

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

“LA LIBERTAD SINDICAL Y SU RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A. UNIDAD YAULIYACU 2021”

Para optar : TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO
Autor (es) : Bach. Hurtado Chuquimantari, Marcos
Ricardo
Bach. Medran Olivera, Deri Yely
Asesor : Mg. Maravi Zavaleta, Glenda Lindsay
Línea de Investigación : Derecho Administrativo
Institucional : Ciencias Sociales
Fecha de inicio y
culminación : 22- 12-2021 a 22- 04- 2022

HUANCAYO – PERÚ

2022

HOJA DE FIRMA DE LOS JURADOS

MG. PEÑA HINOSTROSA, Martha Isdaura

Jurado

DRA CORDOVA MAYO, Mirian Rosario

Jurado

ABG. GARCIA DE LA CRUZ, Rubén Walter

Jurado

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi increíble familia por su apoyo incondicional durante todo el proceso de finalización de este proyecto de investigación y mi progreso profesional.

H.C.M.

Esta tesis está totalmente dedicada a toda mi familia por todo el apoyo que me brindaron en mis estudios profesionales y en el desarrollo del presente trabajo.

M.O.D.

AGRADECIMIENTO

- Al asesor del presente trabajo de tesis.
- A los miembros del sindicato de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021.

AGRADECIMIENTO

- Al asesor del presente trabajo de tesis
- A los miembros del sindicato de la Empresa Minera Los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021

CONTENIDO

PORTADA	i
HOJA DE FIRMA DE LOS JURADOS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONTENIDO	v
CONTENIDO DE TABLAS	ix
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Delimitación del problema	20
1.2.1. Delimitación Espacial	20
1.2.2. Delimitación Temporal	20
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática	20
1.3. Formulación del problema	20
1.3.1. Problema General	20
1.3.2. Problemas específicos	20
1.4. Justificación del problema	21
1.4.1. Justificación teórica	21
1.4.2. Justificación práctica	22
1.4.3. Justificación metodológica	22
1.4.4. Justificación social	22

1.4.5. Justificación de conveniencia	22
1.5. Objetivos.....	22
1.5.1. Objetivo general	22
1.5.2. Objetivos específicos	22
CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes.....	24
2.1.1. Antecedentes internacionales	24
2.1.2. Antecedentes nacionales	26
2.2. Bases teóricas o científicas.....	28
2.2.1. Aplicación de convenios colectivos	28
2.2.2. Libertad sindical.....	34
2.3. Marco conceptual	41
CAPÍTULO III	43
HIPÓTESIS	43
3.1. Hipótesis general.....	43
3.2. Hipótesis específicas.....	43
3.3. Variables	43
3.3.1. Variable Independiente	43
3.3.2. Variable dependiente.....	43
CAPÍTULO VI.....	44
METODOLOGÍA	44
4.1. Método de investigación.....	44
4.2. Tipo de investigación	44
4.3. Nivel de investigación	44
4.5. Población y muestra.....	44

4.5.1. Población	44
4.5.2. Muestra	45
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
4.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	45
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos	45
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	45
4.7.1. Confiabilidad del instrumento de investigación.....	45
4.8. Aspectos éticos de la investigación	45
CAPITULO V	47
RESULTADOS	47
5.1. Resultados.....	47
5.1.1. Derecho de sindicación	47
5.1.2. Negociación colectiva	59
5.1.3. Derecho a huelga.....	71
5.1.4. Convenios colectivos.....	76
5.2. Contrastación de Hipótesis	81
5.2.1. Hipótesis general	81
5.2.2. Hipótesis específicas	83
5.2.2. Hipótesis específicas	85
5.2.4. Hipótesis específicas	86
5.3. Análisis y discusiones de resultados	88
5.3.1. Hipótesis Específica 1	88
5.3.2. Hipótesis Específica 2	90
5.3.3. Hipótesis Específica 3	92
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	97

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
ANEXOS	100
ANEXO 1: Matriz de consistencia	101
ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables	103
ANEXO 3: Matriz de operacionalización del instrumento	105
ANEXO 4: Instrumento (s) de recolección de datos	107
ANEXO 5: Validación de expertos respecto al instrumento	112
ANEXO 6: Solicitud dirigida a la entidad donde recolecto los datos .	115
ANEXO 7: Documento de aceptación por parte de la entidad donde se recolecto los datos	117
ANEXO 8: Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas	118
ANEXO 9: Constancia de que se aplicó el instrumento de recolección de datos por parte de la entidad donde se debía recolectar los datos	119
ANEXO 10: Declaración de autoría	120

CONTENIDO DE TABLAS

TABLA 1, Elección de la libre pertenencia al sindicato	48
TABLA 2, Derecho a constituir organizaciones sindicales.....	49
TABLA 3, Derecho a afiliarse al sindicato ya constituido.....	50
TABLA 4, Afiliación al sindicato y estabilidad laboral.....	51
TABLA 5, Pertenencia al sindicato refuerza la igualdad, equidad y justicia.....	52
TABLA 6, No afiliación al sindicato genera perjuicio.....	53
TABLA 7, Desafiliación al sindicato genera perjuicio	54
TABLA 8, Organización del sindicato.....	55
TABLA 9, Preparación de pliegos de peticiones	56
TABLA 10, Gestión del sindicato.....	57
TABLA 11, Velar por el cumplimiento de los convenios colectivos.....	58
TABLA 12, Conocimiento sobre los derechos sindicales.....	59
TABLA 13, Conocimiento sobre la negociación de un convenio colectivo	60
TABLA 14, Exigir derechos colectivos	61
TABLA 15, Respeto al derecho del fuero sindical.....	62
TABLA 16, Regulación de los contratos individuales de trabajo	63
TABLA 17, Predisposición a dialogar con el sindicato	64
TABLA 18, Acuerdo favorable en una conciliación.....	65
TABLA 19, Intervención de una tercera persona para la solución de conflictos	66
TABLA 20, Acuerdos favorables para los sindicatos	67
TABLA 21, Solución del problema por medio del arbitraje	68
TABLA 22, Solución del conflicto mediante una tercera persona.....	69

TABLA 23, Sindicato y solución del conflicto mediante una tercera persona	70
TABLA 24, Empleador y solución del conflicto mediante una tercera persona...	71
TABLA 25, Eficacia del ejercicio de huelga.....	72
TABLA 26, Respeto del empleador por las huelgas	73
TABLA 27, Necesidad de realizar una huelga.....	74
TABLA 28, Consenso entre el empleador y el sindicato	75
TABLA 29, Huelgas y resultados favorables para los colaboradores.....	76
TABLA 30, Cumplimiento con los acuerdos del convenio colectivo 2020-2021	77
TABLA 31, Conocimiento sobre el procedimiento para realizar reclamos	78
TABLA 32, Quejas sobre incumplimiento de acuerdos del convenio colectivo 2020-2021	79
TABLA 33, Sanción a la empresa por incumplimiento de acuerdos del convenio colectivo 2020-2021	80
TABLA 34, Respeto del convenio colectivo 2020-2021	81

CONTENIDO DE FIGURAS

FIGURA 1, Elección de la libre pertenencia al sindicato	48
FIGURA 2, Derecho a constituir organizaciones sindicales	49
FIGURA 3, Derecho a afiliarse al sindicato ya constituido	50
FIGURA 4, Afiliación al sindicato y estabilidad laboral	51
FIGURA 5, Pertenencia al sindicato refuerza la igualdad, equidad y justicia	52
FIGURA 6, No afiliación al sindicato genera perjuicio	53
FIGURA 7, Desafiliación al sindicato genera perjuicio.....	54
FIGURA 8, Organización del sindicato	55
FIGURA 9, Preparación de pliegos de peticiones.....	56
FIGURA 10, Gestión del sindicato	57
FIGURA 11, Velar por el cumplimiento de los convenios colectivos	58
FIGURA 12, Conocimiento sobre los derechos sindicales	59
FIGURA 13, Conocimiento sobre la negociación de un convenio colectivo.....	60
FIGURA 14, Exigir derechos colectivos.....	61
FIGURA 15, Respecto al derecho del fuero sindical	62
FIGURA 16, Regulación de los contratos individuales de trabajo.....	63
FIGURA 17, Predisposición a dialogar con el sindicato.....	64
FIGURA 18, Acuerdo favorable en una conciliación	65
FIGURA 19, Intervención de una tercera persona para la solución de conflictos	66
FIGURA 20, Acuerdos favorables para los sindicatos	67
FIGURA 21, Solución del problema por medio del arbitraje.....	68
FIGURA 22, Solución del conflicto mediante una tercera persona	69

FIGURA 23, Sindicato y solución del conflicto mediante una tercera persona ...	70
FIGURA 24, Empleador y solución del conflicto mediante una tercera persona .	71
FIGURA 25, Eficacia del ejercicio de huelga.....	72
FIGURA 26, Respeto del empleador por las huelgas.....	73
FIGURA 27, Necesidad de realizar una huelga	74
FIGURA 28, Consenso entre el empleador y el sindicato.....	75
FIGURA 29, Huelgas y resultados favorables para los colaboradores	76
FIGURA 30, Cumplimiento con los acuerdos del convenio colectivo 2020-2021	77
FIGURA 31, Conocimiento sobre el procedimiento para realizar reclamos.....	78
FIGURA 32, Quejas sobre incumplimiento de acuerdos del convenio colectivo 2020-2021	79
FIGURA 33, Sanción a la empresa por incumplimiento de acuerdos del convenio colectivo 2020-2021	80
FIGURA 34, Respeto del convenio colectivo 2020-2021.....	81

RESUMEN

La tesis se redactó teniendo en cuenta dos variables: la libertad jurídica y los convenios colectivos. Debido que es vital determinar cómo se relacionan ambos factores, el estudio se realizó en la Empresa Minería Los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu. La pregunta principal de investigación fue: “¿Cómo afecta la libertad sindical en la aplicación de los convenios colectivos en la Empresa Minera Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021?” Tuvo como finalidad la determinación de la relación entre la libertad sindical y la aplicación del contrato colectivo de trabajo en la Empresa Minera Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021. Es una técnica cuantitativa con un nivel básico de correlación en términos de metodología. Involucró a 72 colaboradores sindicalizados de la Empresa Minera Los Quenuales – Yauliyacu. También exhibe el método científico de estudio, la técnica del cuestionario y el instrumento del cuestionario.

Las cifras restantes permiten inferir que la aceptación de los convenios colectivos de trabajo de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021 tiene un impacto directo y mayor en la libertad de asociación debido a la existencia de derechos sindicales, derechos de negociación colectiva y huelgas. Por otro lado, se propone que esta evaluación sea utilizada como punto de inicio para posteriores estudios investigativos sobre el tema en cuestión.

Palabras claves: Libertad sindical, derecho de sindicación, negociación colectiva, convenios colectivos y derecho a la huelga.

ABSTRACT

The thesis was written taking into account two variables: legal freedom and collective agreements. Since it is vital to determine how both factors are related, the study was carried out at Empresa Minería Los Quenuales S.A. Yauliyacu Unit. The main research question was: “How does freedom of association affect the application of collective agreements in Empresa Minera Quenuales S.A. Yauliyacu Unit 2021?” Its purpose was to determine the relationship between freedom of association and the application of the collective bargaining agreement in the Empresa Minera Quenuales S.A. Yauliyacu Unit 2021. It is a quantitative technique with a basic level of connections in terms of methodology. It involved 72 unionized collaborators from the Los Quenuales Mining Company – Yauliyacu. It also exhibits the scientific method of study, the questionnaire technique and the questionnaire instrument.

The remaining figures allow us to infer that the acceptance of the collective labor agreements of Empresa Minera Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021 has a direct and greater impact on freedom of association due to the existence of union rights, collective bargaining rights and strikes. On the other hand, it is proposed that this evaluation be used as a starting point for subsequent research studies on the subject in question.

Keywords: Freedom of association, right to organize, collective bargaining, collective agreements and right to strike.

INTRODUCCIÓN

Ante la falta de una política de integración laboral mejor estructurada, donde los sindicatos no reconocen a colaboradores que no están acordes a sus propios lineamientos, las empresas tampoco brindan los mecanismos para una participación integral en la ampliación de los convenios colectivos. Siendo de esta forma, que existe una enorme tendencia de empresas que terminan por vulnerar los derechos laborales, al no ofrecer otros mecanismos de reclamos de estos derechos. En consecuencia, el trabajo investigativo se organizará de la siguiente manera: a través de la investigación, que es el enfoque más formal, sistemático e intensivo de la aplicación del método científico:

Utilizar la formulación del problema para adquirir un sentido del tema, que describe tanto la circunstancia problemática de investigación como el problema general de investigación: ¿Qué papel juega la libertad sindical en la implementación de los convenios colectivos de trabajo de la Empresa Minera Los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021? De igual forma, el propósito general de la investigación es indagar el rol de la libertad sindical en la implementación de los convenios colectivos en la Empresa Minera Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, con los siguientes objetivos específicos:

- a. Determinar la relación de los derechos de sindicación en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021
- b. Determinar la relación de la negociación colectiva en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021

c. Determinar la relación del derecho a huelga en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021

En el capítulo II, también se incluye un marco teórico con los antecedentes de investigaciones relevantes, teorías que sustentan el tema y un marco conceptual con las ideas de variables, dimensiones e indicadores empleados en el estudio.

En el capítulo III, se proporcionan las hipótesis; la hipótesis genérica es: La libertad sindical está directa y significativamente ligada a la aplicación de las convenciones colectivas en la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, así como supuestos específicos:

- Los derechos de sindicación se relacionan directa y significativamente en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de libre afiliación y el ejercicio de actividades sindicales.
- La negociación colectiva se relaciona directa y significativamente en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de negociación directa, la conciliación y el arbitraje.
- El derecho a huelga se relaciona directa y significativamente en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de la suspensión de labores.

Además de las variables sobre que es libertad sindical y aplicación de convenios colectivos.

Finalmente, se hace la descripción de la metodología investigativa; se determinó que se utiliza el tipo de investigación, a nivel correlacional, porque se van a medir las variables; la población está compuesta por 72 empleados sindicalizados de la Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu; también está la recolección de datos como técnica y herramienta de investigación, el cuestionario.

En el capítulo V, se muestra la tabulación de los resultados, la contratación de hipótesis, el análisis y discusión de los resultados; para finalmente mostrar las conclusiones, recomendaciones, las referencias del estudio y anexos como comprobación del trabajo de investigación.

Los autores.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Constitución Política del Perú, en su artículo 28°, reconoce el derecho a la sindicalización, convenio colectivo y a la huelga, con el fin de plasmar el ejercicio democrático con cautela a la relación empleador y empleado. Por lo tanto, la interacción entre estos dos componentes del derecho laboral está ampliamente inmersa en políticas públicas que tiene el fin de garantizar un adecuado convenio colectivo en materia de derechos laborales. Sin embargo, las dimensiones legales que engloban al desarrollo del convenio colectivo y la libertad sindical no son determinantes en múltiples ocasiones, ya que este tipo de fenómeno en particular está ligado a una problemática orientada a la misma falta de efectividad de sindicalización como tal.

Panaque (2020) indica que aun si existen diversos mecanismos que regulen y fomenten una presencia o posición marcada en la negociación colectiva para el trabajador, no son suficientes, siendo esto evidenciada en la existencia de empresas de subcontratación que restringen el ejercicio de libre sindicalización, puesto que la Ley de Relaciones Laborales Colectivas no contemplan esta dimensión del trabajo.

Así mismo, Silva (2021) en contraste con el derecho a la sindicalización, señala que los convenios colectivos desarrollados en una organización en específico pueden estar estrechamente relacionados al nivel de complejidad de un sindicato, siempre y cuando este responda a una cobertura total de los trabajadores, en todo caso una organización sindical puede también vulnerar el derecho laboral al excluir a otros colaboradores que no siguen los mismos objetivos del sindicato.

En el informe Multianual de Negociación Colectiva en el Perú 2019, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se indica que, a nivel nacional, 527 pliegos de reclamos y 298 convenios colectivos fueron registrados; donde la mayoría de los pliegos fueron solucionados en la etapa de negociación directa, siendo los sindicatos más organizados y con mayor número de afiliados, los que apoyaron en mayor grado al convenio colectivo. Uno de estos gremios es el sindicato de colaboradores empleados que se amparan en la normativa legal

dictaminada para el libre ejercicio de sindicalización. No obstante, si bien de los 527 pliegos de reclamos registrados, el 57% logro un convenio colectivo satisfactorio, el porcentaje restante muestra un vacío organizacional en cuanto a la libertad sindical, ya que se sugiere que es menester como trabajador pertenecer a un sindicato para reclamar por derechos laborales.

Camaño (2008) señala la importancia de garantizar la negociación colectiva y la libertad de asociación en general como una capacidad primordial de todo ciudadano o trabajador. Esto debido a que, ante una falta de regulación jurídica de igualdad entre sindicatos, se generan focos de privilegio entre unos pocos trabajadores. En todo caso, Camaño sugiere un nivel de garantías jurídicas tal que aseguren una “globalización sindical justa que genere las mismas oportunidades de trabajo”.

Por otro lado, el rol de las empresas o entidades que median con el trabajador no está siendo correctamente direccionado, ya que como manifiesta Velarde (2019), ante la falta de una política de integración laboral mejor estructurada, donde los sindicatos no reconocen a colaboradores que no están acordes a sus propios lineamientos, las empresas tampoco brindan los mecanismos para una participación integral en la ampliación de los convenios colectivos. Siendo de esta forma, que existe una enorme tendencia de empresas que terminan por vulnerar los derechos laborales, al no ofrecer otros mecanismos de reclamos de estos derechos.

Bajo estas premisas, cabe entonces estimar el nivel de relación entre la libertad sindical y la ampliación de convenios colectivos que, a su vez, responde a la interacción entre las dimensiones de estos dos aspectos. Pues debido a la necesidad de fortalecer los mecanismos de regulación del trabajo en cuanto al ejercicio de los derechos laborales, es primordial contar con un análisis exhaustivo de estas variables inmersas en el contexto social actual. Ya es notorio la importancia de los convenios colectivos entre las organizaciones sindicales y el direccionamiento o política interna de las empresas pues estos tienen más impresión en el avance económico y social de un país.

Como ejemplo ilustrativo de la importancia de contar con una mayor aproximación de la influencia de la libertad sindical en el desarrollo de los convenios colectivos, es óptimo resaltar el particular éxito económico de las

empresas alemanas en las últimas décadas las mittelstand o sindicatos alemanes son organizaciones que como todo sindicato defienden los intereses comunes del trabajador ante una junta directiva, sin embargo, este tipo de sindicatos tienen mayores tintes sociales, al ser también entidades que están integradas completamente a la conformación misma de una empresa, esto hace que la sindicalización si bien es global también es libre, puesto que existen normativas que regulan la igualdad jurídica de las mittelstand.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial.

El trabajo investigativo se logró llevar a cabo en la Empresa Minera los Quenuales - Yauliyacu.

1.2.2. Delimitación Temporal.

El estudio investigativo se realizó en un tiempo periódico de 4 meses.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática.

En la investigación se utilizaron los conceptos de libertad sindical, convenios colectivos, derechos de sindicación, negociación colectiva y derecho a la huelga

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General.

¿Cómo se relaciona la libertad sindical en la aplicación de los convenios colectivos en la Empresa Minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021?

1.3.2. Problemas específicos.

- ¿Cómo se relaciona los derechos de sindicación en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S. A. Unidad Yauliyacu 2021?
- ¿Cómo se relaciona la negociación colectiva en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021?

- ¿Cómo se relaciona el derecho a la huelga en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021?

1.4. Justificación del problema

1.4.1. Justificación teórica.

Este estudio investigativo proporciona información fáctica y confiable que se puede usar como teoría y sustenta nuevas teorías.

Asimismo, la siguiente investigación, permite comprender con mayor precisión la gama de fenómenos que caracterizan el período contemporáneo respecto al ejercicio de los derechos del empleado y sus alcances en el desarrollo de la sociedad. Si bien la declaración de los derechos humanos en Ginebra en 1948 y después en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en 1966, reconoce jurídica y legalmente en todos los niveles los derechos humanos y por ende el derecho al trabajo, aun no se ha alcanzado cobertura integral del cumplimiento de estos pactos mundiales ya que, en el marco nacional, es de conocimiento público que aún existen tanto empresas privadas e informales como afiliaciones sindicales que sobrepasan o incumplen el tratado de los derechos laborales.

En particular, en la región Lima, en el marco de los sindicatos, existe una disyuntiva en cuanto a que este tipo de organizaciones puesto que, muchas veces prohíben o limitan el derecho de los colaboradores de afiliarse libremente a un sindicato; inclusive en algunas empresas este derecho se inhibe en los contratos de trabajo, por ello es preciso señalar la débil consolidación de los derechos laborales y los acuerdos nacionales para que los colaboradores ejerzan libremente, por derecho, formar o respetar a los grupos sindicales, los cuales existen justamente para preservar tanto su masa orgánica, como la capacidad de convocar a los temas relacionados con su existencia en documentos e infraestructura, relacionados con sus derechos sindicales, estabilidad de la remuneración, desarrollar y avanzar en el respeto del proceso laboral por sus derechos sociales y la injusticias que se dan en los espacios de gestión local, regional y nacional.

