia en la vulneración de los derechos laborales contenidos en los convenios colectivos de los trabajadores municipales del distrito de Cajamarca*. Cajamarca, Perú. Revista de Investigación Jurídica.
- Arias, A. (2013). *Los derechos colectivos y su relación con las acciones populares*. Revista Derecho Constitucional.
- Ávila, M. & Corredores, M. (2009). *Los Derechos Colectivos: Hacia su efectiva comprensión y protección*. Ecuador. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Anchay, C. (2019) *La aplicación de la Ley de Servicio Civil y su incidencia en la vulneración d ellos derechos laborales en el sector salud del distrito de Ayacucho – 2018*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37135>.
- Ávila, J. (2018) *Ley de servidores del régimen del servicio civil, servir y los factores que impiden el avance para su implementación en la municipalidad distrital del Hualmay*  
– año 2017-2018. [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión]  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3816/TESIS%20JANIRA%20AVILA%20PALACIOS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Baca, V. (2009) *Revista del derecho de la Universidad de Piura*. La potestad disciplinaria y el control del Tribunal Constitucional de las Resoluciones del Consejo Nacional de la Magistratura. Piura. 4ta Ed. Valencia.
- Caballero, K. (2016). *Impacto de la contratación temporal en el ejercicio de los derechos colectivos en el sector textil-confecciones: Lima Metropolitana*. Lima. Tesis para optar el Grado de Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Castro, M. (2016). *Derechos colectivos en el empleo público. Construcción de relatos en la justicia constitucional costarricense. 1990-2015*. Costa Rica. Universidad Estatal a Distancia.
- Cruz, A. (2014). *Los derechos colectivos laborales en la Ley del Servicio Civil; Ley N° 80057*. Tesis para optar el Título Profesional de Abogado. Universidad Nacional de Trujillo.
- Carrasco, H. (2016) *Los derechos colectivos de los servicios públicos de confianza a la luz de la sentencia del TC que resuelva la acción de inconstitucionalidad contra la “Ley Servir”*  
[https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin\\_66\\_240816.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_66_240816.pdf)
- Díaz, F. (2015). *La vulneración de la ley del servicio civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú*. Trujillo. Tesis para optar el Grado de Maestro en Derecho. Universidad Nacional de Trujillo.
- López, K. (2017). *Análisis del derecho de huelga en la ley del Servicio Civil*. Lima. Tesis para optar el Grado de Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ledesma, C (2011) *Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Derechos sindicales en el sector público en América Latina*. [Setiembre,2011]  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_571885.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_571885.pdf)
- Lacoviello, M (2015) *Banco Interamericano de Desarrollo. Diagnóstico civil en América Latina: Perú*.  
<file:///C:/Users/Javier%20Angel/Downloads/Diagn%C3%B3stico-institucional-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-Per%C3%BA.pdf>
- Monroy, D. & Pinzón, M. (2012). *Análisis económico de los derechos colectivos y su mecanismo de protección jurisdiccional en Colombia*. Colombia. Revista de

derecho y economía N.º 36.

OIT (2018). *La negociación colectiva*. Normas de la OIT y principios de los órganos de control. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf).

OIT. (2017). *Derechos colectivos*. <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/derechos-colectivos.pdf>.

Pardo, N. (2014). *Un recorrido por los derechos colectivos en la jurisprudencia Argentina*. Argentina. Via Inveniendi Et Iudicandi, vol. 9, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 32-49. Universidad Santo Tomás.

Rivera, A. (2017) *Efectos de la Ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú*. [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]

<file:///C:/Users/Javier%20Angel/Downloads/Rivera%20Parra%20Anabella.pdf>

Sepúlveda, M. (2005). *Derechos colectivos y de representación de los trabajadores no asalariados*. España. Revista Temas Laborales núm. 81/2005. Págs. 173-205.

Vásquez, H. (2017) *Ley del servicio civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque. Perú, 2017*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán] <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4672/V%C3%A1squez%20Carhuatanta.pdf?sequence=1>

Resurrección, J. (2018) *Ley servir y sus efectos en la mejora del servicio administrativo en la municipalidad distrital de Santa María – año 2017 al 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión] <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4235>

Lescano, P. (2019) *Vulneración al derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios apelados ante el tribunal del servicio civil, 2017 – 2019*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58047/Lescano\\_TP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58047/Lescano_TP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Sinche, D. (2019) *El régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y la potestad sancionadora de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República*. [Tesis de grado, Universidad Continental]

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5642/1/INV\\_PG\\_MDAE\\_TE\\_Sinche\\_Crispin\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5642/1/INV_PG_MDAE_TE_Sinche_Crispin_2019.pdf).

Ruiz, L. (2017) *El servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del instituto nacional de salud mental "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi" Lima, 2017*. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3260/TESIS%20SERVICIO%20CIVIL%2026.11.2018%20ULTIMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Melgar, A., & Paredes, J. (2020) *El contrato administrativo de servicios y la vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores del sector público, 2019*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58049/Melgar\\_AK-Paredes\\_TJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58049/Melgar_AK-Paredes_TJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Toranzo, A. (2018) *El servicio civil y su problemática en los servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la municipalidad distrital de la Punta, Callao 2016*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de las Américas]

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/357/EI%20servicio%20y%20su%20problem%20c3%a1tica%20en%20los%20servidores%20del%20decreto%20legislativo%20N%20c2%ba%20276%20de%20la%20Municipalidad%20Distrital%20de%20la%20Punta%20c%20Callao%202016.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

Velarde, S. (2019) *La vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la municipalidad provincial de Huancavelica – 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica]  
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3242/TESIS-2019-DERECHO-VELARDE%20ORE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

# **Anexos**

## Anexo 01

### Matriz de Consistencia

**Título:** Los derechos colectivos previstos en la Ley del Servicio Civil y su realidad en la Municipalidad Provincial de Bagua Amazonas.

Problema	Objetivos	Variables.	Hipótesis	Marco Metodológico
¿Cuál es la realidad del ejercicio de los derechos colectivos previstos en la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Bagua, Amazonas?	Analizar la realidad del ejercicio de los derechos colectivos previstos en la Ley del Servicio Civil en el Municipio de la Provincia de Bagua, Amazonas.	<b>Variable 1:</b> Realidad del ejercicio de los derechos colectivos previstos en la Ley del Servicio Civil	En el municipio de Bagua (Amazonas) se han violado los derechos colectivos de la Ley del Servicio Civil.	<p><b>Diseño de contrastación de la hipótesis.</b> El presente estudio es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo transversal y retrospectivo.</p> <p><b>Muestra</b> 50 trabajadores.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Ficha de recolección de datos.</p> <p><b>Análisis de datos y presentación de resultados:</b> Estadística descriptiva</p>



## Anexo 02

### UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

#### Formulario de recolección de datos sobre vulneración de derechos colectivos (JDLLT)

- I. PRESENTACIÓN:** El presente instrumento tiene por finalidad recabar información sobre la realidad y vulneración del ejercicio de los derechos colectivos previstos en la ley del Servicio Civil en la Municipalidad Provincial de Bagua en el periodo 2016 2020.
- II. INSTRUCCIÓN:** A continuación, se presenta los ítems, los cuales deberán ser llenados de acuerdo a lo solicitado. Se le agradece por anticipado su participación.
- III. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR:**
1. **Edad:** \_\_\_\_\_
  2. **Sexo:** (M) (F)
  3. **Nivel educativo:** \_
  4. **Profesión:** \_
  5. **Cargo en la entidad:** \_
  6. **Formación de postgrado:** \_
  7. **Tiempo de servicio en la entidad:** \_
  8. **Área específica donde labora:** \_
  9. **Pertenece algún sindicato:** (SI) (NO)
  10. **Ha tenido algún cargo en el sindicato al que pertenece:** \_
  11. **Ha participado en acciones de ejercicio de derechos sindicales:** (SI) (NO)