Asimismo, al finalizar la investigación se obtuvieron resultados relevantes para que esta investigación sea una posible intervención por parte de los trabajadores, que será de gran utilidad y beneficio para la mejora tanto del trabajador como de la institución.

1.4.2. Justificación práctica.

El presentado proyecto investigativo es relevante dado que se trabajó de manera directa con los colaboradores sindicalizados de la Empresa Minera Los Quenuales de Yauliyacu, los cuales brindaron la informativa útil para la determinación de la relación de libertades asociadas en la aplicación de las convenciones colectivas en la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu. Año 2021.

1.4.3. Justificación metodológica.

Por comprender la formulación de un problema, la elaboración de sus objetivos y la verificación de hipótesis, la presente indagación tiene el rigor metodológico requerido para ser designada como investigación científica. El modelo teórico, así como los resultados, sirvieron para probar la hipótesis, lo que llevó a una discusión y conclusión.

1.4.4. Justificación social.

El análisis es de interés público ya que aporta datos importantes para la sociedad en general, ya que contiene información sobre la libertad sindical y la conexión correlativa con la aplicación de los convenios colectivos.

1.4.5. Justificación de conveniencia

Esta encuesta es de conveniencia porque examina la existencia de un vínculo directo y coherente entre la libertad sindical y el convenio colectivo.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general.

Determinar la relación de la libertad sindical en la aplicación de los convenios colectivos en la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021.

1.5.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación de los derechos de sindicación en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021.
- Determinar la relación de la negociación colectiva en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021.
- Determinar la relación del derecho a huelga en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

2.1.1. Antecedentes internacionales

Niño (2017) abordó los hallazgos de su investigación en un ensayo titulado *Convenios De La Empresa Internacional Del Trabajo Y El Convenio Colectivo De Los Colaboradores No Sindicalizados: Caso de Colombia*, Su objetivo es el análisis de la coexistencia entre el convenio colectivo (acuerdo entre la institución sindical y el contratador) y el convenio colectivo (el acuerdo entre colaboradores no sindicalizados y colaboradores no sindicalizados) en una organización empresarial, ignorando prácticamente la Internacional Acuerdos de Organización del Trabajo 87, 98 y 154 y criterios del Comité de Libertad Sindical. Con el uso de la sociología del derecho, se contiene el objeto de observación desde la metodología de análisis bibliográfico de las normas laborales y su aplicación a través del desarrollo de la jurisprudencia, considerándola como el caso real del trabajo colombiano, como aporte académico a la defensa y garantía de la libertad de asociación. Al final, se concluyó que esta convivencia fue el resultado de una construcción jurídica contraria al sentido de los convenios internacionales sobre libertad sindical.

Mauri (2018) en su investigación *Las negociaciones colectivas en el sistema local de servicios públicos*. El siguiente trabajo asume la definición del poder de negociación y establece claramente la naturaleza legal última de su producto. Por tanto, es necesario ubicar el ejercicio del mencionado derecho en los parámetros que da el artículo lo que requiere del análisis de una serie de criterios comunes para definir los temas en negociación y seguir un sistema de nomenclatura. señalado específicamente. es objeto de negociaciones y hay que descartar cuestiones. Los criterios comunes para determinar los asuntos a negociar son los de legalidad jurisdicción y alcance. Su decisión requiere la consideración del lugar de la ley en el sistema de servicio público y el establecimiento adecuado del vínculo entre la ley y el convenio colectivo en determinar los condicionamientos del trabajo de los servidores públicos. De igual manera se trata de un análisis qué podría ser la competencia local por los servicios públicos y el papel que pueden tener los

reguladores para nuestras empresas locales en el establecimiento de las condiciones laborales.

Y, por último, determinar el objeto de negociación también necesita considerar en detalle cuál es el ámbito de negociación adecuado para definir el tema apropiado en cada caso. Si bien el análisis de modo proporciona inevitablemente una lista de temas específicos a negociar es cierto que aquí se usa delimitar el objeto de negociación desde un ángulo opuesto es decir indica lo que debe excluirse de la obligación de negociar. Debido a que pausas y contrapesos deben definir el espacio de convenio en el sector público, y más especialmente en el territorio local del sector público, esto implica un estudio de la fuerza organizativa, la dirección y el control en los asuntos públicos.

Caamaño (2008) en su artículo de investigación Los reconocimientos de las libertades sindicales y los problemas de la representación de los colaboradores en los convenios colectivos. El objetivo de este proyecto es resaltar la importancia de mejorar las instituciones laborales existentes para asegurar la implementación plena y efectiva de la negociación colectiva, en el entendido de que una disposición legal como esta debe garantizar que todos los ciudadanos tengan un cierto nivel de capacidad para llevar a cabo las libertades y garantías consagradas en el contenido. Las negociaciones colectivas y la libertad de asociación en general son libertades que todos los empleados deben poder practicar para que se conviertan en privilegios exclusivos de unos pocos individuos. Sin embargo, debido al amplio abanico de factores que intervienen en esta consideración, se decidió limitarla al tema de la igualdad jurídica de los sindicatos y grupos de colaboradores migrantes, continúan siendo el tema del poder de negociación colectiva.

A pesar de las revisiones recientes en el país, en particular las posteriores a la adopción de los Convenios 87 y 98 de la OIT, la legislación laboral actual de la CdT no otorga a la independencia sindical el respeto que merece. Este precedente judicial tiene importantes ramificaciones legales para Chile en sus interacciones con la OIT y la comunidad internacional, ya que reduce el nivel de garantías requeridas para asegurar que la OIT espera una "globalización justa que cree posibilidades de empleo". • Violación de las responsabilidades establecidas por los tratados que consideran la libertad religiosa como un derecho fundamental. El desafío de

desarrollar un modelo normativo de negociación colectiva que sea consistente con el mandato específico de la Convención de la OIT sobre Libertad Industrial, tal como lo articula Irene Rojas, está pendiente de aprobación en Chile.

Rojas (2017) es su trabajo de investigación sobre la libertad sindical en la Constitución chilena. A partir del argumento general de la libertad religiosa y el contenido de los derechos por las que está integrada, así como de la evolución de los textos constitucionales chilenos, este estudio examina las distintas posiciones de la doctrina laboral sobre la cobertura constitucional de la libertad religiosa y el contenido de estos. derechos. En cuanto a la libertad religiosa. Finalmente, se adelantan muchas hipótesis para explicar por qué los derechos constitucionales de Chile son tan débiles en el sistema judicial. El sistema judicial de Chile es Sindical.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Panaque (2020) en su tesis de grado titulada Clasificación de los sindicatos en el Perú y su incidencia en la libertad de organización de los colaboradores en las instituciones subcontratistas de servicios. La libertad sindical de los colaboradores se considera un derecho fundamental ya que les permite expresar sus aspiraciones, aumenta su posición negociadora y les permite intervenir en el desarrollo y el implemento de políticas económicas y sociales en el lugar de trabajo. A pesar de ser controlados a nivel nacional e internacional, una parte de los colaboradores en las organizaciones de subcontratación de servicios aún no pueden ejercer su derechoa sindicalizarse debido al número limitado de nuevos sindicatos fundados. El objetivo de esta tesis es investigar si los empleados tercerizadoras son vulnerables a la libertad organizacional individual, y de ser así, ver si esto se representa en la formación de sindicatos en el departamento de Lambayeque, y de ser así, generar nuevas ideas para evitarlo. vuelva a suceder.

Velarde (2019) en su tesis de grado La Violación de las Libertades por parte de la Asociación de Colaboradores de la Ciudad Provincial de Huancavelica 2018. El presentado proyecto investigativo, titulado “La Vulnerabilidad de la Libertad Sindical de los Colaboradores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018”, tuvo como finalidad la demostración de la vulnerabilidad de las Libertades Sindical Laborales en el Municipio Provincial de Huancavelica dentro de la Organización Internacional del Trabajo. marco (OIT). También se

empleó una estrategia descriptiva simple, siendo la Población, Municipalidad Provincial de Huancavelica la encargada de ayudar al planteamiento de la investigación. El estudio investigativo se desarrolló en la jurisdicción de Huancavelica, participando en la manifestación 66 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. Una inquisición es una técnica que fue ideada e implementada utilizando Internet.

Finalmente se puede concluir que se ha demostrado la transgresión del derecho a las libertades sindicales entre los empleados públicos de la ciudad directamente en el marco de Huancavelica 2018 por lo que también se puede determinar que la proporción de colaboradores del sector público de los gobiernos locales de la zona provincial de Huancavelica cuando sus derechos son violados y sus derechos no son plenamente reconocidos como sindicato ni son reconocidos por sus empleadores.

Silva (2021) en su título de pregrado titulado: Impacto de las convenciones colectivas en los sindicatos de la comuna de La Victoria 2017-2018. El propósito principal de este análisis fue ver si los convenios colectivos tienen alguna influencia en los sindicatos municipales de Victoria, lo cual se decidió en base a los hallazgos. Los sindicatos municipales de Victoria no están afectados por los convenios colectivos. Del mismo modo, la investigación se centra en los convenios colectivos de trabajo del sindicato municipal 2017-2018. según encuestas a colaboradores y empleados municipales que conocen el conflicto sindicato-municipal. Al final, se constató que los convenios no fueron respetados y sus colaboradores sancionados por reclamar sus derechos colectivos.

Huallanca (2017) en su tesis de pregrado titulado Las necesidades del fortalecimiento del sistema de inspecciones en el trabajo para la protección de las libertades sindicales en la región Callao. El propósito de esta tesis es resaltar las necesidades de fortalecer el método de inspeccionar el trabajo en la región del Callao para la defensa de los derechos de los colaboradores. Se basa en el conocimiento obtenido en la Dirección Regional de Empleo y Promoción del Callao y realizar una observación local, nacional e internacional de sus precursores, incluyendo sus prioridades, estrategia y metodología, con el fin de entregar una propuesta conceptual y un marco conceptual que, en mi opinión, se puede

implementar a nivel nacional con la intervención de los organismos pertinentes; El objetivo de esta tesis es enfatizar la importancia del fortalecimiento del sistema de inspecciones en el trabajo en la región del Callao, ya que ahora se reconoce ampliamente que el sistema de inspección debe fortalecerse para la garantía de la libertad religiosa y la inclusión social, el trabajo digno y el correcto cumplimiento de las normas. acuerdos internacionales que Filipinas ha ratificado.

Como resultado, se entrevistó a quienes laboran en el sistema de vigilancia del trabajo como inspectores y supervisores, quienes ofrecieron un panorama desde su perspectiva de primera mano cómo empleados de la red en mención en la zona del Callao. Esto ilustra que debido a que el Defensor del Pueblo Laboral es considerado una herramienta legal, los sindicatos tienen derecho a utilizarlo. Finalmente, se revisaron las aportaciones a la doctrina y la jurisprudencia descritas anteriormente.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Aplicación de convenios colectivos

2.2.1.1. Núñez (2007) Derecho colectivo de trabajo

Muchas doctrinas consideran el derecho laboral colectivo, que es uno de los angulares del derecho laboral junto con los derechos laborales individuales, como una forma inorgánica de derecho porque los individuos no lo siguen en la vida real. Estándares rígidos para abrazar dinámicamente cualquier cosa que se te ocurra. La vida social en varias dimensiones. Como resultado, ahora se caracteriza como un derecho de carácter cáustico en el que los participantes reaccionan visceralmente.

2.2.1.2. Lombardo (1961) Origen de los sindicatos

Los sindicatos son el resultado de la revolución industrial, que se produjo al mismo tiempo que el nacimiento histórico del gobierno capitalista. En sentido estricto, la revolución industrial se refiere a la evolución del sistema económico de producción de Inglaterra como resultado de la aplicación del conocimiento científico a la tecnología, que se basa en la generalización del uso del carbón como energía y del vapor como motor. Sin embargo, la revolución industrial, que inició en la segunda mitad del siglo XIX y continúa desarrollando el sistema de producción capitalista, se ha convertido en un fenómeno universal. El entorno natural de las áreas de fabricación ha cambiado por completo a medida que ha

evolucionado la industria moderna. Llegaron a las fábricas desde escuelas de arte, negocios familiares y trabajos que empleaban a cientos de personas. Cientos de operadores acuden en masa a estos lugares, que rápidamente se convierten en puntos de reunión llenos de gente para miles de personas. Encontrar un lugar para quedarse y adquirir comida y ropa para los colaboradores que se reunían en las fábricas, muchas de las cuales eran campamentos, fue una de las dificultades más desafiantes en los inicios anuales de la revolución industrial, especialmente en Inglaterra. Estas preguntas no solo son respondidas, sino que también son consideradas por los primeros empresarios. Los colaboradores son trabajados en condiciones deplorables, con largas jornadas de trabajo, remuneración mínima y diversas restricciones a su autonomía personal. A raíz de este predicamento surgen sindicatos y sindicatos, recordando a los empleados que sólo pueden luchar con éxito por sus objetivos si cuentan con una federación. (Lombardo, 1961, pp. 135).

Villavicencio (2010), en su obra: la libertad sindical en el Perú: argumentos, alcances y regulaciones, Ha sido una búsqueda prolongada y desafiante para encontrar una definición adecuada de libertad religiosa, ya que es una noción amplia que se relaciona tanto con individuos como con grupos e involucra los derechos de hacer (positivas) y no hacer (negativas) cosas en respuesta a una serie de situaciones. Creemos que protege los elementos estructurales y dinámicos esenciales de la institución y no se deteriora con el tiempo, al menos no en el corto plazo, por lo que se concluye que la libertad industrial es el derecho principal de los colaboradores a organizarse de manera colectiva para promover y defender de sus derechos económicos comunes e intereses sociales. La libertad religiosa es definida por la Corte Suprema de los Estados Unidos en una decisión pertinente (expediente 008-2005-PI) como la capacidad de participar de forma independiente en la formación y desarrollo de la actividad religiosa. Como presunción de eficacia de la acción jurídica, la parte organizativa, material o estructural de la libertad jurídica se predica en la facultad de organizarse de manera colectiva, de formar sujetos colectivos. Los colaboradores prefieren hacer uso de sus derechos de negociación colectiva mediante una red organizada de individuos estructurados de manera orgánica, estable y de permanencia (sindicatos, federaciones, confederaciones); sin embargo,

no podemos excluir otras federaciones de colaboradores de la definición. (Villavicencio, 2010, pp. 45-46).

El término "organización" se define en el artículo 10 del 87 OIT como "cualquier organización de colaboradores o de contratistas que tengan por finalidad la promoción y defensa los intereses de los colaboradores o de los contratistas", rompiendo el vínculo uno a uno entre sindicato (institucionalizado y organización permanente) y la libertad sindical, extendiendo así la cobertura a todos los colaboradores y empleadores. A pesar de que la amplitud resaltada de lo sindical hace que nuestra reflexión sea aplicable a todas las demás articulaciones colectivas, el carácter tradicional y generalizada de las primeras, la importancia y la claridad con que se presentan nos llevan a referirnos a ellas exclusivamente en el futuro. En pocas palabras, el elemento causal, dinámico o de actividad que define y justifica el fenómeno sindical, que le da un impulso único, y que el legislador considera merecedor de especial protección y ayuda, es la acción colectiva encaminada a promover y proteger el bienestar económico y social. intereses sociales de los colaboradores (equilibrando las desigualdades inherentes a los trabajadores). El sindicato se estableció para servir como una voz para estas preocupaciones. Como resultado, se ha mencionado que el fin principal de la definición de libertad industrial es la acción industrial, más que el individuo o la organización industrial. (Ermida, 1985, pp. 211- 213).

Esta actividad, difícilmente clasificable por la amplia gama de manifestaciones objetivas y subjetivas en que se manifiesta, puede considerarse la auto tutela de los intereses laborales. Nadie puede negar que el contenido fundamental de la ley involucra a individuos y grupos, así como aspectos organizativos y de actividad, como la negociación colectiva y la huelga en este caso; y que, si bien merecen una regulación específica, nadie puede negar que así sea a este nivel, incluso a nivel constitucional. La independencia sindical da a los colaboradores el poder de gobernar las condiciones del lugar de trabajo a través de la negociación colectiva y de influir en su dinámica a través de litigios. Para discernir el contenido esencial, primero hay que definir las facultades o rasgos que llevan a reconocerlo como perteneciente a algo sustancial o inherente al precepto, y luego identificar la venta, según el autor. (Villavicencio, 2010, p. 64).

El Tribunal Constitucional señaló en sentencia emitida en el expediente 1124-01-PA: 1) La Constitución da el reconocimiento del derecho a la libertad religiosa en el artículo 28, inciso 1) Este derecho constitucional tiene un elemento tanto orgánico como funcional. El primero es la capacidad de un individuo para formar organizaciones con el fin de proteger sus intereses fundamentales. La posibilidad de afiliarse o no a este tipo de organización es la segunda. También incluye la protección de los colaboradores afiliados o sindicados contra actividades que vulneren sus derechos y estén motivadas por su afiliación o no a un sindicato u organización similar. Es importante señalar que lo antes mencionado no indica que lo contenido en el derecho constitucional se pierda en las cualidades antes mencionadas. Sino que, son posibles nuevas concreciones o modos de ejecución del referido derecho fundamental, sin embargo, no pueden ni deben ser enunciadas como prioritarias. Contenidos axiológicos que, por la naturaleza propia, pueden y deben evolucionar, provocando remozadas y otras manifestaciones no previstas.

En este sentido, el contenido fundamental de este derecho se debe complementarse con los derechos de acción o medios de acción necesarios, todo ello englobado los límites de la Constitución y las leyes, para asegurar que la organización religiosa alcance los fines señalados por sus miembros. Como resultado, cualquier acción tomada para impedir o limitar la capacidad de un sindicato para actuar o trabajar de manera arbitraria o injustificable constituye un peligro para el derecho de huelga del sindicato. Finalmente, al definir los elementos de la libertad de negociación colectiva, tales como la expansión de las actividades en este campo, de manera particular el convenio colectivo y la huelga: 5. Los sindicatos tienen derecho a elegir sus propios líderes, administrar su organización y operaciones, y tomar medidas sobre los suyos Plan relativo a la libertad religiosa y la protección de la libertad de asociación, tal como se define en el artículo 3.1 del Convenio N.º 87 de la OIT. El Convenio N.º 98 de la OIT, que trata sobre la aplicación de los principios de negociación colectiva, protege a los colaboradores sindicalizados contra cualquier acto dirigido a desplazarlos o perjudicarlos de cualquier otra manera como resultado de su sindicalización o participación en actividades no sindicalizadas. Por lo tanto, es vital enfatizar que la frase "libertad laica" en su definición plural da protección a la "autonomía laica", o la libertad del

sindicato para actuar libremente sin ser influenciado por influencias externas, en este caso y bajo las circunstancias. Proteger el funcionamiento de los sindicatos y los afiliados, así como la actuación de los dirigentes sindicales, para que puedan cumplir su mandato. (Villavicencio, 2010, pp. 118-121).

Los derechos individuales de los colaboradores a formar y asociarse a las organizaciones que se puedan estimar útiles sin autorizaciones previas y en plena libertad, así como a ejercer las actividades sindicales (libertad sindical individual); ya no afiliarse o abandonar dichas instituciones (libertad sindical individual), sin que nada de ello sea explotado. Colaboradores que realicen actos específicos tales como participaciones en la constitución de una institución, adhesión a ella, proselitismo o acción sindical cuando se emplee el adjetivo «positiva». La frase libertad laboral "negativa", por otro lado, se refiere a la protección de los derechos de los colaboradores a permanecer "indiferentes" (es decir, no empleados o despedidos) frente a acciones legales que no influyan negativamente en su sustento. (Villavicencio, 2010, p. 114).

El Tribunal Constitucional, da el fundamento jurídico 8 de la sentencia recada en el expediente 008-2005-PI, ha soldado los componentes de la libertad sindical positiva: Reconoce la capacidad de los colaboradores para organizar sindicatos y afiliarse a los que ya existen. Cuando se trata de la actividad religiosa, la libertad de organizarse y afiliarse libremente se contempla tanto desde una perspectiva de sujeto (titularidad) como de objeto (tipo sónico). La libertad laboral negativa se refiere al derecho de un trabajador a negarse a afiliarse a un sindicato o permanecer en uno al que ya pertenece, con base en su propia voluntad y sin temor a ser sancionado en cualquiera de los escenarios. Este derecho no está especificado explícitamente en nuestra Constitución ni en los Convenios de la OIT. En la segunda situación, la omisión no es accidental; es el resultado de las objeciones de algunos países (Estados Unidos y el Reino Unido), donde las cláusulas de seguridad estatutarias son comunes.

La negociación colectiva es el derecho de los sindicatos a administrarse y actuar en plena libertad en defensa de los intereses de los colaboradores. Como resultado, este privilegio se aplica a un sindicato, una empresa o una entidad que participe en actividades sindicales, en lugar de un trabajador individual. En

consecuencia, el interés que se protege tiene un carácter grupal, el del grupo de colaboradores de los que se trata, y se conserva, aunque fluctúen de manera individual de ese grupo. Como resultado, la Corte Constitucional ha declarado inequívocamente que la libertad sindical se define por la protección de la autonomía sindical, o "la capacidad de un sindicato para trabajar libremente sin ser influido por influencias internas o externas". (Base jurídica fundamental 6 de la sentencia del caso 3311-2005-PA) (Villavicencio, 2010, p. 126).

2.2.1.3. Obligación del Estado de garantizar y promover el derecho a la libertad de asociación:

El reconocimiento jurídico de un derecho es insuficiente para su vitalidad real, así como toda norma jurídica tiene un cierto umbral de vulneración. En el Código Colectivo del Trabajo, el índice aplicativo de las normas es aún menor que en otras ramas del sistema de justicia porque se construye sobre una relación conflictiva, presenta un desequilibrio entre los intereses de cada parte. tienen que hacer frente y dar lugar a cargas jurídicas que son responsables de su respeto, la persona que las lleva en primer lugar y tiene prioridad en la relación. Por lo tanto, el hecho de que el empleador encuentre la manera de usar cualquier atajo le permite descartar la ilusión más a menudo. La inclusión de solo preceptos sustantivos no fue suficiente para garantizar que los datos reales coincidieran con sus predicciones.

En este sentido, la declaración comparte el rasgo crítico de establecer un marco legal, procesal e institucional adecuado para asegurar el vigor de la libertad sindical, que se hará cada vez más necesaria a medida que se debilita el movimiento sindical, pues en el caso de las relaciones laborales, las disposiciones legales son frecuentemente ineficaces a menos que se complementen con sanciones sociales, como es el caso aquí. Las consultas y negociaciones con los empleados, así como, si se requiere, la terminación del contrato acordada, ilustran la igualdad de los sindicatos y grupos laborales. empleo; concluyó en la misma lectura que las leyes tienen como objetivo limitar el control de los empresarios. El nivel de organización de los colaboradores influye en su éxito a lo largo de esta fase. La Constitución impone expresamente (artículo 28) el deber de garantizar la libertad religiosa al Estado (y todos los poderes que lo integran); por lo tanto, es una norma que es a la vez mandato y límite, porque ordena la acción al mismo tiempo que limita su

alcance: poner el instrumento necesario en manos de los titulares de derechos. Del mismo modo, el artículo 11 de la Convención del 87 y el artículo 3 de la Convención de la OIT prevén obligaciones de garantía para los Estados. Por último, el hecho de que el Reino Unido tenga la dudosa distinción de tener la mayor cantidad de quejas presentadas ante el Comité de Libertad Religiosa de la OIT enfatiza la necesidad de proteger la libertad religiosa. (Villavicencio, 2010, pp. 162- 165).

2.2.2. Libertad sindical

2.2.2. Villavicencio (2010): Ámbitos de protección del derecho a la libertad de asociación

- a) Las actividades sindicales (individuales y colectivas) es el eje central para proteger y promover: Por ser la libertad sindical un bien legitimado objeto de medidas de protección, y por ser fundamentalmente un derecho a la actividad, es importante destacar que, si bien su la protección se extiende tanto a las capacidades organizativas (estáticas) como operativas (dinámicas), la actividad sindical es el eje central de protección y promoción (individual y colectiva). Y no podía ser de otra manera porque gran parte de la lista de ataques a la libertad de asociación se da cuando se exteriorizan actos o actos encaminados a la realización del derecho; El derecho a la libertad de asociaciones comprende, por tanto, la dichas medidas para la protección y el aliento a las personas y grupos a actuar, para posibilitar o estimular el desarrollo pleno y efectivo de la actividad sindical que es su origen, es conceptualmente central y final; termina destacando su exigencia (protección) en el adecuado ejercicio del Más en relación con las facultades involuntarias en el derecho a la autodeterminación: convenio colectivo y huelga.
- b) Dominio protegido: el lugar de trabajo: Los objetos de la libertad en el lugar de trabajo son generalmente los trabajadores, mientras que los empleadores pueden estar protegidos en algunos países seleccionados (Estados Unidos, Argentina, Colombia y Chile). Continuaremos enfocándonos completamente en los colaboradores como víctimas pasivas del comportamiento antisocial, dada la falta de hechos sobre violaciones recientes y la falta de legislación apropiada en nuestro sistema de relaciones laborales. Los colaboradores fueron protegidos en este caso por los directivos y promovedores sindicales porque

eran los más resaltantes a los actos antisindicales y, en consecuencia, los más afectados. En consecuencia, se creó en América Latina el Instituto Fuero Sindical para proteger a los líderes sindicales del castigo más severo: el despido, que desde entonces se ha convertido en un conjunto de medidas de protección para los líderes y militantes sindicales destinadas a mantenerlos a salvo de las consecuencias de sus acciones permitiendo al mismo tiempo un desarrollo normal.

- c) Alcance objetivo de la protección, independientemente de la culpa y del agente de la infracción: teniendo en común con todas las disposiciones del Convenio 98, se puede afirmar con seguridad que esta salvaguardia debe tener por objeto evitar o corregir cualquier acto (u omisión) que tienda a vulnerar las libertades sindicales en materia de empleos y en particular los actos (u omisiones) con el fin de regular la acción laboral contra un trabajador que no se haya afiliado a un sindicato o no sea permanente, o lo despidan o perjudique en cualquier otro para el ejercicio de su derecho a las libertades de asociaciones, o negarles las causales necesarias para ejercer este derecho. Así, según el Comité de Libertad Sindical (OIT 2006:167, párr. 781), la protección en contra de los actos discriminatorios contra los sindicatos no solo incluye el reclutamiento y el despido, sino que también incluye las medidas discriminatorias adoptadas en el proceso de contratación y en particular los relacionados con la transferencia, el aplazamiento u otra conducta adversa.
- d) El alcance temporal de la protección: se refiere a la protección brindada antes, durante y después de las asunciones de la responsabilidad jurídica; es fundamental para la efectividad de la libertad jurídica y ha sido reconocida internacionalmente, como se establece en los párrafos 7.1 y 7.2 de la Recomendación OIT No. 13. La protección de aspirantes se ha convertido en constitucional en Brasil y también es reconocida en Argentina, Costa Rica, Panamá, Paraguay y El Salvador en toda América Latina. Venezuela se destaca como la protección más completa del continente, ya que su normativa¹³⁷ hace el establecimiento que, en caso de elección sindical, todos los colaboradores de la firma no podrán trabajar desde la convocatoria a la elección, con excepción de dos (2) meses.

2.2.2.2. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (1948)

Sobre los convenios sobre las libertades sindicales y la protección del derecho a organizarse, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo se reunió en San Francisco y en esta ciudad el 17 de junio de 1948, para su 31ª reunión; El séptimo punto de la agenda de la reunión fue aprobar una variedad de conceptos relacionados con las libertades religiosas y la protección de los derechos en religiones en forma de acuerdo. Porque una de las vías para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y asegurar la paz está prevista en el preámbulo de los estatutos de la Organización Internacional del Trabajo, "la declaración de la idea de libertad jurídica", la Junta de Sindicatos de la Oficina le dio la bienvenida a San Francisco. "Las libertades de expresión y asociación son muy esenciales para el progreso a largo plazo", dice la Declaración de Independencia. Dado que la Conferencia Internacional del Trabajo aceptó por unanimidad los principios que sustentan las normas internacionales del trabajo durante su tercera reunión, y en consideración que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segunda sesión, adopta estos principios y exige que la Organización Internacional del Trabajo prosiga todos los esfuerzos con la con el fin, en su caso, de adoptar uno o más convenios internacionales, adoptando, el 9 de julio de 1948, el siguiente, puede considerarse como el Convenio sobre las libertades sindicales y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte sindical

Artículo 1: Los siguientes requisitos deben ser implementados por todos los que conforman la Organización Internacional del Trabajo para quienes el presente Convenio esté en vigor.

Artículo 2: Tanto los colaboradores como los patrones, sin diferencia ni autorización previa, tienen derecho a organizarse y afiliarse a las agrupaciones que crean útiles, de acuerdo con los estatutos de las organizaciones.

Artículo 3: 1. Los colaboradores y empleados pueden diseñar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, elegir sus propios representantes, gestionar su propia administración y operaciones, y crear sus propios planes

de acción. 2. Las autoridades públicas no obstruirán ni interferirán en modo alguno en el ejercicio de este derecho.

Artículo 4: Las organizaciones de colaboradores y de patronos no podrán ser disueltas ni suspendidas administrativamente.

Artículo 5: Las instituciones internacionales de colaboradores y de contratistas pueden organizar federaciones y confederaciones, y cualquier organización, federación o confederación puede afiliarse a ellas.

Artículo 6: Los sindicatos y asociaciones de empleados están cubiertos por las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 7: Las instituciones de colaboradores y de contratistas, así como sus federaciones y confederaciones, no están enlazadas a restricciones que limiten la aplicabilidad de los artículos 2, 3 y 4 del Convenio.

Artículo 8: (01), Los colaboradores, los contratistas y sus respectivas organizaciones deben observar la ley en el ejercicio de los derechos previstos en este acuerdo, al igual que otras personas o grupos organizados. (2) No se utilizará ninguna ley nacional para disminuir o eliminar las garantías incluidas en este acuerdo.

Artículo 9:(01), El legislativo Nacional debe decidir hasta qué punto se aplicarán las garantías del acuerdo actual a los servicios militares y policiales. (02), La aprobación por cualquier miembro de esta Convención no debe entenderse como un rechazo a las leyes, sanciones, prácticas o acuerdos vigentes que protegen al personal militar y policial, así como lo establece el artículo 19 de la Constitución Política de la República. Organización para la Cooperación Internacional.

Artículo 10: El término "organización" se utiliza a lo largo de este Acuerdo para referirse a cualquier grupo de colaboradores o empleadores cuyo objetivo sea promover y proteger el interés de los colaboradores o contratistas.

Parte II:

Artículo 11: Todo asociado de la Organización Internacional del Trabajo cuyo país esté cubierto por el actual Reconocimiento está obligado a tomar todas las medidas que son de necesidad y adecuadas para la

garantía que los colaboradores y los contratistas puedan ejercer libremente sus derechos legales.

Parte III:

Artículo 12:

(01), Excepto los territorios mencionados en los incisos 4 y 5 del artículo 35 anterior de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en su forma enmendada por las Reformas a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1946, y los territorios mencionados en los incisos 4 y 5 del artículo 35 anterior, en su forma enmendada:

- a) Los territorios a los que se les aplicará sin modificaciones las disposiciones del Convenio;
- b) Las áreas en que se implementarán las disposiciones de la Convención, así como las particularidades de dichas enmiendas;
- c) Los siguientes son los territorios en los que no se da la aplicación del Convenio y las razones de ello;
- d) los territorios a los que se reserva su discreción.

2. Las funciones mencionadas en los incisos a) y b) de este artículo se consideran parte del proceso de ratificación y tienen el mismo efecto.

3. A la luz de los incisos b), c) y d) del primer párrafo de este artículo, cada Miembro podrá renunciar, en todo o en parte, a las objeciones expresadas en su primera declaración.

4. Cualquier Miembro podrá notificar al Director General una declaración que afecte, en alguna forma, la disposición de alguna declaración antes dicha y describa la situación en regiones específicas a lo largo del período durante el cual este Acuerdo puede darse por finalizado, en conformidad con lo dispuesto en el Artículo 16.

Artículo 13

1. Cuando los asuntos cubiertos por este Acuerdo sean competencia de autoridades competentes en un territorio no metropolitano, el Miembro a cargo de las relaciones internacionales en ese territorio podrá notificar al Director General de la Oficina Internacional que he firmado una

declaración en nombre de ese territorio. aceptando los deberes de este Acuerdo.

2. Podrán notificar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaratoria aceptando los deberes de este Acuerdo:

(a) dos o más Asociados de la Institución, con respecto a cualquier territorio bajo su jurisdicción conjunta; o

b) cualquier entidad internacional encargada de administrar un territorio de conformidad con los términos de la Carta de las Naciones Unidas o cualquier otro texto rector apropiado.

3. Las declaraciones enviadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo deberán expresar si las disposiciones del Convenio se aplicarán con o sin modificaciones en el territorio de que se trate, de correlación con los párrafos anteriores en este artículo; si la declaratoria establece que las ordenaciones del Convenio se aplicarán con cambios, deberá detallar cuáles son las modificaciones.

4. Al hacer una declaración posterior, un Miembro, un grupo de Miembros o la organización internacional con la que se trate podrá renunciar, en todo o en parte, al derecho de hacer un ajuste preferente en cualquier declaración anterior.

Durante el período en que esta Convención pueda ser denunciada por violar el artículo 16, cualquier Miembro, Miembros o autoridad internacional interesada podrá enviar una declaración al Director General que modifique las terminaciones de cualquier declaración antes mencionada y describa las situaciones en que se encuentra la Convención.

Parte IV:

Artículo 14: Las afirmaciones formales de este Acuerdo serán comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Sólo aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo que hayan presentado sus ratificaciones ante el Director General están obligados por el presente Acuerdo.

2. Surtirá efecto 12 meses posteriores de que los dos Miembros hayan notificado al Director General su ratificación.

3. Este Acuerdo va a entrar en vigencia para cada Asociado dos meses después de que se haya registrado su afirmación.

Artículo 16

1. Cualquier Asociado que haya afirmado el Acuerdo tiene derecho a cancelarlo 10 años después de su firma inicial mediante la presentación de un acta al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para su registro. Tomará por lo menos un año para que la queja surta efecto después de que se presente.

2. Los miembros que hayan ratificado este Acuerdo, pero no hayan ejercido su derecho a la derogación al final del tiempo de diez años mencionado en el párrafo anterior estarán obligados por una fase temporal de diez años, y posteriormente podrá cancelar este Convenio al finalizar cada fase temporal de diez años, enlazado a los límites establecidos en este artículo.

Artículo 17

1. El director general de la Organización Internacional del Trabajo informará a todos los asociados de la Institución sobre el número de afirmaciones, declaraciones y denuncias recibidas.

2. Cuando el director general entregue la segunda ratificación a los miembros de la organización, se les hará saber la fecha en que entrará en vigencia el actual Convenio.

Artículo 18

Según el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo enviará una lista completa de todas las afirmaciones, declaraciones y denuncias al Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 19

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo presentará un informe al Congreso al final de cada período de diez años sobre la implementación de este Convenio, y considerará la opción

consultiva de colocar el tema de la modificación total o parcial del Convenio en la agenda de la Conferencia.

Artículo 20

1. Salvo que el nuevo acuerdo contenga disposiciones en contrario, si la Conferencia adopta un nuevo acuerdo que requiera una revisión total o parcial del actual acuerdo.

a) la ratificación del nuevo acuerdo de revisión por un Miembro dará lugar automáticamente a su revocación inmediata, no obstante, lo dispuesto en el artículo 16, siempre que el nuevo acuerdo de revisión haya entrado en vigor.

b) a partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo acuerdo revisado, dejará de ser ratificado por los Miembros.

2. Para todos los Miembros que hayan ratificado o no aprobado el nuevo Acuerdo, este Acuerdo continuará en vigor en su forma y sustancia existentes.

Artículo 21

El texto de este acuerdo es genuino tanto en inglés como en francés.

2.3. Marco conceptual

- **Libertad sindical:** La Constitución da reconocimiento a las libertades sindicales en sus disposiciones. 7 y 28.1. Este es uno de los derechos principales desarrollados en la ley orgánica.
- **Convenios colectivos:** La firma de un convenio colectivo requiere el consentimiento de ambas partes, que siempre está vinculado a las preocupaciones relacionadas con el trabajo y especifica el alcance del convenio. Cuando el tribunal arbitral elige una de las dos propuestas finales hechas por las partes, creyéndola aceptada como convenio colectivo de trabajo, como en el TUO de la LRCT.
- **Aplicación de los convenios:** Cuando un país ratifica una convención de la OIT, se espera que informe periódicamente sobre los pasos que ha tomado para implementarla. Cada tres años, las naciones deben brindar información detallada sobre los pasos que han dado para implementar cualquiera de las diez convenciones fundamentales y las cuatro convenciones de gobernanza

que han sido ratificadas, así en la legislación como en la practicidad. Exceptuando los convenios que hayan sido dejados de lado, las memorias deberán aportarse cada seis años en el caso de las demás reuniones (esto es, convenios cuya aplicación no esté sujeta a revisión periódica). Comité de Expertos (2018).

- **Derechos de sindicación:** Los colaboradores y patronos tienen libertad para crear y afiliarse a sindicatos, así como para que estas organizaciones y las personas que las integren realicen actividades sindicales en defensa y promoción de sus derechos e intereses. Construcción (1993)
- **Negociación colectiva:** Los informes sobre convenio colectivo “contienen la obligación de promover el convenio colectivo, de fomentarla, porque entienden que es la herramienta más adecuada para prevenir las disputas connaturales las relaciones laborales y brindarles una solución adecuada y consensuada”, Villavicencio (2005).
- **Derecho a la huelga:** La huelga es una intermisión continua y colectiva del trabajo, generalmente aceptada de forma voluntaria, pacífica y por parte de los funcionarios que abandonan el lugar de trabajo. El representante del servidor público deberá notificar al establecimiento público 67 la huelga por lo menos con quince (15) días de anticipación. Los resultados de la huelga declarada de correlación con lo que dispone en la ley aplicable tienen los siguientes efectos: a) Si la decisión de la mayoría de los colaboradores del área se ve afectada por la huelga, todos los colaboradores encargados de los servicios básicos y esenciales serán suspendidos de sus funciones. b) Si la medida ha sido aceptada por la mayoría de los asociados del sindicato, pero no por la mayoría de los miembros en la medida en que se produce, se produce la suspensión perfecta del funcionario del servidor sindical en los siguientes casos: la excepción anterior. (Arévalo 2016 PP 503529)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

La libertad sindical se relaciona directa y significativamente en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021.

3.2. Hipótesis específicas

- Los derechos de sindicación se relacionan directa y significativamente en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de libre afiliación y el ejercicio de actividades sindicales.
- La negociación colectiva se relaciona directa y significativamente en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de negociación directa, la conciliación y el arbitraje.
- El derecho a huelga se relaciona directa y significativamente en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de la suspensión de labores.

3.3. Variables

3.3.1. *Variable Independiente.*

Libertad sindical

3.3.2. *Variable dependiente:*

Convenios colectivos.

CAPÍTULO VI METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

En esta indagación se utiliza la metodología científica ya que permite el análisis de la realidad, la identificación del problema, definir los objetivos y ofrecer y comparar hipótesis. Del mismo modo, podemos examinar los efectos; este método sigue una secuencia lógica, y sus pasos se utilizan para encontrar un hecho o para la adquisición de nuevos saberes". (Sierra, B. 1994, y Tamayo, T. 1996, p .19).

Como métodos específicos se trabajará con los siguientes:

- ✓ Método inductivo; "Nos ayuda a utilizar la razón, me permite sacar conclusiones de hechos específicos".
- ✓ Método deductivo;" El método sirve para deducir de hechos establecidos, para completar los detalles, quiere decir, para deducir problemas de manera particular alcanzados por hechos conocidos".

4.2. Tipo de investigación

La investigación es aplicable porque "el problema está planteado y es conocido por el investigador, la investigación se utiliza para responder preguntas específicas". (Sánchez, 2015)

4.3. Nivel de investigación

Debido a que "este nivel investigativo analiza el enlace correlativo entre dos variables de estudio investigativo", el nivel de investigación está vinculado. "Metodología y Diseño de la Investigación Científica", Editorial McLaren. (Sánchez, 2015, p. 22).

4.4. Diseño de la investigación

No existen condiciones ni estímulos a los que se expongan los sujetos de estudio, por lo que el diseño no es experimental. Los sujetos son fotografiados en sus hábitats naturales. Perú, Editorial McLaren, "Metodología y diseño de la investigación científica" (Sánchez, 2015, p 35).

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población estuvo constituida por 72 empleados sindicalizados de Empresa Minera los Quenuales - Yauliyacu.

4.5.2. Muestra

No se presentaron muestras porque estábamos trabajando con la población total. (Se hará la encuesta a toda la constitución de la población).

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Metodología y Diseño de la Investigación Científica" (Sánchez, 2015, p. 38), Editorial McLaren. "Requiere información detallada y oportuna sobre una anomalía social, de manera general a través de un cuestionario a un grupo o conjunto de personas".

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Instrumento de la técnica de encuesta realizado por escrito, a través de un cuestionario o formato, que contiene una serie de interrogantes, ítems, propuestas, enunciados o reactivos. (Gómez, 2006, p. 38).

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron recolectados mediante de un formulario a los colaboradores sindicalizados de la Empresa Minera los Quenuales - Yauliyacu. Los resultados se obtuvieron utilizando herramientas estadísticas como el SPS versión 26 para finalizar el procesamiento de datos.

4.7.1. Confiabilidad del instrumento de investigación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	72	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	54	100,0

. Las variables del procedimiento se utilizan para determinar la eliminación por lista.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

El estudio de investigación cuenta con el consentimiento de los trabajadores sindicalizados de la Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu. Por otro lado, al concluir la investigación se entregará un informe a la empresa.

Además, la investigación se desarrolló en base a los apartados 27 y 28 del estatuto de investigación de la Universidad Peruana Los Andes, los cuales detallan:

- Art 27°: Principios que rigen la actividad investigativa. De acuerdo a los artículos indicados la investigación se rigió a los principios que consisten en proteger a las personas de diferentes grupos étnicos y socioculturales respetando así mismo la dignidad, identidad, diversidad, libertad, entre otras características que poseían las personas implicadas en la investigación; a su vez se cuenta con el consentimiento del participante que fue informado inicialmente con el fin de usar la información para lo que estableció la indagación: además se guardó seguridad a los participantes evitando causar daños ya sean físicos o psicológicos; por otro lado se tuvo el compromiso en cuanto con el beneficio, alcances y efectos del estudio, garantizando también la veracidad del estudio en todas las etapas del proceso.

- Art 28°: Normas de comportamiento ético de los que investigan. La investigación se rigió a las pautas de ética de la institución que consistió en elaborar estudios con las líneas de investigación institucional, emanar con severidad científica tomando en cuenta la validez y confiabilidad de las fuentes y datos que se obtengan, con responsabilidad teniendo en cuenta las consecuencias individuales, sociales y académicas, donde se garantizó la privacidad de los individuos que participaron en el estudio; por otro lado, reportar hallazgos a la comunidad científica y a las personas que participaron siempre y cuando lo amerite, finalmente publicar el trabajo de investigación en estricto cumplimiento al reglamento de propiedad intelectual de la Universidad Peruana Los Andes y normas referidas a derecho de autor.

CAPITULO V RESULTADOS

5.1. Resultados

5.1.1. Derecho de sindicación

5.1.1.1. Libre afiliación

TABLA 1:

Elección de la libre pertenencia al sindicato

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	60	83%
De acuerdo	12	17%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 1

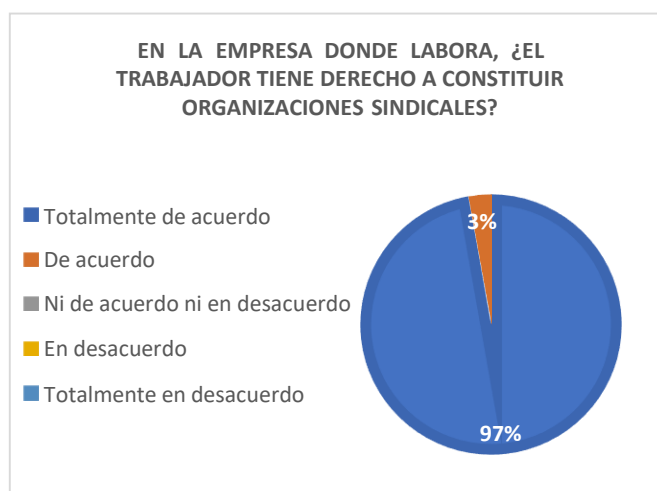


Interpretación: En la Tabla y Figura N° 1, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 83% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; usted eligió libremente pertenecer al sindicato de la Empresa Minera comunican en reiteradas veces sobre los objetivos y estrategias de la organización, mientras que un 17% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación.

TABLA 2*Derecho a constituir organizaciones sindicales*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	70	97%
De acuerdo	2	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

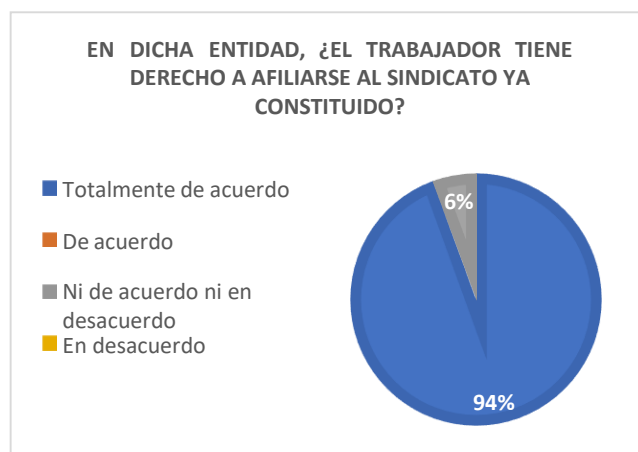
FIGURA 2

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 2, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 97% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; en la empresa donde labora, el trabajador tiene derecho a constituir organizaciones sindicales, mientras que un 3% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación.

TABLA 3*Derecho a afiliarse al sindicato ya constituido*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	68	94%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

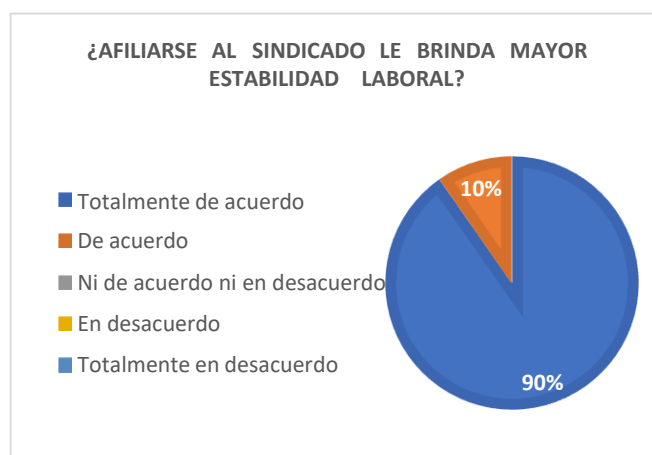
FIGURA 3

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 3, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 94% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; en dicha entidad, el trabajador tiene derecho a afiliarse al sindicato ya constituido, mientras que un 6% refiere que no está de acuerdo ni en desacuerdo con dicha afirmación.

TABLA 4*Afiliación al sindicato y estabilidad laboral*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	65	90%
De acuerdo	7	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 4

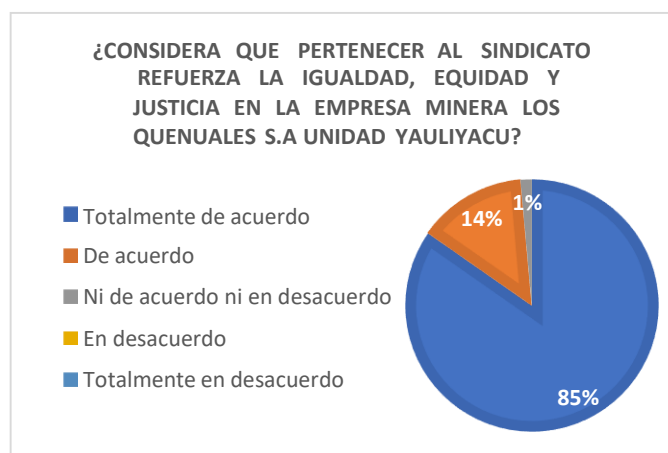
Interpretación: En la Tabla y Figura N° 4, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 90% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; comprometerse a los sindicatos nos brinda más estabildades laborales, mientras que un 10% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación.

TABLA 5

Pertenencia a los sindicatos refuerzan las igualdades, equidades y justicias

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	61	85%
De acuerdo	10	14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

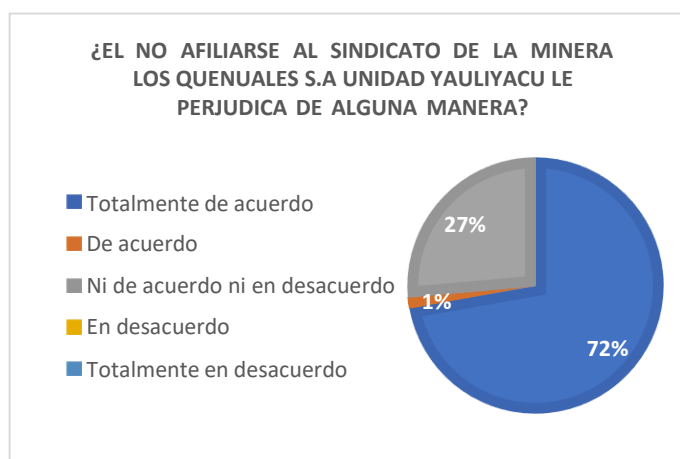
FIGURA 5

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 5, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 85% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; considera que pertenecer al sindicato refuerza la igualdad, equidad y justicia en la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu, mientras que un 14% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación y el 1% menciona que no está ni acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA 6:*No afiliación al sindicato genera perjuicio*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	52	72%
De acuerdo	1	1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	27%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

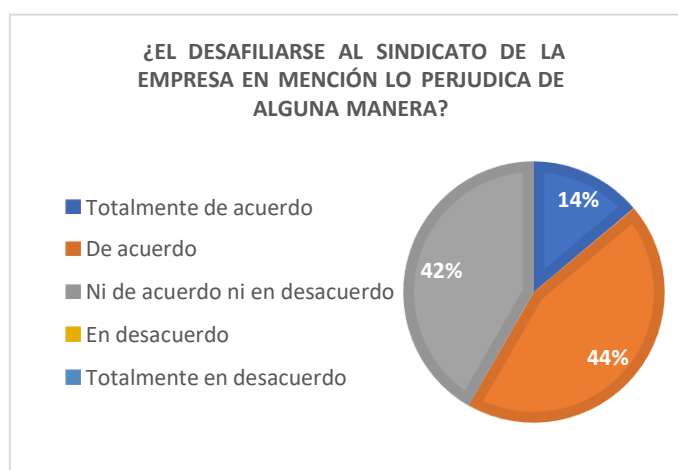
FIGURA 6

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 6, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 72% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; el no afiliarse al sindicato de la minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu le perjudica de alguna manera, mientras que un 1% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación y el 27% menciona que no está ni acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA 7:*Desafiliación al sindicato genera perjuicio*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	10	14%
De acuerdo	32	44%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	42%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

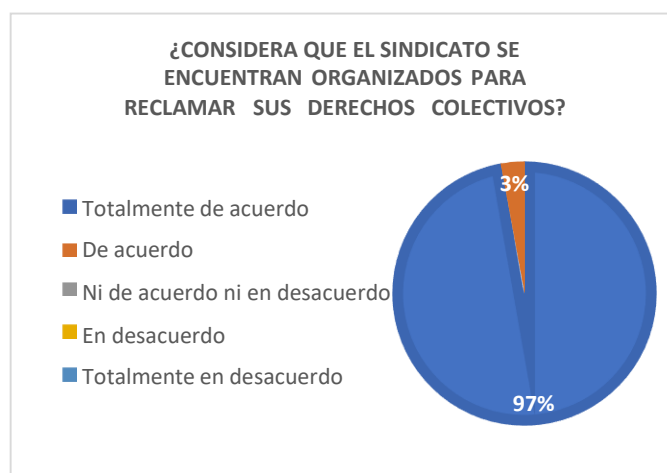
FIGURA 7

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 7, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 14% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; el desafiarse al sindicato de la empresa en mención lo perjudica de alguna manera, mientras que un 44% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación y el 42% menciona que no está ni acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA**8***Ejercicio de actividades sindicales*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	70	97%
De acuerdo	2	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	01	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

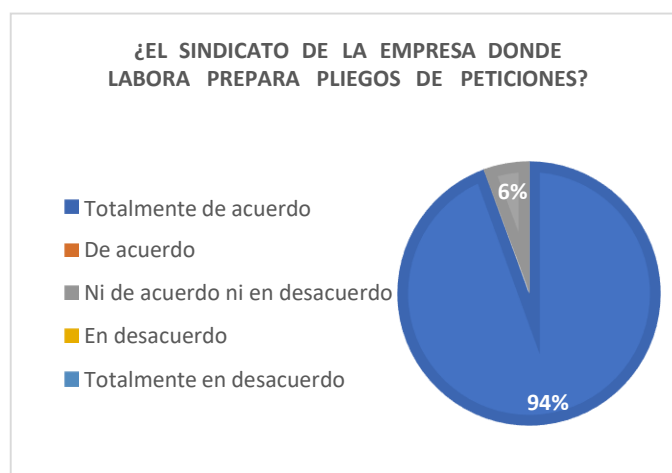
FIGURA 8

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 8, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 97% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; considera que el sindicato se encuentra organizado para reclamar sus derechos colectivos, mientras que un 3% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación.

TABLA 9*Preparación de pliegos de peticiones*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	68	94%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6%
En desacuerdo	0%	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

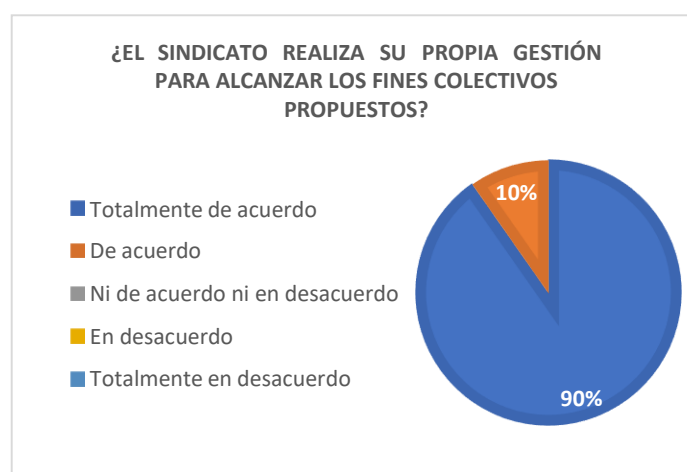
FIGURA 9

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 9, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 94% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; el sindicato de la empresa donde labora prepara pliegos de peticiones, mientras que un 6% refiere que está no está de acuerdo ni en desacuerdo con dicha afirmación.

TABLA 10*Gestión del sindicato*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	65	90%
De acuerdo	7	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

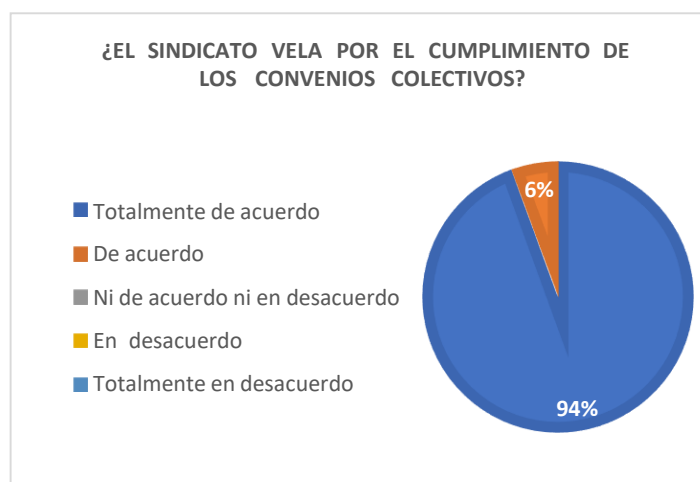
FIGURA 10

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 10, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 90% de ellos está Muy de acuerdo con la expresión; el sindicato realiza su propia gestión para alcanzar los fines colectivos propuestos, mientras que un 10% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación.

TABLA 11*Velar por el cumplimiento de los convenios colectivos*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	68	94%
De acuerdo	4	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

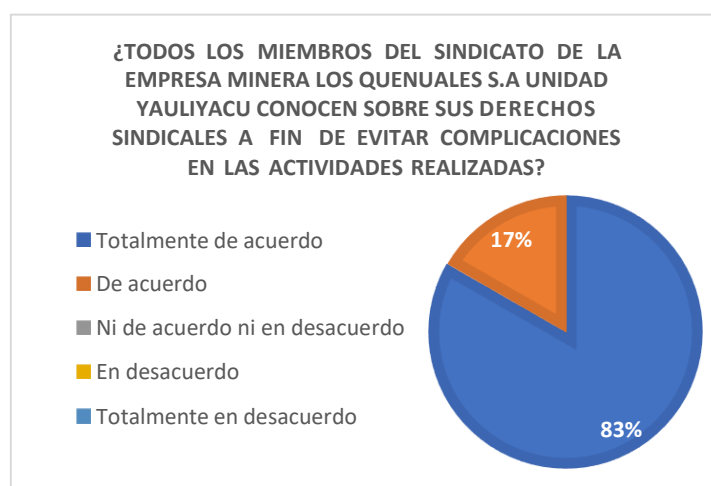
FIGURA 11

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 11, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 94% de ellos está Muy de acuerdo con la expresión; el sindicato vela por el cumplimiento de los convenios colectivos, mientras que un 6% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación.

TABLA 12*Conocimiento sobre los derechos sindicales*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	60	83%
De acuerdo	12	17%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 12

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 12, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 83% de ellos está Muy de acuerdo con la expresión; todos los miembros del sindicato de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu conocen sobre sus derechos sindicales a fin de evitar complicaciones en las actividades realizadas, mientras que un 17% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación.

5.1.2. Negociación colectiva

5.1.1.1. Negociación directa

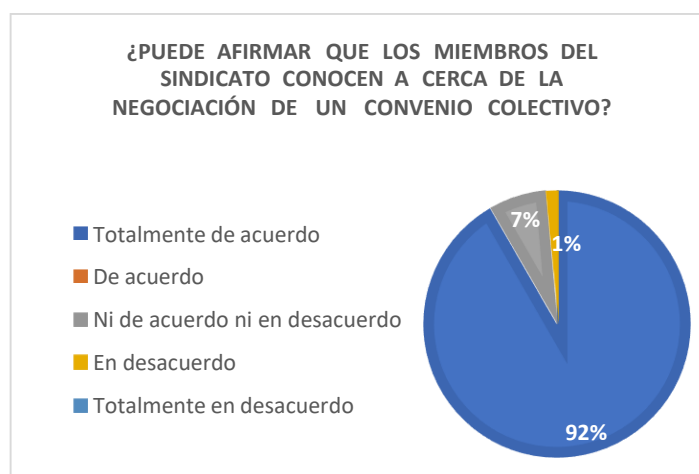
TABLA 13

Conocimiento sobre la negociación de un convenio colectivo

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	66	92%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7%
En desacuerdo	1	1%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 13

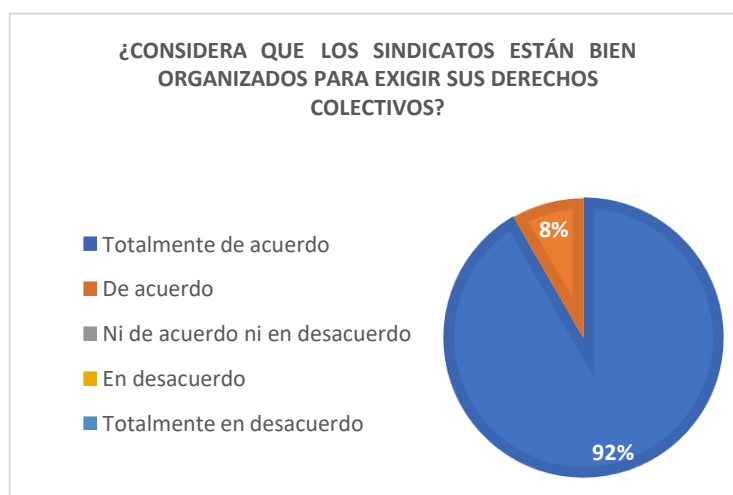


Interpretación: En la Tabla y Figura N° 13, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 92% de ellos está Muy de acuerdo con la expresión; que puede afirmar que los miembros del sindicato conocen a cerca de la negociación de un convenio colectivo, mientras que un 7% refiere que ni está de acuerdo ni en desacuerdo con dicha afirmación y el 1% mención estar en desacuerdo.

TABLA 14*Exigir derechos colectivos*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	66	92%
De acuerdo	6	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

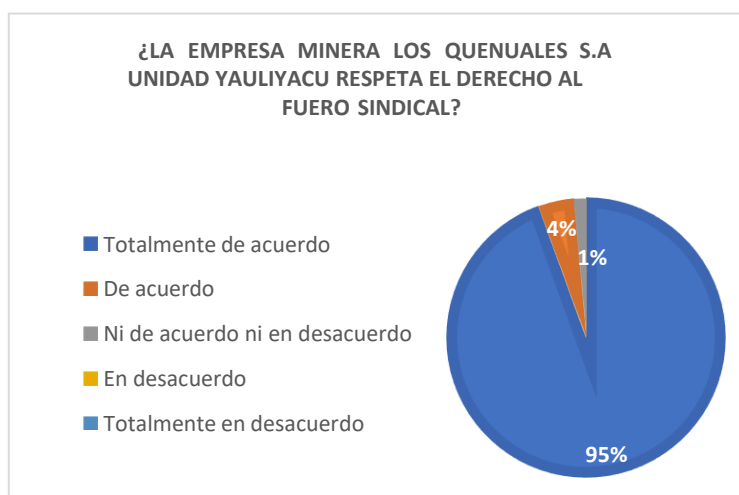
FIGURA 14

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 14, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 92% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; considera que los sindicatos están bien organizados para exigir sus derechos colectivos, mientras que un 8% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación.

TABLA 15*Respecto al derecho del fuero sindical*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	68	95%
De acuerdo	3	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

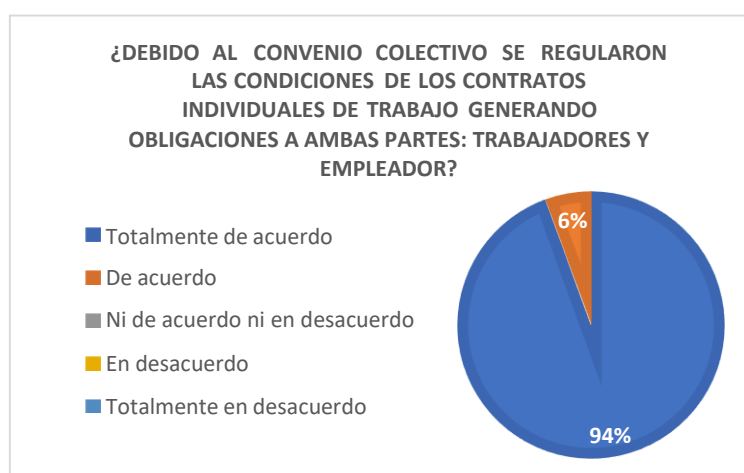
FIGURA 15

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 15, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 95% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu respeta el derecho al fuero sindical, mientras que un 4% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación y el 1% menciona que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA 16*Regulación de los contratos individuales de trabajo*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	68	94%
De acuerdo	4	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo		0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 16

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 16, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 94% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; debido al convenio colectivo se regularon las condiciones de los contratos individuales de trabajo generando obligaciones a ambas partes: empleados y empleador, mientras que un 6% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación.

5.1.1.2. Conciliación

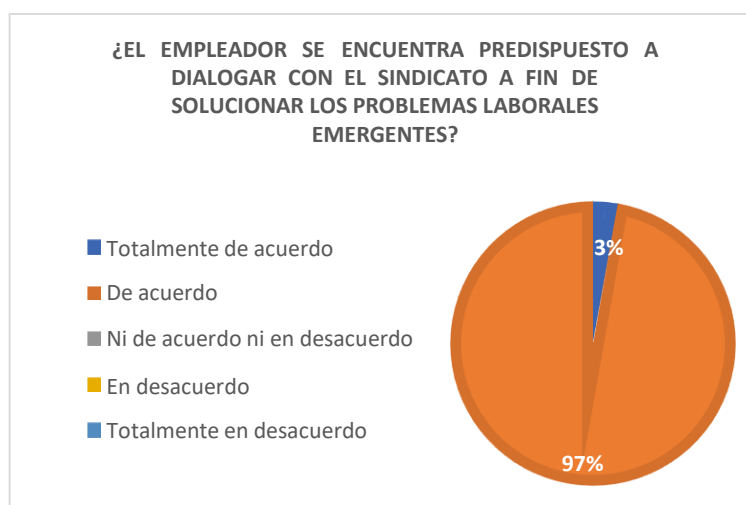
TABLA 17

Predisposición a dialogar con el sindicato

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	2	3%
De acuerdo	70	97%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 17

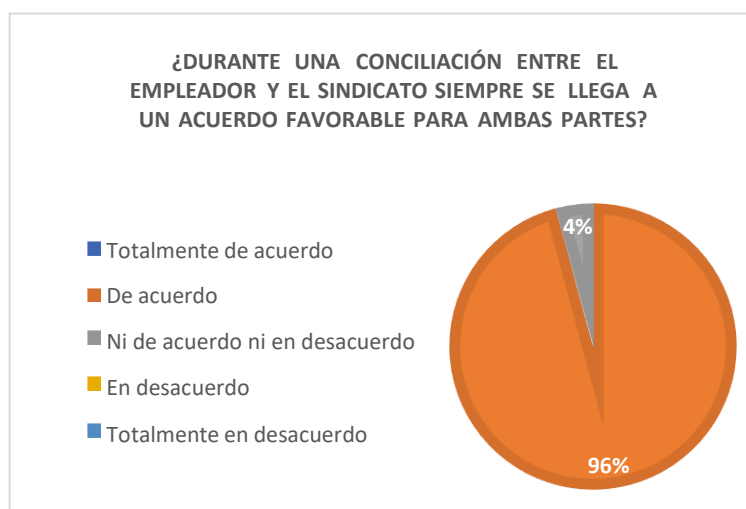


Interpretación: En la Tabla y Figura N° 17, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 3% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; el empleador se encuentra predispuesto a dialogar con el sindicato a fin de solucionar los problemas laborales emergentes, mientras que un 97% refiere que está de acuerdo con dicha afirmación.

TABLA 18*Acuerdo favorable en una conciliación*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	69	96%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

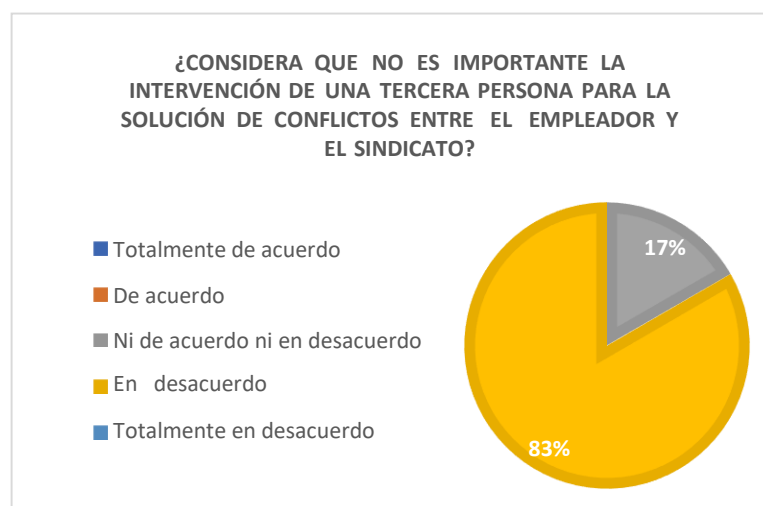
FIGURA 18

Interpretación: En la Tabla y Figura No. 18 se puede observar que el 96 por ciento de los 72 empleados sindicalizados de la Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu están de acuerdo con el sindicato; una reunión entre el empleador y el sindicato siempre resulta en un acuerdo favorable para ambas partes, mientras que el 4% restante no indica ni acuerdo ni disconformidad.

TABLA 19*Intervención de una tercera persona para la solución de conflictos*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	17%
En desacuerdo	60	83%
Muy en desacuerdo	0	0
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

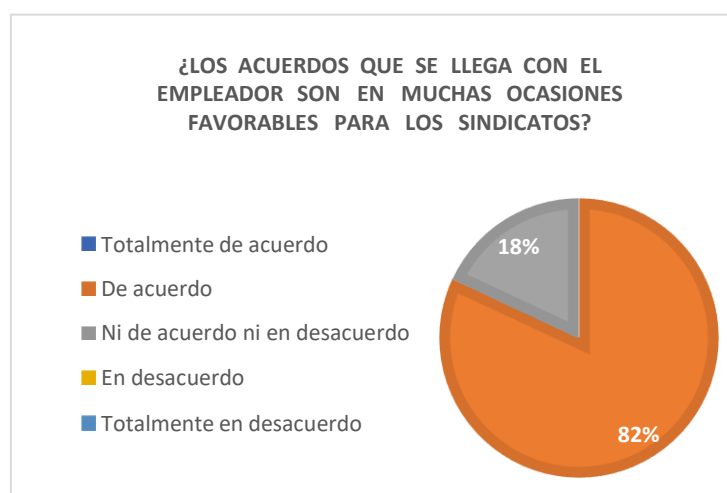
FIGURA 19

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 19, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 17% de ellos asiente que ni está de acuerdo ni en desacuerdo con la expresión; considera que no es importante la intervención de una tercera persona para la solución de conflictos entre el empleador y el sindicato, mientras que un 83% refiere que está en desacuerdo con dicha afirmación.

TABLA 20*Acuerdos favorables para los sindicatos*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	59	82%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	18%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 20

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 20, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 82% de ellos asiente que está de acuerdo con la expresión; los acuerdos que se llega con el empleador son en muchas ocasiones favorables para los sindicatos, mientras que un 18% refiere que ni está de acuerdo ni en desacuerdo con dicha afirmación.

5.1.1.3. Arbitraje

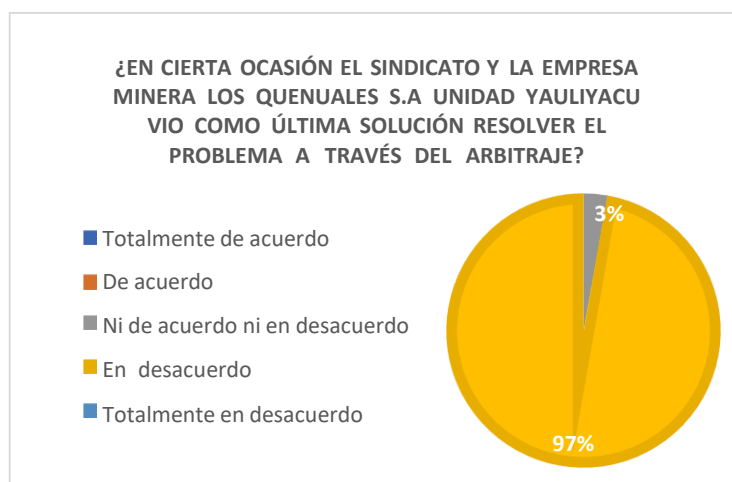
TABLA 21

Solución del problema por medio del arbitraje

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3%
En desacuerdo	70	97%
Muy en desacuerdo	0	0
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 21

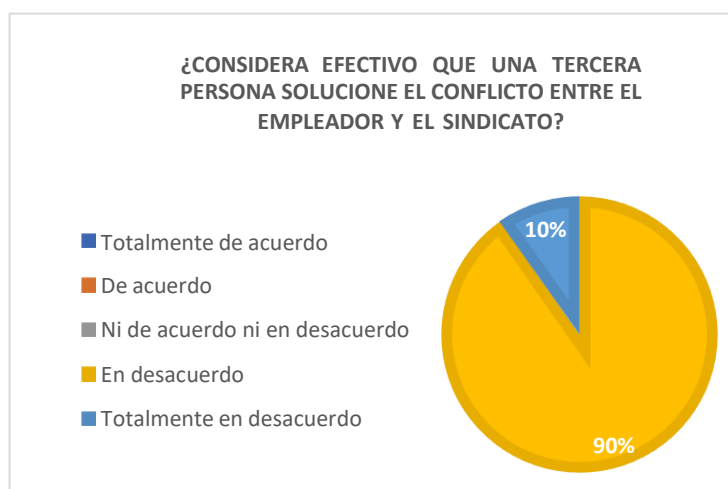


Interpretación: En la Tabla y Figura N° 21, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 3% de ellos asiente que ni está de acuerdo ni en desacuerdo con la expresión; en cierta ocasión el sindicato y la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu vio como última solución resolver el problema a través del arbitraje, mientras que un 97% refiere que está en desacuerdo con dicha afirmación.

TABLA 22*Solución del conflicto mediante una tercera persona*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	65	90%
Muy en desacuerdo	7	10%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

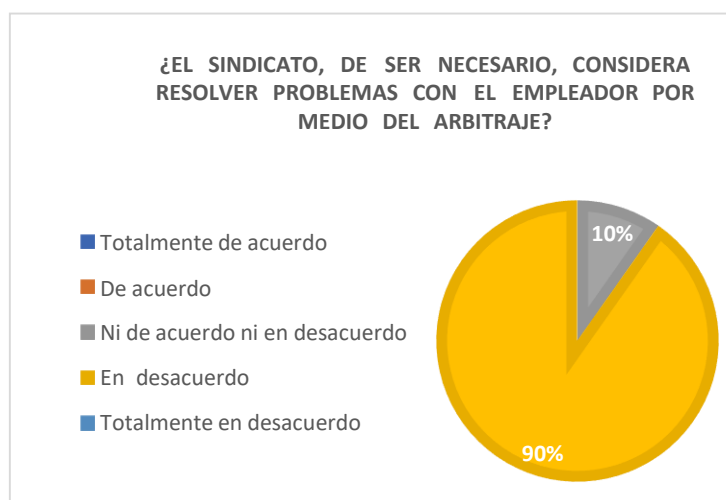
FIGURA 22

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 22, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 90% de ellos asiente que está en desacuerdo con la expresión; considera efectivo que una tercera persona solucione el conflicto entre el empleador y el sindicato, mientras que un 10% refiere que está Muy en desacuerdo con dicha afirmación.

TABLA 23*Sindicato y solución del conflicto mediante una tercera persona*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	10%
En desacuerdo	65	90%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

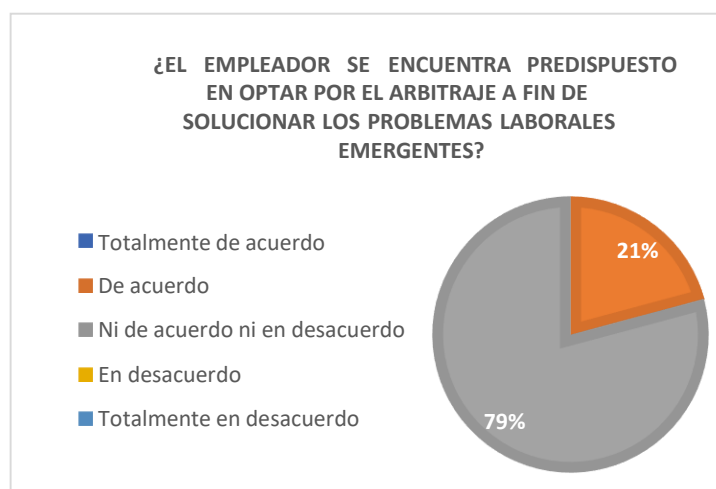
FIGURA 23

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 23, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 90% de ellos asiente que está en desacuerdo con la expresión; el sindicato, de ser necesario, considera resolver problemas con el empleador por medio del arbitraje, mientras que un 10% refiere que ni está de acuerdo ni en desacuerdo con dicha afirmación.

TABLA 24*Empleador y solución del conflicto mediante una tercera persona*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	15	21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	57	79%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 24

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 24, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 21% de ellos asiente que está de acuerdo con la expresión; el empleador se encuentra predispuesto en optar por el arbitraje a fin de solucionar los problemas laborales emergentes, mientras que un 79% refiere que ni está de acuerdo ni en desacuerdo con dicha afirmación.

5.1.3. Derecho a huelga

5.1.3.1. Suspensión de labores

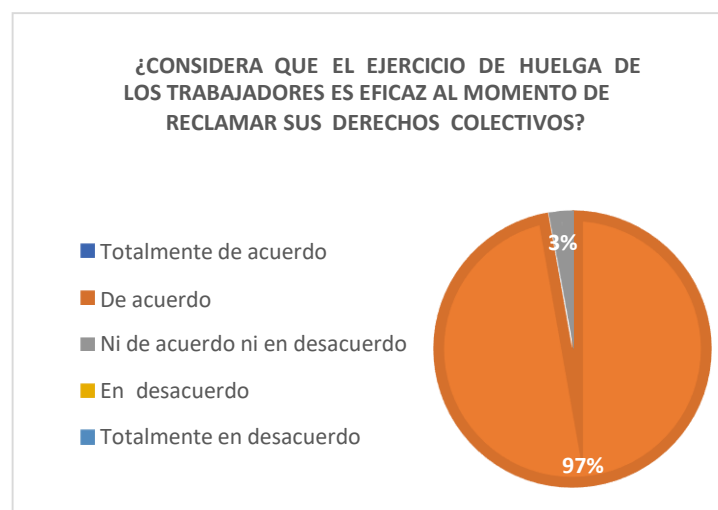
TABLA 25

Eficacia del ejercicio de huelga

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	70	97%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 25

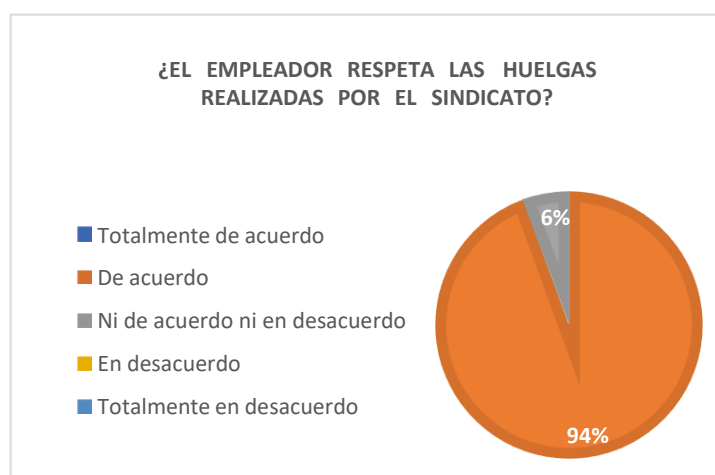


Interpretación: En la Tabla y Figura N° 25, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 97% de ellos asiente que está de acuerdo con la expresión; considera que el ejercicio de huelga de los empleados es eficaz al momento de reclamar sus derechos colectivos, mientras que un 3% refiere que ni está de acuerdo ni en desacuerdo con dicha afirmación.

TABLA 26*Respeto del empleador por las huelgas*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	68	94%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

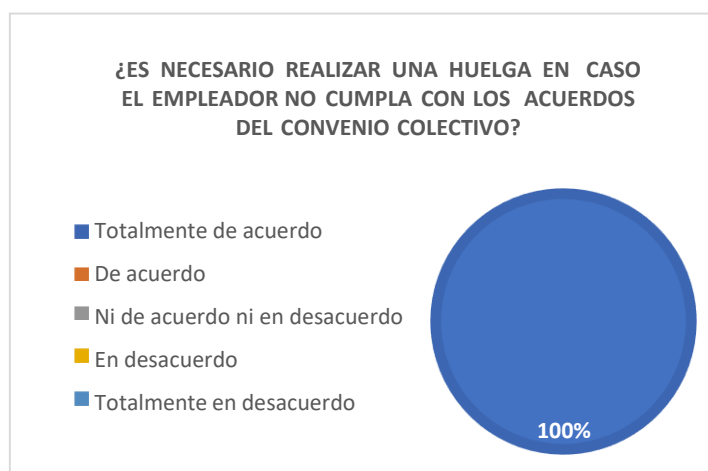
FIGURA 26

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 26, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 94% de ellos asiente que está de acuerdo con la expresión; el empleador respeta las huelgas realizadas por el sindicato, mientras que un 6% refiere que ni está de acuerdo ni en desacuerdo con dicha afirmación.

TABLA 27*Necesidad de realizar una huelga*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	72	100%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

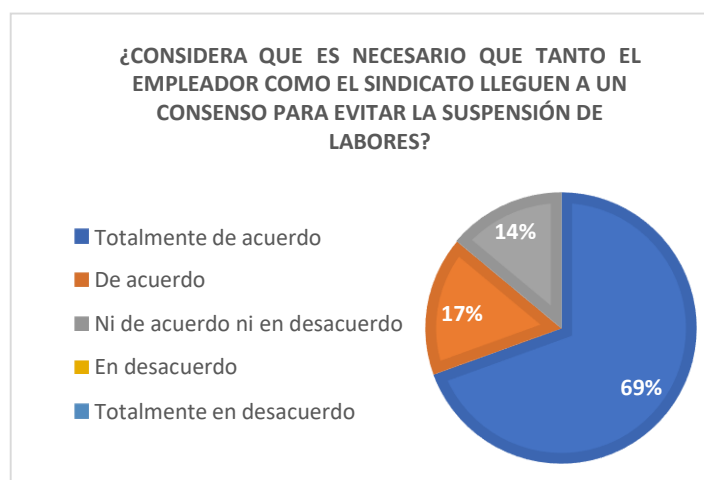
FIGURA 27

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 27, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 100% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; es necesario realizar una huelga en caso el empleador no cumpla con los acuerdos del convenio colectivo

TABLA 28*Consenso entre el empleador y el sindicato*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	50	100%81
De acuerdo	12	19%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	62	19%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

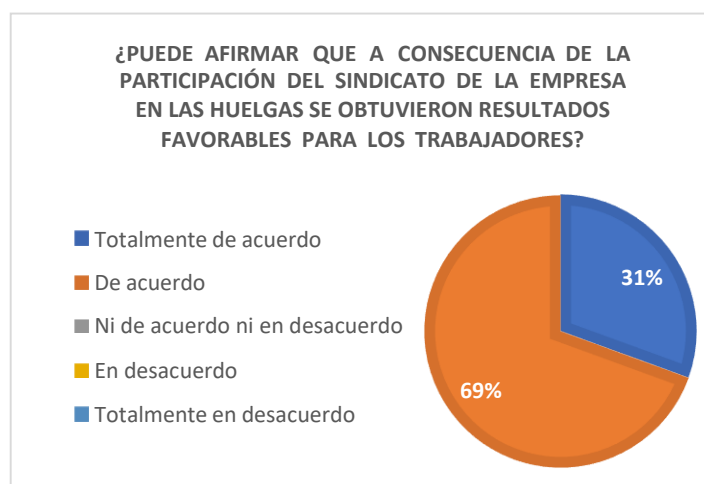
FIGURA 28

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 28, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 69% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; considera que es necesario que tanto el empleador como el sindicato lleguen a un consenso para evitar la suspensión de labores., un 17% refiere que está de acuerdo con dicha expresión y un 14% menciona que ni está de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación.

TABLA 29*Huelgas y resultados favorables para los empleados*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	22	31%
De acuerdo	50	69%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 29

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 29, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 31% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión; puede afirmar que a consecuencia de la participación del sindicato de la empresa en las huelgas se obtuvieron resultados favorables para los trabajadores, un 69% refiere que está de acuerdo con dicha expresión.

5.1.4. Convenios colectivos

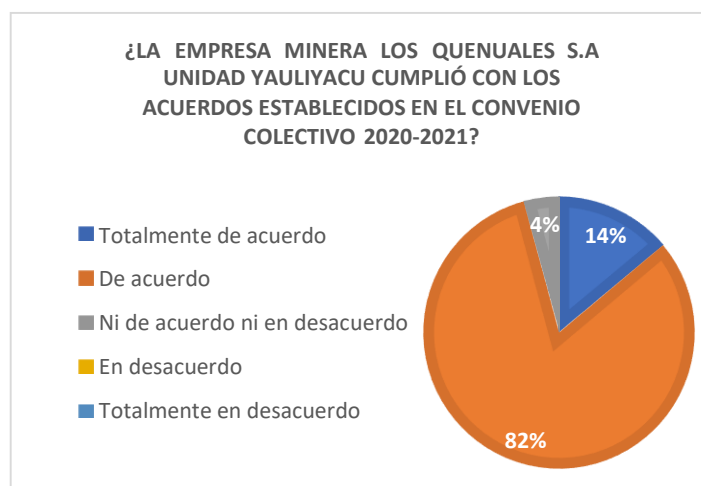
TABLA 30

Cumplimiento con los acuerdos del convenio colectivo 2020-2021

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	10	14%
De acuerdo	59	82%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 30

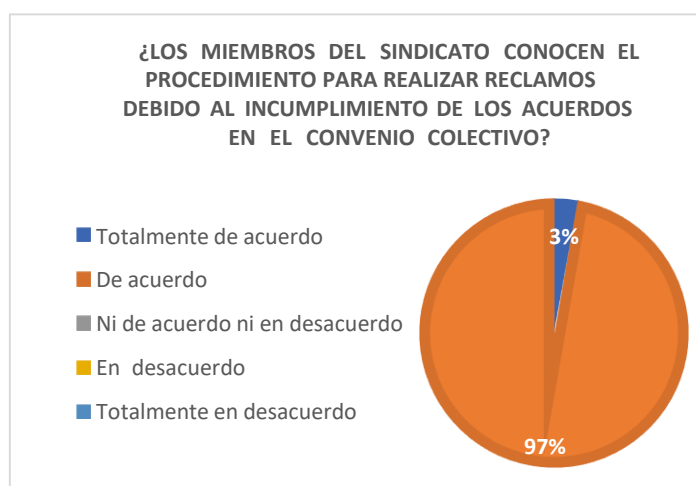


Interpretación: En la Tabla y Figura N° 30, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 14% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión, la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu cumplió con los acuerdos establecidos en el convenio colectivo 2020-2021, un 82% refiere que está de acuerdo con dicha expresión y el 4% menciona que ni está de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA 31*Conocimiento sobre el procedimiento para realizar reclamos*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	2	3%
De acuerdo	70	97%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 31

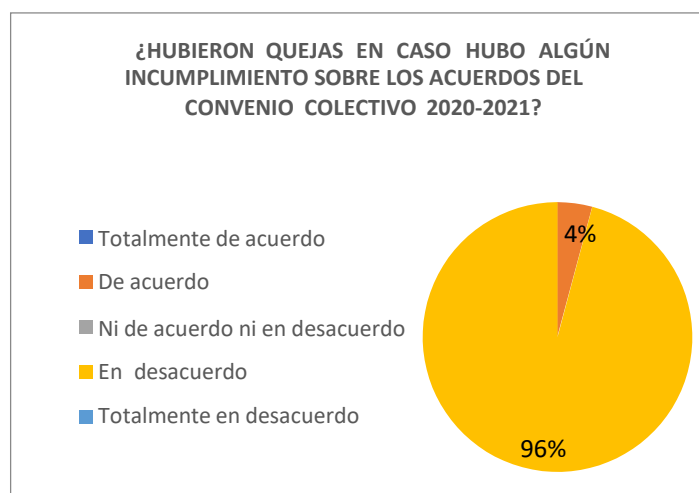
Interpretación: En la Tabla y Figura N° 31, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 97% de ellos asiente que está de acuerdo con la expresión, los miembros del sindicato conocen el procedimiento para realizar reclamos debido al incumplimiento de los acuerdos en el convenio colectivo, un 3% refiere que está Muy de acuerdo con dicha expresión.

TABLA 32

Quejas sobre incumplimiento de acuerdos del convenio colectivo 2020-2021

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	3	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	69	96%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 32

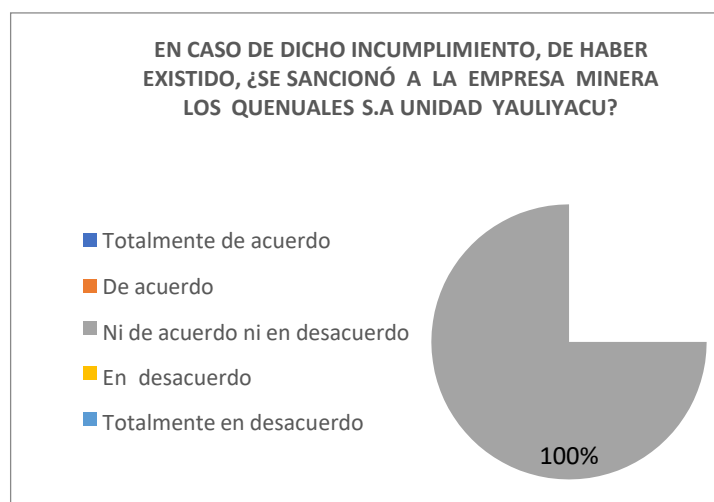
Interpretación: En la Tabla y Figura N° 32, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 4% de ellos asiente que está de acuerdo con la expresión, hubieron quejas en caso hubo algún incumplimiento sobre los acuerdos del convenio colectivo 2020-2021, un 96% refiere que está en desacuerdo con dicha expresión.

TABLA 33

Sanción a la empresa por incumplimiento de acuerdos del convenio colectivo 2020-2021

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	3	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	69	96%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

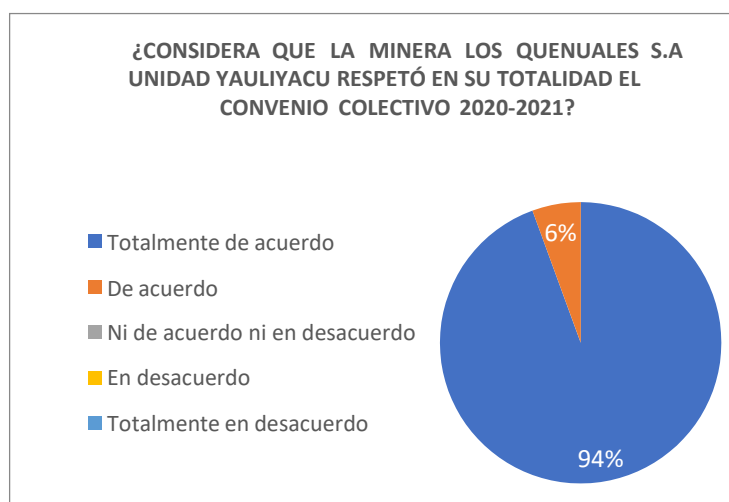
FIGURA 33

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 33, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 100% de ellos asiente que ni está de acuerdo ni en desacuerdo con la expresión, en caso de dicho incumplimiento, de haber existido, ¿se sancionó a las Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu.

TABLA 34*Respeto del convenio colectivo 2020-2021*

Ítems	Frecuencias	Porcentajes
Muy de acuerdo	68	94%
De acuerdo	4	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	72	100%

Fuente: Formulario utilizado a los empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu.

FIGURA 34

Interpretación: En la Tabla y Figura N° 34, se puede observar que del total (72) de empleados sindicalizados de Empresa Minera Los Quenuales - Yauliyacu, el 94% de ellos asiente que está Muy de acuerdo con la expresión, considera que la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu respetó en su totalidad el convenio colectivo 2020-2021, mientras que un 6% refiere estar de acuerdo con dicha afirmación.

5.2. Contrastación de Hipótesis

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	34	100,0
	Excluido ^a	0	0
	Total	34	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidades

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	34

Escala de correlaciones

R	Interpretación
± 1	Correlaciones perfecta (+) 0 (-)
± 0.85 a ± 0.99	Correlaciones alta y fuerte (+) 0 (-)
± 0.60 a ± 0.84	Correlaciones alta (+) 0 (-)
± 0.40 a ± 0.59	Correlaciones moderada (+) 0 (-)
± 0.15 a ± 0.39	Correlaciones baja (+) 0 (-)
± 0.01 a ± 0.14	Correlaciones baja y débil (+) 0 (-)
0	Correlaciones nula (+) 0 (-)

COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

5.2.1. Hipótesis general

La libertad sindical se relaciona directamente y de manera significativa en la aplicación de los convenios colectivos de las Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021.

Correlaciones

	Libertad	Aplicación de
	de 1	sindical convenios
Libertad sindical	Correlaciones de 1	856**
	Pearson	
	Sig. (bilateral)	,000

	N	34	34
Aplicación de convenios	Correlaciones	de 856**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . Las correlaciones son significativas en los niveles 0,01 (bilateral).

Hipótesis nula: H0 La libertad sindical SI se relacionan directamente y de manera significativa en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresas Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021.

Hipótesis alterna: Ha La libertad sindical NO se relacionan directamente y de manera significativa en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021.

$$t_c = \frac{0,856\sqrt{34-2}}{\sqrt{1-(0,856)^2}} = 9,37$$

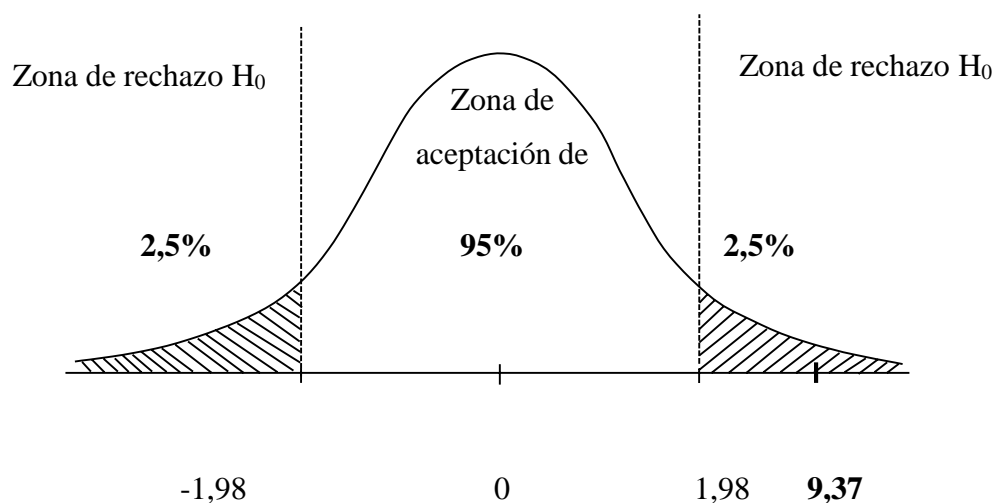
Reglase de decisiones:

Se rechazan H0 si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 9,37 \geq 1,98$$

Prueba t de student de la hipótesis general



Conclusiones estadísticas

Se finaliza en que, la SI libertad sindical se relacionan directamente y de manera significativa con la aplicación de convenios colectivos por parte de la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, con un nivel de significancia de 0.856 y calculado t por encima del precio teoría del valor t ($9,37 > 1,98$).

5.2.2. Hipótesis específicas

- 1.- -Los derechos de sindicación se relacionan directamente y de manera significativa en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de libre afiliación y el ejercicio de actividades sindicales.**

Correlaciones		Los derechos Aplicación de de sindicación los convenios	
Los derechos de sindicación	de Correlaciones Pearson	de 1	860**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Aplicación de convenios	los Correlaciones Pearson	de 860**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . Las correlaciones son significativas en los niveles 0,01 (bilateral).

Hipótesis nula: H0 - Los derechos de sindicación **NO** se relacionan se relacionan directamente y de manera significativa en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de libre afiliación y el ejercicio de actividades sindicales.

Hipótesis alterna: Ha - Los derechos de sindicación **SI** se relacionan directa y significativamente en la aplicación de los convenios colectivos de la

Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de libre afiliación y el ejercicio de actividades sindicales.

$$t_c = \frac{0,860\sqrt{=34-2}}{\sqrt{1-(0,860)^2}} = 9,54$$

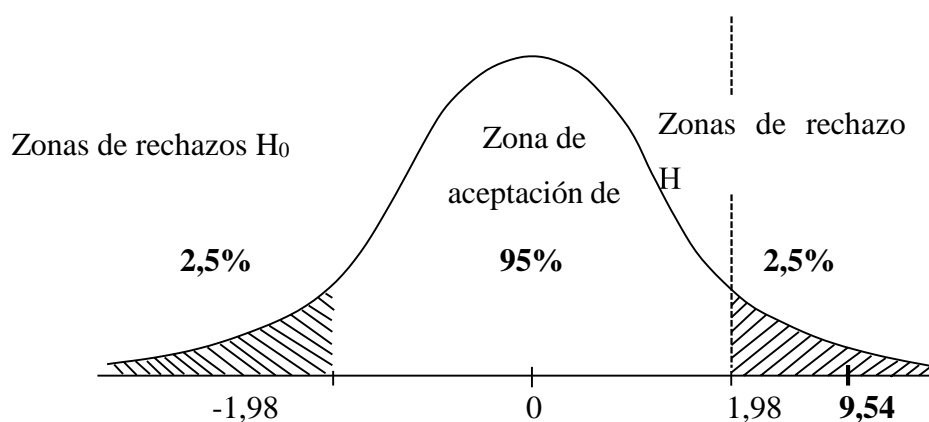
Reglase de decisiones:

Se rechazan H₀ si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 9,54 \geq 1,98$$

Prueba t de student de la hipótesis específica 1



$$t_c = \frac{0,860\sqrt{=34-2}}{\sqrt{1-(0,860)^2}} = 9,54$$

Reglase de decisiones:

Se rechazan H₀ si ocurre que: $-1,98 \geq t_c \geq 1,98$

$$-1,98 \geq 9,54 \geq 1,98.$$

Conclusiones estadísticas

El derecho de sindicación se relaciona directa y sustancialmente con la aplicación de las convenciones colectivas de la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de la libre asociación y el ejercicio de actividades sindicales, con un grado de significancia es de 0.860 y t se calcula en ser más que la t teórica ($9,54 > 1,98$).

5.2.2. Hipótesis específicas

Las negociaciones colectivas se relacionan directamente y de manera significativa en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de negociación directa, la conciliación y el arbitraje.

Correlaciones		Negociación colectiva	Aplicación de los convenios
Negociación colectiva	Correlaciones Pearson	de 1	874**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Aplicación de los convenios	Correlaciones Pearson	de 874**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . Las correlaciones son significativas en los niveles 0,01 (bilateral).

Hipótesis nula: H0 - La negociación colectiva **NO** se relacionan directamente y de manera significativa en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de negociación directa, la conciliación y el arbitraje.

Hipótesis alterna: Ha - La negociación colectiva **SI** se relacionan directamente y de manera significativa en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de negociación directa, la conciliación y el arbitraje.

$$t_c = \frac{0,874\sqrt{34-2}}{\sqrt{1-(0,874)^2}} = 10.17$$

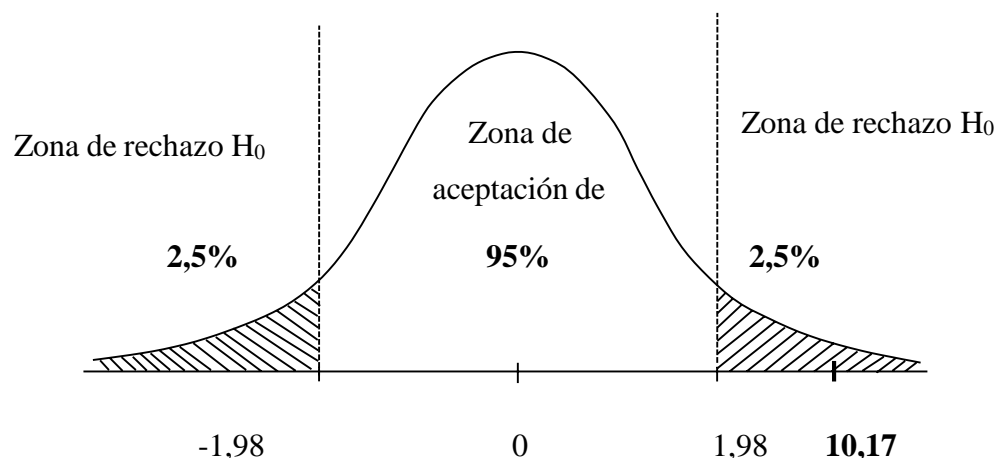
Reglase de decisiones:

Se rechazan H0 si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 10,17 \geq 1,98$$

Prueba t de student de la hipótesis específica 2



$$t_c = \frac{0,850\sqrt{-34} - Z}{\sqrt{1 - (0,850)^2}} = 10,17$$

Reglase de decisiones:

Se rechazan H0 si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 10,17 \geq 1,98$$

Conclusiones estadísticas

Concluyendo que, la IS Negociación Colectiva se relaciona directa y sustancialmente con la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de la negociación directa, la conciliación y el arbitraje, con un nivel de significación de 0.874 y calculado t más a la teoría t ($10,17 > 1,98$).

5.2.4. Hipótesis específicas

Los derechos a huelga se relacionan directamente y de manera significativa en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de la suspensión de labores.

Correlaciones

	Derecho a huelga	Correlaciones de Pearson	Derecho a Aplicación de huelga los convenios
Derecho a huelga		de 1	863**

	Sig. (bilateral)	,000
	N	34
Aplicación de los convenios	Correlaciones de Pearson	de 857**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	34

** . Las correlaciones son significativas en los niveles 0,01 (bilateral).

Hipótesis nula: H₀ El derecho a huelga **NO** se relacionan directamente y de manera significativa en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de la suspensión de labores.

Hipótesis alterna: H_a - El derecho a huelga **SI** se relacionan directamente y de manera significativa en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de la suspensión de labores.

$$t_c = \frac{0,862\sqrt{34-2}}{\sqrt{1-(0,862)^2}} = 9,62$$

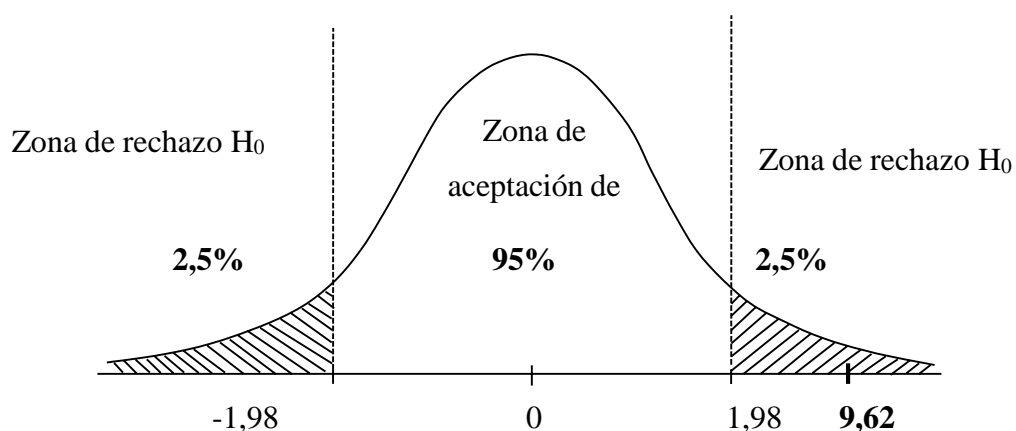
Reglase de decisiones:

Se rechazan H₀ si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 9,62 \geq 1,98$$

Prueba t de student de la hipótesis específica 3



$$t_c = \frac{0,862\sqrt{-34,2}}{\sqrt{1 - (0,862)^2}} = 9,62$$

Reglase de decisiones:

Se rechazan H0 si ocurre que:

$$-1,98 \geq t_c \geq 1,98$$

$$-1,98 \geq 9,62 \geq 1,98$$

Conclusiones estadísticas

Concluyendo que, el Derecho al Ataque SI se relacionan directamente y de manera significativa con la aplicación de las convenciones colectivas de la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de la suspensión de labores, con un nivel de significancias de 0.862 y se calcula que es más que las t teóricas ($9,62 > 1,98$).

5.3. Análisis y discusiones de resultados

5.3.1. Hipótesis Específica 1

Los derechos de sindicación se relacionan directa y significativamente en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de libre afiliación y el ejercicio de actividades sindicales.

De acuerdo a la data resultante que se obtuvo en el instrumento trabajado al colaborador de la minera los Quenuales S.A, en cuanto a la libertad de afiliación al sindicato, el 83% de afirma que en la Empresa Minera si existe libre pertenencia al sindicato, con respecto al derecho de constituir organizaciones sindicales, el 97% afirma que está Muy de acuerdo, y cuanto al derecho a afiliarse al sindicato ya constituido, el 94% refiere estar Muy de acuerdo, además, en la afiliación al sindicato y estabilidad laboral el 90% refiere estar Muy de acuerdo, agregando a ello de acuerdo a la pertenencia al sindicato para reforzar la igualdad, equidad y justicia el 85% de los encuestados refiere estar Muy de acuerdo; también los encuestados están Muy de acuerdo en un 72% que el no pertenecer al sindicato les genera perjuicio.

Al respecto, en cuanto al ejercicio de actividades sindicales, el 97% de los encuestados considera que los sindicatos se encuentran organizados, de otro lado el

94% de los encuestados refiere que la empresa prepara los pliegos de peticiones, un 90% refiere estar Muy de acuerdo que son los empleados del sindicato quienes realizan su propia gestión, y el 94% menciona que el sindicato vela por los cumplimientos del convenio colectivo, además un 83% de los que pertenecen al gremio del sindicato tiene conocimiento de los derechos de los sindicatos.

Silva (2021) realizó una investigación sobre “las influencias de las negociaciones colectivas en los Sindicatos del Municipio de La Victoria, 2017-2018”, con el objetivo principal de “determinar si la negociación colectiva es influyente en los sindicatos del Municipio de La Victoria, 2017-2018”, con el objetivo principal de “determinarse si la negociación colectiva es resaltante en los sindicatos en el Municipio de La Victoria, 2017-2018”, con la finalidad primeramente de “determinarse si la negociación colectiva es resaltante en los sindicatos en Como Como resultado, el municipio se niega a seguir las convenciones constitucionales o reconocer los sindicatos.

Asimismo, Caamaño (2008) en su artículo de investigación El objetivo de "El Reconocimiento de la Enfermedad y el Problema de la Representación de los Empleados en la Negociación Colectiva" fue enfatizar la necesidad de mejorar las instituciones laborales existentes para asegurar la implementación plena y efectiva de la negociación colectiva, en el entendimiento de que tal ley debería garantizar que todos los ciudadanos tienen derecho a uno. A pesar de las revisiones recientes en el país, en particular las posteriores a la ratificación del Convenio 87 y 98 de la OIT, la actual legislación laboral de la CdT, como se comprobó a lo largo de la investigación, no reconoce el derecho de huelga. Este vacío legal tiene ramificaciones jurídicas sustanciales para Chile en sus relaciones con la OIT y la comunidad internacional, ya que reduce el monto de las garantías requeridas para que la OIT exija una "globalización justa que genere posibilidades de empleo".

De igual manera Rojas (2017) es su artículo investigativo "La libertad sindical en la Constitución chilena". Se muestra cómo, partiendo de las bases generales de la libertad sindical y del contenido de lo derecho que la crean, el desarrollo que han tenido los textos constitucionales chilenos en el campo de los derechos sindicales, en el artículo se analizan diferentes perspectivas sobre el trabajo catequético del alcance constitucional de los derechos de libertad religiosa,

su contenido en el texto constitucional, y el vigor e influencia de estos derechos en el sistema laboral. Sin embargo, si bien el modelo no reconoce los derechos en cuestión, la teoría de los tribunales de justicia sí lo hace, pero la utilidad de estos derechos será cuestionada si el instrumento de protección se traslada al mercado laboral.

Para Panaque (2020) en su investigación titulada “Las clasificaciones de los sindicatos en el Perú y su incidencia en la libertad de sindicalización de los empleados de la empresa subcontratistas de servicio”, afirmó que la libertad de asociación es un derecho básico de los trabajadores. ya que asegura su capacidad para expresar sus deseos, fortalecer su posición en la negociación colectiva y participar en las formulaciones e implementaciones de la política económicas y sociales a ser aplicadas dentro de la empresa en la localidad.

Los sindicatos son un producto de las revoluciones industriales, que corresponde al crecimiento histórico del gobierno capitalista, según las premisas teóricas de Lombardo en Origen de los Sindicatos (1961). Ante la falta de alternativas, los Empleados son laborados en condiciones deplorables, con largas jornadas laborales, mínimas indemnizaciones y diversas restricciones a su autonomía personal. Ante esta situación, se forman sindicatos y sindicatos, recordando a los empleados que solo su sindicato puede ayudarlos a luchar con éxito por sus demandas.

Las arduas y difíciles tarea de encontrar algunas definiciones satisfactorias de las libertades sindicales, según Villavicencio (2010) en su obra “las libertades sindicales en el Perú: fundamento, alcance y regulaciones”, es que se trata de un derecho complejo que se aplica tanto a los individuos y grupos, e incluye los derechos de hacer (y no hacer) cosas (negativos), En una sentencia relacionada (expedientes 008-2005-PI), El Tribunal Constitucional definen las libertades sindicales de manera la libertad para trabajar de forma independiente en la formación y desarrollos de actividades religiosa.

5.3.2. Hipótesis Específica 2

Las negociaciones colectivas se relacionan directamente y de manera significativa en la /aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los

Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de negociación directa, la conciliación y el arbitraje

Tras el análisis de los resultados de la encuesta en la negociación directa, los resultados manifiestan que el 92% de los empleados sindicalizados conocen sobre las negociaciones del sindicato, asimismo el 92% puede exigir los derechos colectivos, por su parte el 95% afirma que la empresa respeta el derecho del fuero sindical, y el 94% afirma que regulan los contratos individuales tanto empleadores como empleados.

Con respecto a la conciliación, los empleados sindicalizados en un 97% refiere que está de acuerdo que el empleador tiene predisposición de dialogo, de igual manera el 96% manifiesta que tras la conciliación se llega a un acuerdo favorable, además el 83% refiere que está en desacuerdo que para la solución del problema se necesita la ayuda de un tercero, de otro lado, el 82% refieren que los acuerdos que se llegan en consensos en su más son favorables.

Con respecto al arbitraje, el 97% de los encuestados refiere estar desacuerdo que la última alternativa para solucionar un conflicto es a través del arbitraje, de igual manera el 90% de los encuestados refiere que no necesita la solución del conflicto mediante una tercera persona, y el 79% de los empleados pertenecientes al sindicato considera que, de ser necesario, puede resolver problemas con el empleador por medio del arbitraje

Por su parte en la investigación de Niño (2017) en su trabajo investigativo titulado "Los Convenios De La Organización Internacional del Trabajo y La Negociación Colectiva De Los Empleados No Sindicalizados: El Caso Colombiano" analizó la coexistencia de un convenio colectivo (un acuerdo entre un sindicato y un empleador) y un convenio colectivo de trabajos (unos acuerdos entre empleados no sindicalizado y un empleador) en un contexto colombiano. Finalmente, al concluir la investigación, se concluyó que el derecho de convivencia de los sindicatos fue producto de una legislación contraria a los convenios internacionales sobre libertad sindical.

Para Mauri (2018) en su investigación “las negociaciones colectivas en los sistemas de funciones públicas locales”. El siguiente trabajo asume la definición del poder de negociación y establece claramente la naturaleza legal última de su

producto. Tras el abordaje de la investigación finalmente, se concluye que la determinación del objeto de negociación también necesita considerar en detalle cuál es el ámbito de negociación adecuado para definir el tema apropiado en cada caso. Si bien el análisis de modo proporciona inevitablemente una lista de temas específicos a negociar es cierto que aquí se usa delimitar el objeto de negociación desde un ángulo opuesto es decir indica lo que debe excluirse de la obligación de negociar.

Ahora bien, Caamaño (2008) en su artículo de investigación “Reconocimiento de las libertades de asociaciones y representación de los empleados en las negociaciones colectivas”, establece que las negociaciones colectivas, y las libertades sindicales en generales, son libertades que requieren que todos los empleados puedan ejercerlas de manera realista y no convertirse en prerrogativa de unos pocos. Sin embargo, debido a los muchos factores involucrados en esta consideración, se decidió limitarla a la cuestión de la igualdad legal de los sindicatos y grupos de empleados migrantes, que continúan siendo la cuestión del poder de negociación colectiva.

5.3.3. Hipótesis Específica 3

El derecho a huelga se relaciona directamente y de manera significativa en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de la suspensión de labores Convenios colectivos

Con respecto a la suspensión de labores, el 97% considera eficaz al momento de reclamar la huelga, asimismo, el 97% considera e que el empleador respeta las huelgas, el 100% está Muy de acuerdo que es necesario realizar una huelga en caso el empleador no cumpla con los acuerdos, el 81% está Muy de acuerdo que considera que es necesario que tanto el empleador como el sindicato lleguen a un consenso, el 69% de los encuestados considera que con las huelgas se obtuvieron resultados favorables para los trabajadores.

En cuanto a los convenios colectivos, el 82% considera entidad, en la organización con la que se trabaja cumplió con los acuerdos establecidos en el convenio colectivo, el 97% que los miembros del sindicato conocen el procedimiento para realizar reclamos debido al incumplimiento de los acuerdos en el convenio colectivo, asimismo el 96% considera que está en desacuerdo que hubo

quejas en caso hubo algún incumplimiento sobre los acuerdos del convenio colectivo, el 94% considera que la minera respetó en su totalidad el convenio colectivo.

También existe un caso como el de Velarde (2019) presentado en la tesis universitaria “Violación a las libertades sindical de los empleados público de la provincia de Huancavelica 2018”. Su propósito fue ilustrar una amenaza a los derechos sindicales de los empleados en Huancavelica, ciudad provincial donde la amenaza fue demostrada directamente por los funcionarios públicos de la ciudad durante Huancavelica 2018. También es factible establecer el porcentaje de empleados del sector público en las ciudades de Huancavelica cuyos derechos están en riesgo y cuyos derechos no son completamente reconocidos como sindicato o por el empleador.

Las personas que trabajan en los sistemas de inspecciones de la labor, incluso como inspector y gerentes, fueron entrevistadas como parte de la encuesta de Huallanca (2017), titulada "las necesidades de fortaleza en los sistemas de inspecciones de las labores para proteger las libertades sindicales en la región del Callao"; quienes brindaron un alcance desde su perspectiva directa como empleados que trabajan para la operación de la red en cuestión en el área del Callao; Esto demuestra que el Defensor del Pueblo Laboral es una herramienta que los sindicatos tienen derecho a utilizar ya que se la considera más eficiente y gratuita. Finalmente, se indagaron los aportes, doctrina y jurisprudencia señalados.

Por su parte, Villavicencio (2010) en su obra “Las libertades de trabajo en el Perú: fundamento, alcance y regulaciones” se refiere a que el art. 10 del Convenio 87 de la OIT especifica que los términos "organizaciones" se refiere a cualquier grupo de empleados o patrones cuyo propósito es promover y preservar los intereses de los empleados o patrones manteniendo la relación de larga data entre los sindicatos y su libertad. También abre sus defensas de una manera menos planificada y menos frecuente.

Por lo tanto, es vital subrayar, en esta situación y dadas las circunstancias, que el significado plural de la libertad sindical también salvaguarda la autonomía sindical, o el derecho de un sindicato a actuar libremente sin ser influenciado por factores externos. Proteger el funcionamiento del sindicato y sus afiliadas, así como

la actuación del dirigente sindical, para que puedan cumplir su mandato. (Villavicencio, 2010).

Finalmente, Villavicencio (2010) aborda los fundamentos, límites y control de la libertad religiosa en el Perú en su obra "las libertades sindicales en el Perú, fundamento, alcances, y regulaciones". La independencia sindical da a los empleados el poder de gobernar las condiciones del lugar de trabajo a través de la negociación colectiva y de influir en su dinámica a través de litigios.

Hipótesis General

Las libertades sindicales se relacionan directamente y de manera significativa en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021

Tras el análisis de los resultados obtenidos se puede manifestar que la empresa Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu, ha tenido una gestión favorable con los gremios del sindicato ya que los empleados en su mayoría muestran en sus respuestas satisfacción y buen desempeño del equipo.

Así lo menciona Caamaño (2008) en su artículo "los reconocimientos de las libertades sindicales y los problemas de las representaciones de los empleados en la negociación colectiva". En el entendido de que tal ley debe asegurar que todos los ciudadanos tengan derecho a una cierta capacidad para ejercer en sus vidas cotidianas libertad y garantía consagradas en los contenidos esenciales del derecho fundamental, justifica la necesidad de mejorar las instituciones laborales existentes para garantizarse las aplicaciones plenas y efectivas de las negociaciones colectivas.

La tesis de maestría de Silva, "La Influencia de la Negociación Colectiva en los Sindicatos del Municipio Distrito de La Victoria 2017-2018", dice lo mismo. El propósito principal de este análisis fue ver si los convenios colectivos tienen alguna influencia en los sindicatos municipales de Victoria, lo cual se decidió en base a los hallazgos. Los sindicatos municipales de Victoria no están afectados por los convenios colectivos. En su artículo Derecho colectivo de trabajo, Nez (2007) dice que muchos doctrinarios lo ven como un tipo de legislación inorgánica porque los individuos no la siguen en la vida real.

Para Villavicencio (2010), en su obra “La libertad sindical en el Perú: fundamento, alcance y regulaciones”, los derechos constitucionales contienen un contenido axiomático que, en esencia, puede y debe ser desarrollado, su proyectado camino de expansión a través de renovaciones, y una vez extraordinario. los disturbios.

Por lo tanto, es vital subrayar, en esta situación y dadas las circunstancias, que el significado plural de las libertades sindical también salvaguarda las autonomías sindicales, o el derecho de un sindicato a actuar libremente sin ser influenciado por factores externos. Proteger el funcionamiento del sindicato y su afiliado, así como la actuación del dirigente sindical, para poder cumplir su mandato. (Villavicencio, 2010).

CONCLUSIONES

- El derecho a las libertades de asociaciones se relaciona directa y sustancialmente con la aplicación de las convenciones colectivas por parte de la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021 por la existencia de los derechos sindicales, de negociación colectiva y del derecho a la suspensión de labores, con unos niveles de significación de 0,856 y t calculados mayores que el t teóricos ($9,37 > 1,98$).
- Los derechos sindicales están directa y sustancialmente relacionados con la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera Quenuales S.A. Yauliyacu 2021, a través de la asociación de empleados por cuenta propia con sindicatos y la realización de actividades sindicales sugeridas por un buen cuaderno de gestión y reclamo para lograr las metas colectivas planteadas, con niveles de significancias de 0,860 y t calculadas superior a la t teórica ($9,54 > 1,98$).
- La negociación colectiva se relaciona directa y sustancialmente con la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de la negociación directa, conciliación y arbitraje, logrando con ello acuerdo favorable entre empleador y sindicato, con significancia de 0.874 y calculado t mayor que la t teórica ($10,17 > 1,98$).
- El derecho de huelga se relaciona directa y sustancialmente con la aplicación de las convenciones colectivas de la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, mediante las cuales la huelga debe considerar la huelga como un derecho de los empleados y de la ciudadanía, la empresa debe respetar que, por suspensión de labores, con unos niveles de significancias de 0,862 y t calculadas mayores que las t teóricas ($9,62 > 1,98$).

RECOMENDACIONES

- Se recomienda tener como base a la tesis presentada y realizar futuras investigaciones en otras entidades a fin de proponer alternativas de mejora.
- Se recomienda difundir la presente tesis a través de su publicación en el repositorio de la Universidad Peruana Los Andes con la finalidad de que el público en general pueda tener acceso y se informe a profundidad sobre el tema en cuestión.
- Se recomienda aplicar adecuadamente los resultados de esta investigación ya que es deber del empleador y trabajador procurar el bienestar laboral, fomento del derecho y beneficios laborales y sociales.
- Se recomienda a los afiliados de Perseus Sindicato implementar modificaciones normativas para fortalecer sus sindicatos, tales como cambios al estatuto de la LRCT sobre negociación colectiva, para que se pueda apreciar la fortaleza de los sindicatos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Caamaño R. (2008). El reconocimiento del derecho a la libertad sindical y la cuestión de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. *Revista de Derecho* (Valparaíso), (30), 265291.
<https://dx.doi.org/10.4067/S071868512008000100007>
- Decreto Supremo N° 011092TR. (5 de octubre de 2003). *Legislación*, No. 27912. *Diario Oficial El Peruano*, 26 de marzo de 2003.
<https://diarionking.elperuano.pe/pdf/0066/leyrelacionescolectivastrabajopdf>
- Huallanca, N. (2017). *La necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo bajo el amparo de la libertad sindical en la región Callao*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivos digitales.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15162/Huallanca_ONM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mauri, J. (2018). *La negociación colectiva en el sistema local de servicios públicos*. [Tesis universitaria, Universidad de Barcelona]. Archivos digitales.
https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/666511/JJMM_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Con, L. (2017). Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y negociación colectiva de trabajadores no sindicalizados: el caso de Colombia. *Prolegómenos*, XXI (41), pág. 115129.
<https://www.redalyc.org/journal/876/87657396008/html/>
- Panaque, C. (2020). Clasificación de los sindicatos en el Perú y su incidencia en la libertad sindical de los trabajadores subcontratados de servicios. [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. Archivo digital.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL_PanaqueArbuluCarmen.pdf
- Rojas, I. (2017). La libertad sindical en la Constitución chilena. *Sentencia de Revisión* (Valdivia), 30 (1), 9-31. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502017000100001>

- Silva, J. (en 2021). La influencia de las convenciones colectivas en los sindicatos del distrito de La Victoria 2017-2018 [Tesis universitaria, Universidad Señor de Sipán]. Archivos digitales. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7809/Silva%20Latorre%20Jonny%20Jose.pdf?sequence=1>
- Velarde, S. (2019). La Violación a la Libertad del Colegio de Funcionarios Públicos de la Provincia de Huancavelica 2018. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Archivos digitales. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3242/TESIS-2019-DERECHO-VELARDE%20ORE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villavicencio, A. (2010). La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. <https://1library.co/article/derecho-libertad-sindical-teoria-derechos-constitucionales.qo5xme0y>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

“LA LIBERTAD SINDICAL Y SU RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A UNIDAD YAULIYACU 2021”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	MARCO TEORICO	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES INDICADORES	METODOLOGIA DE INVESTIGACION
¿Cómo se relaciona la libertad sindical en la aplicación de los convenios colectivos en la Empresa Minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021?	Determinar la relación de la libertad sindical en la aplicación de los convenios colectivos en la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021.	<ul style="list-style-type: none"> - Antecedentes del estudio. - Bases Teóricas. - Definición de conceptos 	La libertad sindical es en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021.	VARIABLE 1 Libertad sindical	Derecho de sindicación	<ul style="list-style-type: none"> - METODO GENERAL: Científico. - MÉTODOS ESPECÍFICOS: inductivo y deductivo - TIPO DE INVESTIGACION: Aplicada - NIVEL DE INVESTIGACION: Correlacional - DISEÑO DE INVESTIGACION: No experimental - POBLACION: 72 empleados sindicalizados - MUESTRA: No habrá muestra, por qué se trabajará con el total de la población
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS		HIPOTESIS ESPECIFICAS		Derecho de huelga	
1. ¿Cómo se relaciona los derechos de sindicación en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021?	1. Determinar la relación de los derechos de sindicación en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021.		1. Los derechos de sindicación se relacionan directa y significativamente en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu 2021, a través de libre afiliación y el ejercicio de		VARIABLE 2 Convenios colectivos	

<p>2. ¿Cómo se relaciona la negociación colectiva en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona el derecho a la huelga en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021?</p>	<p>2. Determinar la relación de la negociación colectiva en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021.</p> <p>3. Determinar la relación del derecho a huelga en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021.</p>		<p>actividades sindicales.</p> <p>2. La negociación colectiva se relaciona directa y significativamente en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021, a través de negociación directa, la conciliación y el arbitraje.</p> <p>3. El derecho a huelga se relaciona directa y significativamente en la aplicación de los convenios colectivos de la Empresa Minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021, a través de la suspensión de labores.</p>		<p>- Técnica: Encuesta - Instrumento: El cuestionario</p>
---	--	--	--	--	--

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

**LA LIBERTAD SINDICAL Y SU RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA
EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A UNIDAD YAULIYACU 2021**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
<p>Libertad sindical; Las Constituciones reconocen las libertades sindicales en sus disposiciones. 7 y 28.1. Este es uno del derecho fundamental desarrollados en la ley orgánica.</p>	Derecho de sindicación	1. Elección de la libre pertenencia al sindicato
		2. Derecho a constituir organizaciones sindicales
		3. Derecho a afiliarse al sindicato ya constituido
		4. Afiliación al sindicato y estabilidad laboral
		5. Pertenencia al sindicato refuerza la igualdad, equidad y justicia
		6. No afiliación al sindicato genera perjuicio
		7. Desafiliación al sindicato genera perjuicio
		8. Organización del sindicato
		9. Preparación de pliegos de peticiones
		10. Gestión del sindicato
		11. Velarse por los cumplimientos del convenio colectivo.
		12. Conocimiento sobre los derechos sindicales
	Negociación colectiva	13. Conocimiento sobre la negociación de un convenio colectivo
		14. Exigir derechos colectivos
		15. Respeto al derecho del fuero sindical
		16. Regulación de los contratos individuales de trabajo
		17. Predisposición a dialogar con el sindicato
		18. Acuerdo favorable en una conciliación
		19. Intervención de una tercera persona para la solución de conflictos
		20. Acuerdos favorables para los sindicatos
		21. Solución del problema por medio del arbitraje
		22. Solución del conflicto mediante una tercera persona
		23. Sindicato y solución del conflicto mediante una tercera persona
		24. Empleador y solución del conflicto mediante una tercera persona

	Derecho a huelga	25. Eficacia del ejercicio de huelga 26. Respeto del empleador por las huelgas 27. Necesidad de realizar una huelga 28. Consenso entre el empleador y el sindicato 29. Huelgas y resultados favorables para los trabajadores
<p>Convenios colectivos: La firma de un convenio colectivo significa la voluntad de ambas partes, que siempre está ligada a preocupaciones relacionadas con el trabajo y determina el alcance del acuerdo. Cuando el tribunal arbitral elige una de las dos propuestas finales hechas por las partes, creyéndola aceptada como convenio colectivo de trabajo, como en el TUO de la LRCT.</p>	Convenios colectivos	30. Cumplimiento con los acuerdos del convenio colectivo 2020-2021 31. Conocimiento sobre el procedimiento para realizar reclamos 32. Quejas sobre incumplimiento de acuerdos del convenio colectivo 2020-2021 33. Sanción a la empresa por incumplimiento de acuerdos del convenio colectivo 2020-2021 34. Respeto del convenio colectivo 2020-2021

ANEXO 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE VALORACION	INSTRUMENTO
Libertad sindical	Derecho de sindicación	1. Elección de la libre pertenencia al sindicato	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo. • De acuerdo. • Ni de acuerdo ni en desacuerdo. • En desacuerdo • Muy en desacuerdo 	Cuestionario
		2. Derecho a constituir organizaciones sindicales		
		3. Derecho a afiliarse al sindicato ya constituido		
		4. Afiliación al sindicato y estabilidad laboral		
		5. Pertenencia al sindicato refuerza la igualdad, equidad y justicia		
		6. No afiliación al sindicato genera perjuicio		
		7. Desafiliación al sindicato genera perjuicio		
		8. Organización del sindicato		
		9. Preparación de pliegos de peticiones		
		10. Gestión del sindicato		
		11. Velar por el cumplimiento de los convenios colectivos		
		12. Conocimiento sobre los derechos sindicales		
	Negociación colectiva	13. Conocimiento sobre la negociación de un convenio colectivo		
		14. Exigir derechos colectivos		
		15. Respeto al derecho del fuero sindical		
		16. Regulación de los contratos individuales de trabajo		
		17. Predisposición a dialogar con el sindicato		
		18. Acuerdo favorable en una conciliación		
		19. Intervención de una tercera persona para la solución de conflictos		
		20. Acuerdos favorables para los sindicatos		
		21. Solución del problema por medio del arbitraje		
		22. Solución del conflicto mediante una tercera persona		

		23. Sindicato y solución del conflicto mediante una tercera persona		
		24. Empleador y solución del conflicto mediante una tercera persona		
	Derecho a huelga	25. Eficacia del ejercicio de huelga		
		26. Respeto del empleador por las huelgas		
		27. Necesidad de realizar una huelga		
		28. Consenso entre el empleador y el sindicato		
		29. Huelgas y resultados favorables para los trabajadores		
Convenios colectivos	Convenios colectivos	30. Cumplimiento con los acuerdos del convenio colectivo 2020-2021		
		31. Conocimiento sobre el procedimiento para realizar reclamos		
		32. Quejas sobre incumplimiento de acuerdos del convenio colectivo 2020-2021		
		33. Sanción a la empresa por incumplimiento de acuerdos del convenio colectivo 2020-2021		
		34. Respeto del convenio colectivo 2020-2021		

ANEXO 4: Instrumento (s) de recolección de datos

Preguntas		Escala de Likert				
LIBERTAD SINDICAL						
Nº	Libre afiliación	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	¿Usted eligió libremente pertenecer al sindicato de la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu?					
2	En la empresa donde labora, ¿el trabajador tiene derecho a constituir organizaciones sindicales?					
3	En dicha entidad, ¿el trabajador tiene derecho a afiliarse al sindicato ya constituido?					
4	¿Afiliarse a los sindicatos le otorga mayores estabilidades laborales?					
5	¿Considera que pertenecer los sindicatos hace más fuerte las igualdades, equidades y justicias en la Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu?					
6	¿El no afiliarse al sindicato de las mineras Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu le perjudica de algunas maneras?					
7	¿El desafilarse al sindicato de la empresa en mención lo perjudica de alguna manera?					
Ejercicio de actividades sindicales		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

8	¿Considera que el sindicato se encuentra organizado para reclamar sus derechos colectivos?					
9	¿El sindicato de la empresa donde labora prepara pliegos de peticiones?					
10	¿El sindicato realiza su propia gestión para alcanzar los fines colectivos propuestos?					
11	¿El sindicato vela por el cumplimiento de los convenios colectivos?					
12	¿Todos los miembros del sindicato de la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu conocen sobre sus derechos sindicales a fin de evitar complicaciones en las actividades realizadas?					
Negociación directa		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
13	¿Puede afirmar que los miembros del sindicato conocen a cerca de la negociación de un convenio colectivo?					
14	¿Considera que los sindicatos están bien organizados para exigir sus derechos colectivos?					
15	¿La Empresa Minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu respeta el derecho al fuero sindical?					
16	¿Debido al convenio colectivo se regularon las condiciones de los contratos individuales de trabajo generando obligaciones a ambas partes: empleados y empleador?					

Conciliación		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
17	¿El empleador se encuentra predispuesto a dialogar con el sindicato a fin de solucionar los problemas laborales emergentes?					
18	¿Durante una conciliación entre el empleador y el sindicato en todo llegar a unos acuerdos favorable para las dos posiciones?					
19	¿Considera que no es importante la intervención de una tercera persona para poder solucionar el conflicto con el colaborador y el sindicato?					
20	¿Los acuerdos que se llegan con el empleador son en muchas ocasiones favorables para los sindicatos?					
Arbitraje		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
21	¿En cierta ocasión el sindicato y la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu vio de manera última solución resolver el problema a través del arbitraje?					
22	¿Considera efectivo que una tercera persona solucione el conflicto entre el empleador y el sindicato?					
23	¿El sindicato, de ser necesario, considera resolver problemas con					

	el empleador por medio del arbitraje?					
24	¿El empleador se encuentra predispuesto en optar por el arbitraje a fin de solucionar los problemas laborales emergentes?					
Suspensión de labores		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
25	¿Considera que el ejercicio de huelga de los empleados es eficaz al momento de reclamar sus derechos colectivos?					
26	¿El empleador respeta las huelgas realizadas por el sindicato?					
27	¿Es necesario realizar una huelga en caso el empleador no cumpla con los acuerdos del convenio colectivo?					
28	¿Considera que es necesario que tanto el empleador como el sindicato lleguen a un consenso para evitar la suspensión de labores?					
29	¿Puede afirmar que a consecuencia de la participación del sindicato de la empresa en las huelgas se obtuvieron resultados favorables para los trabajadores?					
CONVENIOS COLECTIVOS						
Convenios colectivos		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

30	¿La Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu cumplió con los acuerdos establecidos en el convenio colectivo 2020-2021?					
31	¿Los miembros del sindicato conocen el procedimiento para realizar reclamos debido al incumplimiento de los acuerdos en el convenio colectivo?					
32	¿Hubieron quejas en caso hubo algún incumplimiento sobre los acuerdos del convenio colectivo 2020-2021?					
33	En caso de dicho incumplimiento, de haber existido, ¿se sancionó a la Empresa Minera los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu?					
34	¿Considera que la minera Los Quenuales S.A Unidad Yauliyacu respetó en su totalidad el convenio colectivo 2020-2021?					



ANEXO 5: Validación de expertos respecto al instrumento

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Informe de opiniones de experto de los instrumentos de investigaciones (APRESIACIONES GENERALES POR INDICADORES)

I.- DATO GENERALES:

“LA LIBERTAD SINDICAL Y SU RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA EMPRESA MINERALOS QUENUALES S.A UNIDAD YAULIYACU 2021”

II.- OPINIONES DEL EXPERTO

INDICADOR	CRITERIOS	OPINIÓN DEL EXPERTO (ESCRIBA SU OPINIÓN EN %)				
		Muy malos 0 – 20%	Malose 21 – 40%	Regulares 41 – 60%	Buenos 61 – 80%	Muy buenos 81 – 100%
1.- Claridades						✓
2.- Objetividades						✓
3.- Actualidades						✓
4.- Organizaciones						✓
5.- Sufficiencias						✓
6.- Adecuaciones						✓
7.- Consistencias						✓
8.- Coherencias						✓
9.- Metodologías						✓
10.- Pertinencias						✓

APLICABILIDAD: 1) Deficientes 2) Malas 3) Regulares 4) Buenas 5) Muy buenas

Nombres y apellidos del experto	Dr. Wilmer Rojas Carhuamaca	
Grados académicos	Dr. Ciencias Ambientales y desarrollo sostenible MSc. Desarrollo Rural Sostenible	
DNI: 41601643	Celular: 951598260	Email: Wilmer_950@hotmail.com

Dr. Wilmer Rojas Carhuamaca



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Informe de opiniones de experto de los instrumentos de investigaciones
(APRESIACIONES GENERALES POR INDICADORES)

I.- DATO GENERALES:

“LA LIBERTAD SINDICAL Y SU RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA EMPRESA MINERALOS QUENUALES S.A UNIDAD YAULIYACU 2021”

II.- OPINIONES DEL EXPERTO

INDICADOR	CRITERIOS	OPINIÓN DEL EXPERTO (ESCRIBA SU OPINIÓN EN %)				
		Muy malos 0 – 20%	Malose 21 – 40%	Regulares 41 – 60%	Buenos 61 – 80%	Muy buenos 81 – 100%
1.- Claridades						✓
2.- Objetividades						✓
3.- Actualidades						✓
4.- Organizaciones						✓
5.- Suficiencias						✓
6.- Adecuaciones						✓
7.- Consistencias						✓
8.- Coherencias						✓
9.- Metodologías						✓
10.- Pertinencias						✓

APLICABILIDAD: 1) Deficientes 2) Malas 3) Regulares 4) Buenas 5) Muy buenas

Nombres y apellidos del experto	Dr. Marisol Condori Apaza	
Grados académicos	Dr. Derecho Mg. Sociología	
DNI: 19980767	Celular: 945927447	Email: mcondoria@uncp.edu.pe

Dra. Marisol Condori Apaza



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Informe de opiniones de experto de los instrumentos de investigaciones (APRESIACIONES GENERALES POR INDICADORES)

I.- DATO GENERALES:

“LA LIBERTAD SINDICAL Y SU RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA EMPRESA MINERALOS QUENUALES S.A UNIDAD YAULIYACU 2021”

II.- OPINIONES DEL EXPERTO

INDICADOR	CRITERIOS	OPINIÓN DEL EXPERTO (ESCRIBA SU OPINIÓN EN %)				
		Muy malos 0 – 20%	Malose 21 – 40%	Regulares 41 – 60%	Buenos 61 – 80%	Muy buenos 81 – 100%
1.- Claridades						✓
2.- Objetividades						✓
3.- Actualidades						✓
4.- Organizaciones						✓
5.- Suficiencias						✓
6.- Adecuaciones						✓
7.- Consistencias						✓
8.- Coherencias						✓
9.- Metodologías						✓
10.- Pertinencias						✓

APLICABILIDAD: 1) Deficientes 2) Malas 3) Regulares 4) Buenas 5) Muy buenas

Nombres y apellidos del experto	Dr. Américo David Meza Salcedo	
Grados académicos	Dr. Sociología Mg. Sociología	
DNI: 04015800	Celular: 964647170	Email: davidmezasalcedo@g mail.com

Dr. Américo David Meza Salcedo

ANEXO 6: Solicitud dirigida a la entidad donde recolecto los datos

SOLICITO: LA APLICACIÓN DE UN CUESTIONARIO A TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE LA EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A. UNIDAD YAULIYACU.

SEÑOR JULIO CESAR BENDEZÚ JIMÉNEZ SUPERINTENDENTE DE GESTIÓN HUMANA DE LA EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A. UNIDAD YAULIYACU.

S. D.

Yo, **MEDRAN OLIVERA, Deri Yely** Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes. Identificada con DNI N° 72254454 con domicilio en Avenida Tahuantinsuyo sector 22 Distrito de El Tambo, provincia de Huancayo y departamento de Junín. Ante usted, me presento con el debido respeto y expongo:

Que habiendo deseando realizar un trabajo de investigación con fines académicos solicito se me permita aplicar un cuestionario a trabajadores sindicalizados de la Empresa Minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu.

POR LO EXPUESTO:

Señor Gerente, sirva ordenar a quien corresponda la atención de mi petición por ser de justicia.

Huancayo, **10 de diciembre del 2021**



MEDRAN OLIVERA, Deri Yely

D.N.I. N°: 72254454

**SOLICITO: LA APLICACIÓN DE UN
CUESTIONARIO A TRABAJADORES
SINDICALIZADOS DE LA EMPRESA
MINERA LOS QUENUALES S.A.
UNIDAD YAULIYACU**

**SEÑOR JULIO CESAR
BENDEZÚ JIMÉNEZ SUPERINTENDENTE DE GESTIÓN HUMANA DE
LA EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A. UNIDAD YAULIYACU.**

S. D.

Yo, **HURTADO CHUQUIMANTARI MARCOS** Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes. Identificada con DNI N° 20719473 con domicilio en Jr. Ciro Landa N° 127 Distrito de Yauyos, provincia de Jauja y departamento de Junín. Ante usted, me presento con el debido respeto y expongo:

Que habiendo deseando realizar un trabajo de investigación con fines académicos solicito se me permita aplicar un cuestionario a trabajadores sindicalizados de la Empresa Minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu.

POR LO EXPUESTO:

Señor Gerente, sirva ordenar a quien corresponda la atención de mi petición por ser de justicia.

Huancayo, **10 diciembre del 2021**



HURTADO CHUQUIMANTARI, Marcos

D.N.I. N°: 20719473

**ANEXO 7: Documento de aceptación por parte de la entidad donde se
recolecto los datos**

**CARTA DE ACEPTACION DE LA EMPRESA MINERA LOS
QUENUALES S.A. UNIDAD YAULIYACU.**

Casapalca, 20 de febrero del 2022

Ing. Julio Cesar Bendezú Jiménez
Superintendente de Gestión Humana de la Empresa Minera Los Quenuales S.A.
Unidad Yauliyacu.

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que el Sr. **MARCOS HURTADO CHUQUIMANTARI**, identificada con D.N.I. Nro 20719473 y la Sra. **DERI YELY MEDRAN OLIVERA, IDENTIFICADA** con D.N.I. Nro 72254454, Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes que Usted Representa, ha sido admitida su solicitud de aplicar un cuestionario a trabajadores sindicalizados en nuestra empresa, teniendo como fecha de aplicación el 10 de enero del 2022 y como fecha límite 15 de febrero del 2022.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente.



Ing. Julio Cesar Bendezú Jiménez
Superintendente de Gestión Humana de la
Empresa Minera Los Quenuales S.A.

**ANEXO 8: Consentimiento o asentimiento informado de las personas
encuestadas**

CONSENTIMIENTO

Al concluir la investigación, si usted brinda su correo electrónico, recibirá un resumen con los resultados obtenidos y será invitado a una conferencia en la cual serán expuestos los resultados. Si desea, podrá escribir al correo jorgeperez@pucp.edu.pe para extenderle el artículo completo.


Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Jorge Pérez Castro

Fecha: 15 de enero del 2022

Correo electrónico: jorgeperez@pucp.edu.pe

Firma del participante: 

Firma de los investigadores (o encargado de recoger información): 

CONSENTIMIENTO

Yo, Jorge Pérez Castro, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este.

<input type="checkbox"/>	Declarada , es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
<input type="checkbox"/>	Confidencial , es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y los tesisistas utilizarán un código de identificación o seudónimo.

ANEXO 9: Constancia de que se aplicó el instrumento de recolección de datos por parte de la entidad donde se debía recolectar los datos



LosQuenuales

CONSTANCIA

QUIEN AL FINAL SUSCRIBE:

Que el Señor: **MARCOS HURTADO CHUQUIMANTARI**, identificada con D.N.I. Nro. 20719473 y **DERI YELY MEDRAN OLIVERA**, identificada con D.N.I. Nro. 72254454, han aplicado un cuestionario a 72 trabajadores sindicalizados de nuestra EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A. UNIDAD YAULIYACU, ubicado en el Departamento de Lima, Casapalca, desempeñándose **RECOLECTOR DE INFORMACION**, desde el día 10 de enero del 2022 y como fecha límite 15 de febrero del 2022.

Durante su investigación el mencionado ha demostrado conocimiento, puntualidad, disciplina y colaboración durante todo el procedimiento de la recolección de la información.

Se emite el presente a solicitud verbal del interesado y para los fines que este estime conveniente.

Casapalca, 20 de febrero del 2022



ANEXO 10: Declaración de autoría

Declaración Jurada de Autenticidad de la Tesis o Trabajo de Investigación

Yo, **MEDRAN OLIVERA, Deri Yely**, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes., identificado(a) con DNI 72254454

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo titulado:
 “LA LIBERTAD SINDICAL Y SU RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A. UNIDAD YAULIYACU 2021”
 El mismo que presento bajo la modalidad de **Trabajo de investigación**¹ para optar el **Título Profesional**² de Abogada
2. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
3. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
4. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
5. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Peruana Los Andes

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Peruana Los Andes y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluida el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 31/05/2022

.....
Firma del autor³

¹ Indicar si es tesis, trabajo de investigación, trabajo académico o trabajo de suficiencia profesional.

² Grado de Bachiller, Título de profesional, Grado de Maestro o Grado de Doctor

³ Idéntica a DNI, no se admite digital salvo certificado.

DECLARACION DE AUTORIA

Declaración Jurada de Autenticidad de la Tesis o Trabajo de Investigación

Yo, **MARCOS HURTADO CHUQUIMANTARI**, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes., identificado(a) con DNI 20719473

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo titulado:

“LA LIBERTAD SINDICAL Y SU RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A. UNIDAD YAULIYACU 2021”

El mismo que presento bajo la modalidad de **Trabajo de investigación**⁴ para optar el **Título Profesional**⁵ de Abogado

2. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
3. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
4. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
5. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Peruana Los Andes

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Peruana Los Andes y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluida el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 31/05/2022



.....
*Firma del autor*⁶

⁴ Indicar si es tesis, trabajo de investigación, trabajo académico o trabajo de suficiencia profesional.

⁵ Grado de Bachiller, Título de profesional, Grado de Maestro o Grado de Doctor

⁶ Idéntica a DNI, no se admite digital salvo certificado.