#### IV. DATOS SOBRE LOS DERECHOS COLECTIVOS VULNERADOS

1. **Conoce Ud. los derechos colectivos previstos en legislación peruana:**

(SI) (NO)

2. **Cuáles son los derechos colectivos que ha visto que se han ejercido durante su experiencia laboral como trabajador en la Municipalidad Provincial de Bagua (puede marcar más de una alternativa):**

- a) Sindicación (considerar que la sindicación es un derecho de los servidores públicos a organizarse con fines de defensa de sus intereses laborales).
- b) Negociación colectiva (considerar que es toda negociación colectiva en la que intervenga un sindicato que pueda estar integrado, parcial o totalmente, por servidores).
- c) Huelga (La huelga es la interrupción continua y colectiva del trabajo, adoptada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria de manera pacífica ca por los servidores civiles, con abandono del centro de trabajo).
- d) Solución de controversias (resolver en primera y única instancia administrativa, los conflictos y controversias que, dentro del ámbito de su competencia, surjan entre organizaciones sindicales y entidades públicas o entre estas y los servidores civiles).

3. **De acuerdo a su experiencia como trabajador en la Municipalidad Provincial de Bagua responda los siguientes ítems según corresponda:**

<i>Cumplimiento de derechos</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Poco de acuerdo</i>	<i>De acuerdo</i>
Existe libertad sindical en la entidad.			
Hay protección frente a actos de discriminación antisindical.			
Hay actos de injerencia a los sindicatos por parte de la entidad.			
Se brindan las licencias sindicales a los responsables de los sindicatos.			
Se realizan reuniones de coordinación entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la entidad.			
Se permite la representación en las negociaciones colectivas entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la entidad.			
Se establecen convenios colectivos entre los trabajadores y la entidad.			

Se han realizado negociaciones colectivas para resolver las demandas de los trabajadores conforme a ley			
Existen comisiones negociadoras			
Se ha constituido el tribunal arbitral en la negociación colectiva.			
La entidad ha respetado el derecho de huelga de los trabajadores de la municipalidad			
Se han dado procesos de solución de controversias respetando los derechos de los trabajadores.			

**4. Datos sobre los derechos colectivos previstos en la ley del Servicio Civil que fueron vulnerados**

A continuación, llene en los espacios en blanco la información referida al caso

<i><b>Derechos colectivos vulnerados</b></i>	<i><b>Derecho específico vulnerado</b></i>	<i><b>Especificación relevante</b></i>
<b>Derecho de sindicación</b>	Libertad sindical	
	Protección frente a actos de discriminación antisindical	
	Protección frente a actos de injerencia	
	Licencias sindicales	
	Actos de concurrencia obligatoria	
<b>Negociación colectiva</b>	Representación en la negociación colectiva	
	Establecimiento de convenios colectivos	
<b>Huelga</b>		
<b>Solución de controversias</b>		

## Anexo 03

### Validación

<b>Max</b>	4	$V = \frac{\bar{r} - l}{k}$		$V = V$ de Aiken $\bar{X}$ Promedio de calificación de jueces $k =$ Rango de calificaciones (Max-Min) $l =$ calificación más baja posible					
<b>Min</b>	1								
<b>K</b>	3								

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).**

		J1	J2	J3	J4	J5	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	3	4			3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 2	Relevancia	3	4	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4			3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 3	Relevancia	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	3	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	3	4			3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 5	Relevancia	3	4	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	3	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	3			3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 7	Relevancia	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 8	Relevancia	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4			3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 9	Relevancia	4	3	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 10	Relevancia	4	3	4			3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4			3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 11	Relevancia	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 12	Relevancia	3	4	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido