

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**LA SINDICALIZACIÓN EN LA EMPRESA PRIVADA
DEL PERÚ, 2023**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

LEON FARFAN, TEOFILO

ORCID: 00000-0002-1203-0456

ASESOR

MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO

ORCID: 0000-0003-2381-8131

PIURA – PERÚ

2023

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

León Farfán, Teófilo

ORCID: 00000-0002-1203-0456

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Piura, Perú

ASESOR

Dr. Merchan Gordillo Mario Augusto

ORCID: 0000-0003-2381-8131

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. Barraza Torres Jenny Juana

ORCID: 0000-0002-0834-4663

Dr. Centeno Caffo Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Mgtr. Gonzales Trebejo Cinthia Vanessa

ORCID: 0000-0001-6931-1606

HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR

MGTR. BARRAZA TORRES JENNY JUANA

PRESIDENTE

DR. CENTENO CAFFO, MANUEL RAYMUNDO

MIEMBRO

MGTR. GONZALES TREBEJO CINTHIA VANESSA

MIEMBRO

Dr. MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO

ASESOR

DEDICATORIA

A Dios por su infinita misericordia

Teófilo León Farfán

AGRADECIMIENTO

A mi familia por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida

Teófilo León Farfán

RESUMEN

La investigación tuvo como problema general ¿Cuáles son las razones jurídicas para la sindicalización en la empresa privada del Perú, 2023?, el objetivo general fue determinar las razones jurídicas para la sindicalización en la empresa privada del Perú, 2023; la metodología fue una investigación de tipo básica con un nivel de investigación descriptiva, se utilizó el método científico, jurídico y doctrinario, el diseño fue experimental para la Población y muestra se tomará en cuenta a los abogados de la ciudad de Piura, siendo la muestra 50 abogados especialistas en derecho laboral, la unidad de estudio con respecto a la población a encuestar fueron abogados especialistas en derecho laboral del ICAP Piura, se utilizara la encuesta como técnica e instrumento de recolección de datos, los resultados indicaron que: tenemos que, 35 abogados respondieron favorablemente que significa un 70% de abogados respondió que no lo que significa un 10 % y un abogad no opinó lo que significa un 5 %. Como se puede apreciar la mayoría tiene conocimiento sobre la sindicalización en las empresas privadas. Llegando a concluir que si bien la sindicalización es una condición de esta relación, en más de una oportunidad, generan enfrentamientos que terminan en paralizaciones o huelgas, cuya finalidad es lograr mejoras, y que constituyen mecanismos reconocidos por la ley, pues tanto la huelga y la negociación colectiva tienen por objeto mantener la paz y tranquilidad social, tan necesarias para el normal funcionamiento de una empresa, cuya imagen debe trascender para beneficio propio.

Palabras clave: derechos, empresa, privada, sindicalización y trabajador

ABSTRACT

The research had as a general problem: What are the legal reasons for unionization in private companies in Peru, 2023? The general objective was to determine the legal reasons for unionization in private companies in Peru, 2023; The methodology was a basic research with a descriptive research level, the scientific, legal and doctrinal method was used, the design was experimental for the Population and the sample will take into account the lawyers of the city of Piura, the sample being 50 lawyers specialized in labor law, the study unit with respect to the population to be surveyed were lawyers specialized in labor law from ICAP Piura, the survey was used as a data collection technique and instrument, the results indicated that: we have to, 35 lawyers responded favorably which means 70% the lawyer answered no which means 10% and a lawyer did not think what 5% means. As can be seen, the majority is aware of unionization in private companies. reaching the conclusion that although unionization is a condition of this relationship, on more than one occasion, they generate confrontations that end in stoppages or strikes, whose purpose is to achieve improvements, and that they constitute mechanisms recognized by law, since both the strike and The purpose of collective bargaining is to maintain peace and social tranquility, so necessary for the normal functioning of a company, whose image must transcend for its own benefit.

Keywords: rights, company, private, unionization and worker

ÍNDICE GENERAL

Equipo de trabajo	ii
Hoja de firma de jurado y asesor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general.....	viii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas de la investigación	14
2.2.1. El derecho al trabajo.....	14
2.2.2. Las relaciones laborales sindicales	15
2.2.3. El sindicalismo en el Perú.....	16
2.2.4. Definición de sindicato	17
2.2.5. El derecho a la sindicalización.....	17
2.2.6. El derecho a la negociación	17
2.2.7. El derecho a la huelga	18
2.2.8. La libertad sindical.....	19
2.2.8.1. Objetivos de la libertad sindical.....	20
2.2.9. La afiliación	21
2.2.10. La legislación de la sindicalización en el Perú	21
2.2.11. La sindicalización en la legislación comparada.....	28
2.2.12. La empresa privada	31
2.2.12.1. Definición	31
2.2.12.2. Características	32
2.2.12.3. Clases de empresas	33
2.2.12.4. El rol de los sindicatos en el desarrollo de la empresa.....	33

2.2.12.5.	Ventajas y desventajas de los sindicatos en las empresas.....	35
2.3.	Marco conceptual	36
III.	HIPÓTESIS.....	38
IV.	METODOLOGÍA	39
7.1.	Tipo de investigación	39
7.2.	Nivel de la investigación de la tesis	39
7.3.	Diseño de la investigación	39
7.4.	Universo y muestra	40
7.5.	Definición y operacionalización de variables	41
7.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
7.7.	Plan de análisis.....	43
7.8.	Matriz de consistencia.....	43
7.9.	Principios éticos	46
V.	RESULTADOS	47
5.1.	Resultados	47
5.2.	Análisis de resultados.....	57
VI.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
	ANEXOS	67
	Anexo 1: Instrumento de recolección	68
	Anexo 2: Validación de expertos.....	71
	Anexo 3: Consentimiento informado.....	73
	Anexo 4: Cronograma de actividades	74
	Anexo 5: Presupuesto	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla y grafico 1.....	47
Tabla y grafico 2.....	48
Tabla y grafico 3.....	49
Tabla y grafico 4.....	50
Tabla y grafico 5.....	51
Tabla y grafico 6.....	52
Tabla y grafico 7.....	53
Tabla y grafico 8.....	54
Tabla y grafico 9.....	55
Tabla y grafico 10.....	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Tabla y grafico 1.....	47
Tabla y grafico 2.....	48
Tabla y grafico 3.....	49
Tabla y grafico 4.....	50
Tabla y grafico 5.....	51
Tabla y grafico 6.....	52
Tabla y grafico 7.....	53
Tabla y grafico 8.....	54
Tabla y grafico 9.....	55
Tabla y grafico 10.....	56

I. INTRODUCCIÓN

El derecho de sindicalizarse ha conseguido a merced de muchas luchas y enfrentamientos entre los empresarios y los trabajadores, entre los dueños de las empresas y la fuerza laboral que las mueve y las hace producir.

No es justo creer que, el sindicato es una organización dañina para el rendimiento de una empresa, traducido en ganancias y utilidades, por el contrario, el sindicato como organismo de defensa del trabajador, sirve para aportar tranquilidad ya que ningún trabajador quiere dañar la empresa que le da sustento, ni mucho menos paralizarla, porque eso es sinónimo de pobreza y de falta de oportunidades, lo que pasa es que a veces el poder mal usado choca y genera conflictos de gran magnitud.

Por años los sindicatos han sido vistos como un botín de guerra de dirigencias, que solo piensan en su utilidad como medio de enfrentamiento, pero si los trabajadores cuidan que el sindicato sea manejado por quienes quieren el progreso, y el bienestar de los socios, verán que el sindicato es un medio idóneo para llegar con éxito a una mesa de dialogo donde se anteponen los intereses de los verdaderos trabajadores y los intereses de los modernos empresarios que saben que el progreso de sus empresas está en el bienestar que garantiza un sindicato conformado por trabajadores comprometidos con el éxito .

En el ámbito internacional tenemos que:

De acuerdo a Marshall (2021) indica que en el contexto de América Latina siempre se ha caracterizado por las tasas muy bajas de afiliación a los sindicatos, nos menciona que en Argentina la tasa de sindicalización es relativamente elevada y ha sido bastante estable en el largo plazo a pesar de los vaivenes macroeconómicos, dentro del mercado

de trabajo, sociales y políticos y eso que este este país latinoamericano, es extremadamente alta la proporción de la población que declara que no confía o poco confía en los sindicatos. Por otro lado, indica que los tres factores centrales económicos, institucionales y políticos que influyen sobre los niveles de sindicalización son: a) estructura del empleo, cuya influencia sobre la tasa general de afiliación está asociada con las proclividades diferenciales a la sindicalización; b) estímulos a la afiliación en un sentido amplio, es decir incluyendo, desde incentivos legales y otros, hasta las formas de presión o coerción que inciden sobre la afiliación individual; y c) actitudes y opiniones con respecto a los sindicatos predominantes en la población.

En los últimos años, el sindicalismo en América pasó por distintas etapas de transición que culminaron con la creación y la consolidación de la Confederación Sindical de los Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA). El artículo describe los desafíos que enfrenta el movimiento sindical para consolidarse como un rol fundamental en la disputa por la nueva hegemonía. El objetivo es hacer del trabajo decente el eje central de la promoción de políticas de desarrollo sostenible para lograr los cuatro aspectos del desarrollo sostenible: ecología, sociedad, economía y política. En caso de una crisis severa en los países del norte, las Américas pueden proponer alternativas al modelo neoliberal (Sommer & Báez, 2012)

El respeto de la libertad sindical en el mundo es una exigencia primordial e ineludible para la Organización Internacional del Trabajo, en razón de su característica estructural más esencial, es decir el tripartismo, y de las altas funciones que, en virtud de la Constitución e instrumentos de la OIT, están llamadas a cumplir las organizaciones de

trabajadores y empleadores en el seno de la propia Organización, a la vez que en los distintos Estados Miembros (Odero & Guido, 1995)

Los mismos autores antes mencionados sostienen que sin libertad sindical o, dicho con otras palabras, sin organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes, representativas y dotadas de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa de los derechos de sus afiliados y la promoción del bienestar común, el principio del tripartismo quedaría desvirtuado, cuando no convertido en letra muerta, y se atentaría gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social (Odero & Guido, 1995)

En el ámbito nacional

De acuerdo al autor Gil & Grompone (2014) “las organizaciones sindicales cumplen un rol imprescindible en todo Estado social, democrático, por cuanto son la expresión del ejercicio de un principio y derecho fundamental, como es la libertad sindical, a través de la cual se fortalece el sistema y se consolida el desarrollo económico de una nación”.

Como es sabido el derecho a la libertad sindical se encuentra consagrado en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, el cual señala que: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga; cautela su ejercicio democrático y garantiza la libertad sindical. (...)”. En forma concordante, la cuarta disposición final y transitoria de nuestra Constitución Política la que establece que: “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales ratificados por el Perú” (Zegarra, 2018)

Llevando el tema en estudio al campo judicial y procesal, vemos que la décima disposición complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, prescribe como una regla de interpretación la resolución de conflictos laborales, que: “Conforme a lo establecido en la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú, los derechos laborales, individuales o colectivos se interpretan, sin perjuicio de consultar los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los criterios o decisiones adoptados por los tribunales constituidos según tratados de los que el Perú es parte” (Zegarra, 2018)

En tal sentido, resulta innegable que la libertad sindical, como derecho, tiene una vasta regulación nacional, internacional y supranacional, dentro de la cual adquieren especial relevancia los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Finalmente, cabe señalar que este derecho debe entenderse como el derecho a incluir otros derechos, como el derecho a formar un sindicato, el derecho a subordinarse libremente, el derecho a la subordinación y re-sometimiento, el derecho a no interferir con el estado, y la violación de la constitución en las actividades de los sindicatos, excepto en el caso de la ley o la ley. Sin embargo, más de una empresa tiene una actitud repugnante hacia los sindicatos de trabajadores. Creemos que esto se debe a la falta de comprensión de las ventajas y formas. Uno de sus pilares es la conciencia de los beneficios laborales que se pueden traer a los trabajadores.

Otro motivo es la falta de difusión de las ventajas que tiene para empresa el sindicato, como ente de apoyo en la labor social y la garantía que presta a la empresa un trabajador debidamente protegido cuyo rendimiento por ende será mayor y más beneficioso para la empresa.

El presente trabajo ha querido ser el resultado de una mirada a la importancia de los sindicatos, como entes de progreso y de colaboración entre fuerzas de naturaleza antagónica, pero no por ello enfrentadas.

Después de la problemática descrita se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son las razones jurídicas para la sindicalización en la empresa privada del Perú, 2023?

Para ello también se formularon un objetivo general y objetivos específicos.

Como objetivo general tenemos:

Determinar las razones jurídicas para la sindicalización en la empresa privada del Perú, 2023.

Y como los objetivos específicos tenemos:

- Determinar si la legislación peruana favorece la sindicalización en la empresa privada
- Determinar si la sindicalización favorece la relación laboral empresa – trabajador.

La presente investigación se justifica porque la sindicalización es un tema que despierta bastantes discrepancias, hay quienes defienden la sindicalización y otros a quienes la atacan, desde luego son los empresarios, aquellos que no ven con buenos ojos que el trabajador cuente con un respaldo a sus derechos y anhelos de progreso, o que se defienda en caso de abuso del poder que lamentablemente se da.

Por ello ante la importancia de un problema siempre latente en el ánimo del trabajador, hemos querido investigar desde nuestra óptica de alumnos de derecho, con la finalidad de aclarar un concepto errado que se tenga de este derecho, por ello se realiza un

trabajo destinado a conocer como es, este derecho es algo muy importante en el desarrollo de las actividades laborales, la sociedad en su conjunto debe saber si es o no beneficioso integrar un sindicato, cuál es su función, si es una obligación el sindicalizarse y otra duda que han calado en el ánimo de muchas personas del pueblo peruano que ven en el sindicato la personificación de todos los males.

Al realizar esta investigación he tratado de ser todo lo más claro y preciso al describir una realidad tan controversial, y esperando que trabajos como el que presento permitan recoger resultados que puedan consolidar las bases de trabajos que mejoren las normas legales con relación a la libertad sindical. Se hace necesario conocer la relación empresa- sindicato, desde la óptica de la difusión de la legislación al respecto.

Consideramos que esta investigación contribuirá como aporte al ámbito empresarial, ya que los sindicatos cumplen un rol estratégico en las empresas. Por ello, es importante que se identifique los motivos por los cuales los trabajadores optan por afiliarse libremente a un sindicato, con el fin de generar estrategias donde los Recursos Humanos puedan gestionar adecuadamente sus derechos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Silva Pizarro (2020) presentó su investigación titulada “Sindicalización laboral y distribución de ingresos”; tuvo como objetivo: analizar la relación entre sindicalización y la distribución de ingresos para determinar la importancia de promoverla o no a través de Políticas Públicas, es una investigación con un enfoque correlacional y exploratorio, emplea una metodología mixta, es decir, se realizó un análisis estadístico descriptivo de los datos obtenidos cuantitativamente; llegando a concluir lo siguiente: Los movimientos colectivos de trabajadores no se asocian necesariamente a una mejor o peor distribución de ingresos, a excepción de los países del este europeo, donde, desde el año 1980, y más aún después de la crisis financiera del año 2008, la caída en la tasa de sindicalización pareciera haber inducido a una mayor desigualdad social. Sin embargo, es interesante destacar que en aquellos países donde la sindicalización y la negociación colectiva son altas, la desigualdad de ingresos es menor, pero podría ser que atienda a otros factores también, tales como, el desarrollo de Estados de Bienestar, baja tasa de desempleo, capacitación y educación, entre otros. También concluye que, en los 28 países considerados durante el período analizado 1970-2009, la sindicalización laboral posee impacto en la distribución de ingresos en un país, pero como se mencionó anteriormente, la muestra disminuyó considerablemente, reducción que asignó una serie de restricciones al estudio. Cabe señalar que, dado el carácter exploratorio del presente trabajo, pueden existir múltiples razones como, por ejemplo, el tamaño de la muestra, el número de países considerados, las trayectorias de los mismos, y ciertamente que el indicador (PIB per cápita) puede

no ser el más adecuado, pudiéndose usar ingreso de los hogares o del trabajo, respecto del que no existe mucha información disponible para el período analizado. Finalmente, los estudios concluyen que pareciera ser que la negociación colectiva y la sindicalización centralizada y coordinada inciden positivamente sobre los salarios de los trabajadores y por esta vía contribuye mejorar la distribución de ingresos.

Solano & Caro (2020) presentó su investigación titulada “Influencia de la actividad sindical en la sostenibilidad de las empresas en el marco del desarrollo organizacional” su objetivo general fue determinar la influencia de la actividad sindical en la sostenibilidad de las empresas en el marco del desarrollo organizacional, fue de tipo cuantitativo, la población la conformaron la colaboradores de empresas públicas y privadas, llegando a concluir que: La actividad sindical en el país ha visto influenciada por diversos aspectos. Ya se mencionó que su análisis no debe centrarse en un solo aspectos, sino que esta debe ser analizada bajo temas coyunturales como lo es el comportamiento organizacional en las empresas y cada una de las estrategias orientadas al eficiente manejo de los recursos con que una organización cuenta para el desarrollo de sus actividades. Estas organizaciones dejan al descubierto las falencias que posee una empresa en cuanto al comportamiento organizacional y administración del talento humano, consecuencia de un mal manejo o desconocimiento de prácticas esenciales para lograr un mejoramiento de la percepción de satisfacción laboral en los empleados, así como una falta de mecanismos eficientes que garantice una comunicación clara y precisa en cada una de las áreas de la organización y por último una lectura errónea sobre las practicas efectuadas para la resolución de conflictos en donde no se logra concertar un acuerdo que pueda beneficiar a ambas partes.

Tenemos a Ratto (2019) investigó sobre “Sindicatos contra la precariedad laboral. Análisis de tres “procesos de organización sindical” de trabajadores estructuralmente débiles en Chile: los casos del trabajo doméstico asalariado y del retail supermercadista” tuvo como objetivo general, Analizar las estrategias sindicales utilizadas por trabajadores que se encuentran en posiciones de debilidad estructural, cuando levantan procesos de organización sindical contra la precariedad laboral en Chile entre los años 2006 y 2018, así mismo fue un estudio multicaso que se constituye por el estudio instrumental, la muestra y universo corresponde a la totalidad de los procesos de organización sindical, ocurridos en los últimos doce años en Chile (2006-2018), concluyendo que: Los procesos de organización sindical del SIL (2007-2018) y la FTW (2008-2018) emergen desde las mismas bases estructurales configuradas por el proceso de producción de D&S, y posteriormente de Walmart., estas bases le dan un escaso poder estructural de mercado y en el lugar de trabajo a los trabajadores del retail de esta empresa, en tanto sus procesos de trabajo tienen una baja potencia disruptiva, los trabajadores se encuentran dispersos por el territorio nacional en más de 300 locales y la empresa se divide en cinco formatos o modelos de negocios distintos -con más o menos “posibilidades” de otorgarles beneficios materiales a sus trabajadores.

A nivel nacional

Panaque (2020) presentó su investigación titulada “La clasificación de organizaciones sindicales en el Perú y su repercusión en la libertad de organización sindical de los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios”; tuvo como objetivo: determinar la afectación de la libertad sindical individual en relación con la constitución de organizaciones sindicales en la Ley de Relaciones Colectivas de

Trabajo respecto a los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios, llegó a las siguientes conclusiones: El desarrollo a nivel internacional y nacional del derecho a la libertad sindical ha presupuesto la existencia de un marco legislativo que brinde la protección y garantías necesarias para su uso, sin embargo observamos que en la formación de las clases de sindicatos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no se viene aplicando plenamente el convenio internacional número 87 del Organismo Internacional de Trabajo, toda vez que limita formar organizaciones sindicales más allá de los señalados en la citada ley, algunos de los trabajadores que sufren esta limitación son los que pertenecen a la tercerización de servicios los cuales no tienen la posibilidad de formar una organización sindical diferente a la que la ley señala, teniendo en cuenta que al tener un desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a la empresa principal o la temporalidad de sus puestos es difícil que puedan formar un sindicato de empresa o de alguna otra clases de organización sindical establecidos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Consideramos se debe modificar el artículo 5 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo donde la clasificación de los organismos sindicales sea *numerus apertus*, abriéndose de esta manera un abanico de posibilidades para los trabajadores que forman parte de la tercerización de servicios y les permita tener como contraparte al empleador principal, con la única finalidad de alcanzar la igualdad de trato salarial y condiciones de trabajo entre todos los trabajadores que forman parte de una empresa junto con el reforzamiento de su derecho a la libertad sindical.

Berríos (2019) en su investigación sobre “El derecho a la sindicalización, negociación y huelga, de los trabajadores de dirección y de confianza en el sector privado en el Perú- año 2019”; tuvo como finalidad abordar el derecho a la libertad sindical de esta

clase de trabajadores, analizar a fondo el espíritu del legislador respecto a la limitación evidente de su derecho a la sindicalización y los efectos que estos traen consigo, determinar si este impedimento se extiende a la negociación colectiva y finalmente a la huelga, concluyendo que: Todos los trabajadores y sin ninguna distinción pueden constituir organizaciones sindicales y afiliarse a las mismas, ello sin importar la categoría profesional a la que pertenezcan. No obstante, la LCRT solo contempla la afiliación de un trabajador de dirección y de confianza cuando el estatuto del sindicato lo permita. De acuerdo a la OIT, todos los trabajadores pueden negociar de manera libre y voluntaria con excepción de las fuerzas Armadas y policiales, por lo que los trabajadores de confianza y dirección pueden ejercer este derecho.

Álvarez (2018) en su trabajo titulado “*Negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018*”, donde su objetivo general determinar el grado de negociación entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa. El estudio correspondió a una investigación de tipo descriptiva, de nivel básica y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos e información recolectada. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. El universo de la población se conforma por 262 trabajadores sindicalizados del sindicato SINTRABA. La muestra fue hallada por la técnica de muestreo aleatorio simple y sometido al factor de corrección por finitud, estableciéndose en 98 trabajadores sindicalizados. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con elaboración propia para medir el nivel de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER; llegando a concluir que: En la dimensión condiciones de trabajo se determina que la negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER se da en

un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 73%, lo que demuestra que salarios, horas de trabajo, bonificaciones y categorización son percibidos de una manera desinteresada por los trabajadores y que no han generado algún impacto positivo en ellos. Referente a la dimensión Relación entre empleador y el empleado se da en un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 80%, lo que sigue demostrando la indiferencia de la negociación colectiva por parte de los trabajadores, por lo cual se debe de trabajar en canales de comunicación para buscar cercanía y confianza a los trabajadores de la empresa entablando una intermediación idónea entre ambos agentes. Respecto a la dimensión Relación entre el empleador y el sindicato, se obtuvo un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 54% y un 50% percibe dicha relación como favorable la cual implica relaciones interpersonales, beneficios para los colaboradores, consenso (Pliego de reclamos) y Liderazgo. En esta dimensión se obtuvo mayor porcentaje de aceptación por parte de los trabajadores sindicalizados.

A nivel local

Pérez (2017) “Los trabajadores de la empresa tercerizadora y su participación en la negociación colectiva con la empresa principal”, su investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera los trabajadores de la empresa tercerizadora podrían ejercer la negociación colectiva con la empresa principal, fue una investigación de tipo cualitativa, descriptiva y correlacional llegando a concluir que es necesario establecer lineamientos, para garantizar el inicio y el completo desenvolvimiento de las negociaciones colectivas, puesto que las misma siempre versan en temas como mejoras remunerativas, implementación, todo aquello que está relacionado con las condiciones laborales, hasta las que están relacionadas con la potenciación de las relaciones individuales de trabajo; desde la que tienen que ver con el favorecimiento del ejercicio

regular de la libertad sindical hasta la ponderación que pudiera tener el empleador para, en un espíritu de compromiso con sus trabajadores, llevar adelante, y de buena fe, el desarrollo de la negociación colectiva hasta su adecuada conclusión, desde las que utilizando este mecanismo fortalecen la institucionalización de la democracia hasta quienes apuestan para que la negociación colectiva sea un conducto para mejorar el reparto equitativo de la riqueza de un país; en fin los que ven en la negociación colectiva un mecanismo de concertación y participación, serán quienes apoye a que esta propuesta en la que se vuelve posible la participación entre la tercera y la principal. Además, indica que, debido al incremento de las empresas de tercerización laboral, se ha incidido de forma directa e indirectamente en los derechos colectivos de los trabajadores de la empresa principal y de la tercerizadora.

Medina (2018) investigó sobre “El régimen laboral especial agrario, ley N° 27360 y los derechos laborales reconocidos a los trabajadores”; su objetivo fue: llegando a concluir lo siguiente: Trae consigo una vergüenza internacional, las críticas al régimen laboral agrario no solo vienen de los sindicalistas peruanos, sino también de Estados Unidos, país con el que Perú firmó un TLC. Entre los acuerdos, se encuentra el respetar los derechos laborales. El Departamento de Trabajo de EEUU ya ha pedido al Estado peruano revisar el régimen laboral agrario por considerar lesivo a los derechos de los trabajadores, entre los que se encuentra el de sindicalización. Los trabajadores del régimen general tienen derecho a dos gratificaciones por fiestas patrias y fiestas de fin de año, dos depósitos anuales por Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) y 30 días de vacaciones. Sin embargo, los del régimen laboral agrario, no reciben gratificaciones, ni CTS. En teoría, estos conceptos vendrían incluidos en sus sueldos mensuales, pero con ello, los agricultores solo reciben un

aproximado de 1,200 soles mensuales. Además, solo reciben 15 días de vacaciones al año. No ayuda a disminuir la pobreza y la informalidad laboral, esto se trae abajo el argumento de que el régimen laboral agrario trae bienestar económico y social a la población. Afirman también que el régimen no aporta a la formalización laboral en el sector, de solo 19% en la actualidad. Por el contrario, favorece principalmente a un pequeño sector de grandes empresas que emplean el 89% de los trabajadores comprendidos por esta norma, en un contexto en el que el sector en su conjunto ha crecido y alcanzado niveles de rentabilidad superiores al resto de actividades económicas.

2.2.Bases teóricas de la investigación

2.2.1. El derecho al trabajo

Desde el punto de vista jurídico, “el derecho del trabajo es la disciplina jurídica que regula la relación de trabajo surgida entre una persona natural que presta un servicio personal y se denomina trabajador a otra persona natural o jurídica que se beneficia de ese trabajo y se denomina empleador. Esa relación de trabajo esta mediada por el elemento de la subordinación en virtud del cual el empleador tiene el poder de disposición patrimonial, ordenación del trabajo, poder reglamentario, poder disciplinario, el deber de asistencia y su responsabilidad por los actos del trabajador” (Bedoya, 2003).

Por otro lado, el Tribunal Constitucional precisa el contenido esencial del derecho al trabajo en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC: “Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este

derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado”. El segundo aspecto es el que resulta relevante para resolver la causa este se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.).

Según Toyama (2013) señala que el derecho al trabajo ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que es, seguramente, el derecho que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales.

Por su parte Landa (2017) Indica “que los alcances del derecho al trabajo tienen una dimensión subjetiva o individual y una dimensión objetiva o institucional. Como derecho subjetivo, el derecho al trabajo supone el derecho al acceso al empleo y el derecho a la protección adecuada frente al despido arbitrario. Desde la perspectiva institucional, el derecho al trabajo impone al Estado el deber de generar políticas, planes y programas que en la mayor medida posible logren el pleno empleo en el país”.

2.2.2. Las relaciones laborales sindicales

Las relaciones laborales se refieren, al estudio de los diferentes aspectos de la regulación del trabajo, en especial a aquellos relativos al establecimiento y aplicación de normas laborales, establecidas por el Ministerio de Trabajo. Atendiendo a sus principales funciones, define las relaciones entre el empresario que aporta el capital y el trabajador que a cambio de un sueldo presta sus servicios (Consulting, 2011).

Es importante tener en cuenta que las relaciones laborales; individuales son las que un trabajador en forma aislada establece con el empleador y colectivas son las que

establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa (Valencia, 2014).

2.2.3. El sindicalismo en el Perú

Para Gil & Grompone (2014) “históricamente las alianzas entre los movimientos obreros y los partidos políticos en Perú nacen en el siglo XX; ya en ese entonces se observa a la política como un factor influyente en la afiliación sindical, lo cual se ve reflejado en las alianzas que se generaron entre los movimientos obreros más importantes, rurales y barriales, y los partidos políticos como el APRA y el Partido Comunista Peruano (PCP), así como la disputa de ambos por el poder y control de una de las instituciones más importante del país, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

El sindicalismo, según los autores García, y otros (2016) está definido como una institución base de la sociedad industrial, creada con el fin de promover y amparar los derechos laborales de los trabajadores. Es necesario entender que la institución sindical también se presenta como la base de la defensa de intereses de varios sectores.

También los mismos autores antes mencionados señala que la institución sindical debe entenderse como la base de la organización social que busca promover la coordinación y la defensa de los derechos e intereses del movimiento obrero; en nuestro país, surgió como un movimiento obrero que tenía como objetivo de lucha la obtención de mejoras de remuneraciones, condiciones socio laborales y estabilidad laboral frente a una política de despidos arbitrarios masivos en los 90’s” (Gil & Grompone, 2014).

2.2.4. Definición de sindicato

Según Baltera (2016) el sindicato como señal institucionalizada del interés de los trabajadores, tanto a nivel de la sociedad en su conjunto como de la empresa en particular, “constituye un indicador cierto de los trabajadores como actor colectivo. En otras palabras, de su capacidad de participación en su condición de interlocutor válido ante las empresas y los órganos del Estado, al momento de definir tanto las políticas públicas laborales como las relaciones empresa trabajadores”.

2.2.5. El derecho a la sindicalización

Boza Pro citado por Berríos (2019) sostiene que la libertad sindical contiene tanto aspectos organizativos como funcionales; así, los primeros aluden a una dimensión estática del derecho, que puede agotarse en un solo acto:

La constitución de un sindicato o la afiliación de un trabajador a uno ya existente. Por otro lado, los funciones o de actividad se vinculan con la dimensión dinámica del derecho, la cual es permanente y constante, expresándose a través de la militancia en la vida institucional de la organización sindical o mediante la realización conjunta con otros trabajadores de medidas de presión.

2.2.6. El derecho a la negociación

La Negociación Colectiva es un derecho reconocido por el Estado conforme al Artículo 28° de la Constitución Política de 1993, encontrándose regulada por el Texto Único Ordenado de la L.R.C.T., aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR., así como el Decreto Supremo N° 011- 92-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 009-93-TR., en calidad de disposición reglamentaria.

La negociación colectiva es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador, con el objeto de llegar a un acuerdo destinado a regular las relaciones laborales entre unos y otros, tales como remuneraciones y condiciones de trabajo (Berríos, 2019)

Dicho acuerdo es lo que se le denomina convención colectiva de trabajo, esta tiene fuerza vinculante entre las partes que la adoptaron, obligando a éstas, a las personas y a quienes les pueda ser aplicada

Rendón (2014) indica que la negociación colectiva “es un procedimiento laboral mediante el cual los trabajadores pueden plantear una serie de demandas tales como aumentos remunerativos, modificación de condiciones de trabajo y la creación de cualquier otro derecho. Está encaminado a la conclusión de un acuerdo o convenio colectivo que da respuesta a los intereses de las partes”

Finalmente, la negociación colectiva “se constituye en el instrumento a disposición de los trabajadores, representados por el sindicato, para mejorar tanto sus condiciones de trabajo como de empleo. Esta trilogía –derecho de sindicación, de negociación colectiva y derecho a huelga– constituyen la base del derecho colectivo y la ausencia de cualquiera de ellos o la limitación a su ejercicio, constituye una vulneración de la libertad sindical”.

2.2.7. El derecho a la huelga

La Constitución garantiza, dentro de la gama de Derechos Constitucionales relacionados con el ámbito laboral, el Derecho a la Huelga (específicamente dentro del artículo 28 de la Carta Magna).

La Huelga consiste en el cese ordenado de las labores de un sector determinado de trabajadores (a diferentes niveles) Los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser obligados a abstenerse de laborar en el marco de una huelga, según lo establecido en el artículo 77 de la Ley de Relaciones Colectivas y artículo 70 del Reglamento, Decreto Supremo N° 011-92-TR.

2.2.8. La libertad sindical

Rendón (1994) sostiene que “es la facultad que tiene toda persona de asociarse en una organización sindical y de practicar los actos inherentes a ella; está conformada por los siguientes derechos: la libertad de constituir organizaciones sindicales, libertad de administrar, la organización y la libertad para realizar sus fines”.

La libertad sindical se constituye como “elemento constitutivo de la libertad sindical y de su ejercicio destacan: el derecho a huelga, entendido como un acto legítimo de los trabajadores para defender sus derechos sociales en forma colectiva, y el derecho a negociar en forma colectiva y libremente las condiciones de trabajo con sus empleadores”.

La libertad sindical es de suma importancia para que los intereses colectivos sean defendidos y reivindicados de forma adecuada, y para que trabajadoras y trabajadores cuenten con medios de acción para equilibrar la relación de empleo. La organización y actuación colectivas son mecanismos importantes para que las y los trabajadores puedan exigir mejores condiciones de trabajo tanto a sus empleadores, como al propio Estado. Esa libertad consiste en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin

intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho.

Por otro lado, si bien es cierto que la libertad sindical es un derecho laboral, en ocasiones legalmente reconocido y normado, existen factores que se constituyen en facilitadores u obstaculizadores del ejercicio efectivo de este derecho de los trabajadores. Entre ellos, y a nivel de la empresa, la llamada fortaleza del sindicato, entendiendo por esto el nivel de representación de la organización, cuestión determinante de la capacidad de la organización para ser reconocido como interlocutor válido por los agentes sociales, “es una condición que está íntimamente ligada al ejercicio de la libertad sindical, puesto que el nivel de adhesión de los trabajadores de la empresa al sindicato determina su capacidad de interlocución. Asimismo, a nivel macro social, la fortaleza del movimiento sindical, la capacidad de ser reconocido por el Estado, las organizaciones sociales, políticas y empresariales, se sustenta en el reconocimiento de los trabajadores, en el respaldo y legitimidad que el mundo del trabajo le otorga” (Baltera, 2016)

2.2.8.1. Objetivos de la libertad sindical

De acuerdo a Baltera (2016) el derecho a la libertad sindical tiene entre “sus objetivos son asegurar un alto nivel de representación de la organización de los trabajadores y, consecuentemente, fortalecer su capacidad de interlocución y de negociación. Dicho de otro modo, la práctica y eficacia de la negociación colectiva está condicionada por la fuerza del sindicato. Sindicatos débiles no negocian o negocian en vano. Evidencias entregadas por dirigentes sindicales entrevistados en la investigación sobre la caracterización del sindicato de pequeña empresa, dan cuenta de esta situación. Algunas de ellas se exponen a continuación”.

2.2.9. La afiliación

Desde una perspectiva amplia (Delfini, 2013) indica los determinantes de la afiliación sindical vinculados a los elementos contextuales y a las lógicas referidas, esquematisando un conjunto de hipótesis vinculados a la afiliación: 1) menor afiliación en los sectores no industriales, 2) menor afiliación en empresas de menor tamaño, 3) mayores niveles de afiliación en los espacios de trabajo con presencia sindical: 4) una menor propensión de las mujeres a afiliarse, 5) afiliación más baja entre los trabajadores con alto nivel educativo, 6) menores índices de afiliación entre los trabajadores con elevada cualificación y baja cualificación, 7) menor afiliación entre los jóvenes, 8) menor afiliación entre los empleados con poca antigüedad en la empresa y 9) menor afiliación en los aglomerados urbanos más pequeños.

2.2.10. La legislación de la sindicalización en el Perú

La normativa vigente en nuestro país la constituyen, la Constitución Política de 1993, los diferentes Convenios y Tratados Internacionales de los que el Perú es parte, el TUO de la LRCT y su Reglamento. Estos tres elementos componen el contenido esencial del derecho a la libertad sindical.

La Constitución Política en su artículo 28 prescribe sobre: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.

Para (Rubio, 2017) La sindicación “es un derecho, reconocido internacionalmente, que permite que los trabajadores se agrupen en organizaciones llamadas sindicatos, que sirven para fortalecer y unificar sus

posiciones, y para proteger y ampliar sus derechos”. La sindicalización es libre en dos sentidos: uno, que el trabajador se debe afiliar voluntaria y no compulsivamente a su sindicato y, dos, que también puede renunciar a él.

2. Fomenta la negociación colectiva y promoviendo la solución de conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (Rubio, 2017) sostiene que: La negociación colectiva es el proceso mediante el cual los trabajadores plantean, negocian y resuelven, con los empleadores, sus remuneraciones y condiciones de trabajo, pero todos a una, es decir, no negocian uno por uno sino todos a través de sus representantes. Para estos efectos “es el sindicato quien negocia y en caso que no haya son los representantes elegidos para el efecto”. La negociación colectiva acrecienta el poder de los trabajadores para influir en las ofertas del empleador pues su unión hace la fuerza.

En otro sentido el mismo autor mencionando señala que: “la negociación colectiva comienza, con un pliego de reclamos de los trabajadores dirigido al empleador y concluye si se ponen de acuerdo, en un pacto colectivo de trabajo. En caso que no lleguen a ningún acuerdo, intervendrá una autoridad independiente, y el resultado ya no será fruto de la negociación entre empleadores y trabajadores” (Rubio, 2017).

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social señalando sus excepciones y limitaciones.

La huelga es un derecho que los trabajadores pueden ejercitar en defensa de sus derechos. Por ello se dice que la huelga permite al trabajador ejercer presión para obtener respuestas favorables en relación a sus demandas. Más de un gobernante

ha pretendido eliminar o restringir el derecho a la huelga sin embargo hasta hoy no se ha lo han logrado. Finalmente esta se encuentra reconocida ten las declaraciones internacionales referentes a los derechos laborales (Rubio, 2017).

La organización internacional de trabajo con respecto a la libertad sindical

De acuerdo a lo que (Landa C. , 2008) señala: “en el artículo 57 de la Constitución, hay cierta prevalencia de los tratados internacionales en derechos humanos sobre la Constitución, por cuanto establece que cuando un tratado internacional afecte una disposición constitucional, debe ser aprobado por el mismo procedimiento que rige para la reforma de la Constitución, antes de ser ratificado por el Poder Ejecutivo abriendo la posibilidad de que la adopción de un tratado implique una modificación constitucional, en virtud de la autorización del poder constituyente”.

En segundo lugar, está el rango constitucional, el cual, considera que los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos tienen igual jerarquía que la Constitución.

En lo referente al rango legal, tal como su nombre lo indica, son reconocidos los Tratados Internacionales con rango de Ley, ubicándose en la Constitución jerárquicamente.

Desde otra perspectiva de vista, los Tratados de carácter vinculante, y lo derechos que se encuentran contenidos ahí deben ser respetados por los Estados, incluso por encima de su normativa nacional, para dicho efecto, como señala el autor (Landa C. , 2008) “se ha iniciado una etapa de control constitucional del poder y protección jurisdiccional nacional e internacional de los derechos fundamentales, dado el limitado rol racionalizador del poder que lleva a cabo la justicia nacional, las víctimas en

general encuentran en el sistema interamericano un ámbito de protección de los derechos fundamentales violados”

La OIT es un organismo de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, fue fundada el 11 de abril de 1919, a virtud del Tratado de Versalles.

Su constitución es de gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, los sindicatos y los empleadores, “teniendo como órgano supremo a la Conferencia Internacional del Trabajo, esta se reúne todos años en el mes de junio, manteniendo a su órgano ejecutivo, al Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra” (Neves, 2012)

La normativa principal de la OIT, con respecto a la libertad sindical, la constituyen los Convenios número 87, que contiene la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; número 98, está indicado el derecho de sindicación y negociación colectiva, estos han sido rectificadas por nuestro país.

El convenio N° 87 con relación a la libertad sindical.

Uno de los primeros Convenios Internacionales adoptados, fue el Convenio N° 87 de la OIT, adoptado en San Francisco el 9 de julio de 1948, en nuestro país fue aprobado mediante Resolución Legislativa N° 13281 el 9 de diciembre de 1959. Uno de sus precedentes que se reconoce fue el Convenio N° 11, que trata sobre el derecho de asociación, en el ámbito de la agricultura; y que fuera emitido por la OIT en 1921, este Instrumento de ratificación fue depositado el 2 de marzo de 1960, y entro vigencia el 2 de marzo de 1961.

La aplicación del citado Convenio abarca “tanto a los trabajadores y empleadores de la actividad privada, como de la actividad pública, de los Estados miembros de la OIT, por cuanto no recoge disposición alguna en contrario, sin embargo, deja a salvo la posibilidad de excluir, a discreción de la legislación de cada Estado, únicamente a las fuerzas armadas y a la policía, en consideración al tipo de labor que realizan”.

El tercer aporte se encuentra referido a la libertad reconocida a los sujetos tanto individuales como titulares, para decidir el tipo de organización a formar. A este respecto (Plades, 2005) señala: “que este derecho no tiene como único objeto el constituir tan solo los sindicatos, federaciones y confederaciones que se estimen convenientes, sino que engloba a otras formas de organización de los trabajadores (coaliciones, comités, secciones sindicales, etc.) dirigidas a promover sus intereses, como lo establece el artículo 10 del Convenio 87 de la OIT”

El aspecto colectivo del derecho en cuestión se encuentra contemplado en el artículo 3 del Convenio N° 87, el cual señala que “las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción” (Berríos, 2019)

Sobre el mismo punto Villaviciencio (2010) hace referencia a: “La (protección de las organizaciones sindicales), es el elemento principal de la libertad sindical y un complemento inseparable de la libertad sindical individual, porque nos ayuda a proteger el derecho de los trabajadores a formarse, afiliarse, no afiliarse”. Si en una organización sindical no hay autonomía suficiente que regule su estructura interna, funcionamiento y desempeño, es posible cancelar la afiliación a la organización. Por

lo tanto, la libertad de asociación colectiva significa prohibir que el estado y los empleadores controlen o interfieran en la vida de las organizaciones sindicales.

El artículo 5 del Convenio N° 87 establece lo siguiente:

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

En tal sentido (Neves, 2012) indica que: “Los trabajadores pueden constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, formando su derecho parte de la libertad sindical individual, las organizaciones sindicales pueden hacer lo mismo respecto de otras de grado superior. De este modo, las organizaciones sindicales de primer grado pueden integrar las de segundo, y éstas las de tercero, ya sea en el ámbito nacional, e internacional”.

A las primeras nuestro ordenamiento las denomina sindicatos, a las segundas federaciones y a las terceras confederaciones.

El convenio N° 98, el derecho de sindicación y negociación colectiva.

En 1949, a un año de la promulgación de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Perú mediante Resolución Legislativa N° 14712 ratificó otro de los principales convenios de la OIT en materia de libertad sindical, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, de aplicación exclusiva al régimen laboral de la actividad privada, de conformidad con el artículo 6 del texto internacional; siendo su finalidad principal desde el inicio el proteger a los trabajadores

que se encuentren haciendo uso del derecho a la libertad sindical, o que vayan a hacerlo.

De la misma forma, el inciso 2 del mismo artículo, prescribe dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a. Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b. Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Para complementar lo señalado antes, el artículo 2 del Convenio 98 extiende sus alcances al deber que tienen los Estados de proteger al derecho a la libertad sindical, al señalar en su inciso 1 que “las organizaciones de trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia proveniente de otras organizaciones de trabajadores o empleadores, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración”

Continúa diciendo (Neves, 2012): “El Convenio OIT N° 98 consagra dos modelos de tutela, que son llamados de fuero sindical y de protección contra prácticas desleales, los que respectivamente consisten en:

- a. Amparar el derecho de afiliación positiva, prohibiendo ya sea la sujeción del empleo a la condición de no afiliación o desafiliación, ya sea el despido o cualquier perjuicio a causa de la afiliación o participación en actividades sindicales.

- b. Impedir la injerencia de las organizaciones de empleadores sobre las de trabajadores o viceversa”.

La ley 29497, Nueva Ley de Procesal del Trabajo

2.2.11. La sindicalización en la legislación comparada

Argentina

Artículo 14. – “Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo...”

Bolivia

Artículo 159.- Se garantiza la libre asociación patronal. “Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores, así como el fuero sindical en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades que desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, no pudiendo éstos ser perseguidos ni presos”.

Se establece, asimismo, “el derecho de huelga como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, previo cumplimiento de las formalidades legales”.

Artículo 160.- “El Estado fomentará, mediante legislación adecuada, la organización de cooperativas”.

Chile

Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:

16....La negociación colectiva con la empresa en “que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar, la ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica, la ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella”.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;

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

Ecuador

Artículo 35.- “El trabajo es un derecho y un deber social, gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales”:

9. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

Las relaciones de las instituciones comprendidas en los numerales 1, 2, 3 y 4, del Art. 118 y de las personas jurídicas creadas por ley para el ejercicio de la potestad estatal, con sus servidores, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública, salvo las de los obreros, que se regirán por el derecho del trabajo.

Cuando las instituciones del Estado ejerzan actividades que no puedan delegar al sector privado, ni éste pueda asumir libremente, las relaciones con sus servidores, se regularán por el derecho administrativo, con excepción de las relacionadas con los obreros, que estarán amparadas por el derecho del trabajo.

Para las actividades ejercidas por las instituciones del Estado y que pueden ser asumidas por delegación total o parcial por el sector privado, las relaciones con los trabajadores se regularán por el derecho del trabajo, con excepción de las funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalente, las cuales estarán sujetas al derecho administrativo.

10. Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.

Se prohíbe “la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica,

agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones”. La ley establecerá las sanciones pertinentes.

11. Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

12. Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.

2.2.12. La empresa privada

2.2.12.1. Definición

Es aquella que es de propiedad de los particulares. “Este tipo de empresa tiene como objetivo principal la producción de bienes y servicios dentro de un mercado determinado y, además, obtener un beneficio lo que conocemos como renta. Además, al conformar estas empresas una mayoría en el país, aportan de gran manera al desarrollo debido a que es a través de estas que se generan los impuestos, que representan ingresos para el Estado, los cuales son usados para el bienestar social” (Trigoso, 2019).

Desde el enfoque del Derecho, la empresa “es una persona jurídica, es decir, un ente ideal creado y formado por personas naturales y/o jurídicas, cuenta con personalidad jurídica, por ello disfruta de derechos y a la vez tiene obligaciones” (Trigoso, 2019).

En sentido económico la empresa “es la unidad económica conformada por los propietarios, trabajadores, colaboradores, que a través de diversas actividades como venta de bienes o la realización de servicios, generan ingresos, los cuales son considerados ganancias repartibles a favor del empresario. Dichas ganancias o rentas están sujetas al pago de impuestos a favor del Estado” (Trigoso, 2019).

Las empresas del sector privado que pueden pertenecer a un número reducido de accionistas o a una organización no gubernamental, tienen diversas denominaciones de acuerdo a cada país, son también conocidas como sociedades de responsabilidad limitada o sociedades privadas; empresas familiares; o asociaciones y pequeñas y medianas empresas (PYME).

A decir del objetivo de las empresas privadas este es el lucro económico para los propietarios o accionistas. La producción y distribución de bienes y servicios es la principal actividad económica que realizan para ello.

2.2.12.2. Características

Según Valle (2014) distingue las siguientes características.

- Propiedad individual, grupal o por instituciones privadas (otras empresas privadas).
- Los dueños privados toman las decisiones de quien puede adquirir participación en la empresa.
- Los resultados financieros se mantienen cerrados y no son compartidos.
- Es propiedad de inversionistas privados, generalmente de forma colectiva, aunque puede ser propiedad de un solo individuo.

- El objetivo de la empresa privada es generar ganancias para los propietarios o accionistas.
- Constituye el sector privado de la economía de un país.
- Se relaciona con las demás empresas privadas por medio de la competencia.
- Forma parte de una ideología capitalista.
- Lo que produce está destinado a un mercado.
- Si tiene algún problema, el Estado no está en la obligación de resolverlo.

2.2.12.3. Clases de empresas

Tenemos según el número de personas que la conforman; en ese sentido en nuestro país las empresas pueden constituirse a partir de una, dos o mas personas, que pueden ser, naturales o jurídicas.

Con respecto a la doctrina esta las ha denominado de forma general en empresas unipersonales y pluripersonales (Trigoso, 2019)

Siendo las unipersonales las que están conformadas por una sola persona y las empresas pluripersonales, están conformadas por dos o más personas, aquí tenemos a las sociedades.

2.2.12.4. El rol de los sindicatos en el desarrollo de la empresa

A libertad sindical es “de suma importancia para que los intereses colectivos sean defendidos y reivindicados de forma adecuada, y para que trabajadoras y trabajadores cuenten con medios de acción para equilibrar la relación de empleo. La organización y actuación colectivas son mecanismos importantes para que las y los trabajadores puedan exigir mejores condiciones de trabajo tanto a sus empleadores, como al propio

Estado. Esa libertad consiste en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho” (OEA, 2020)

Las empresas tienen intereses comunes que proteger y razones específicas para la protección. En la organización, persiguen varios objetivos, que a su vez determinan la naturaleza de su organización. Puede tomar la forma de cámaras de comercio, sindicatos y organizaciones profesionales (para temas sociales y laborales). Si bien los temas a abordar se encuentran principalmente en el campo de las relaciones sociales e industriales, incluida la negociación colectiva, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y la legislación laboral y salarial, el deseo de coordinar el trabajo ha llevado a la creación de organizaciones de empresarios (Trebilcock, 2001).

Las empresas suelen diferenciarse en “los sistemas de relaciones laborales en función de su pertenencia a los sectores público o privado. Históricamente, el sindicalismo y la negociación colectiva se desarrollaron primero en el sector privado, pero en los últimos años, este fenómeno se ha extendido también a muchos centros de trabajo del sector público. La posición de las empresas de propiedad estatal (cuyo número, en cualquier caso, se reduce en todo el mundo) como oferentes de empleo varía en función del país” (Trebilcock, 2001)

Así mismo Trebilcock (2001) indica que “las relaciones laborales en el sistema de las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo. Asimismo, alude al campo de estudio dedicado al análisis de dichas relaciones. Su aparición es consecuencia de la revolución industrial, cuyos

excesos dieron lugar a la creación de los sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas”.

2.2.12.5. Ventajas y desventajas de los sindicatos en las empresas

Debido a que el objetivo principal de un sindicato es lograr que las condiciones laborales sean justos para todos, el sindicato y la empresa hacen una negociación que se establece en un contrato colectivo en donde se implementan las condiciones laborales dentro de la empresa (Grupocyh, 2016).

La empresa debe cumplir con lo establecido en el contrato y no puede cancelarse, en un caso dado en donde esto no se cumpla el sindicato tiene derecho a realizar una huelga. Para nada una buena forma de cuidar el factor humano en la empresa (Grupocyh, 2016).

Actualmente cuando se habla de sindicatos en las empresas se refiere asociaciones de trabajadores constituidas para el análisis, mejoramiento y defensa de sus intereses, bajo una visión de igualdad para todo el personal (Grupocyh, 2016).

a. Ventajas

- **Mejor comunicación con los trabajadores:** Pues en diferentes ocasiones el trabajador no se siente cómodo con sus condiciones laborales, por una u otra circunstancia, por lo que al momento de hablar con el sindicato podrás conocer que es lo que les molesta y cómo pueden solucionarlo y eso estipularse en el contrato colectivo.

- **Trabajador contento:** El hecho de haberlos escuchado y llegar a un acuerdo legal genera que los trabajadores se sientan conformes con sus condiciones y tengan satisfacción en la empresa y de hacer las cosas.
- **Mayor productividad:** Pues el hecho de que los trabajadores se sientan satisfechos y motivados dentro de la empresa genera que tengan una mayor productividad.

b. Desventajas

- **En ocasiones exigen más de lo justo:** Al momento de negociar con el sindicato puede que se quieran pasar de listos y exijan más de lo necesario lo que puede provocar un descontento por parte de ambos.
- **Las huelgas:** También generan algo de ruido y es perjudicial que se generen huelgas por una inconformidad.

2.3. Marco conceptual

Empresa: una entidad que, “mediante la organización de recursos humanos, materiales, técnicos y financieros, proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de recursos y la consecución de determinados objetivos”

Huelga: la huelga debe ser comprendida como una institución de auto tutela y en una relación inescindible con el sindicato y la negociación colectiva. No puede entonces,

entenderse a la huelga en su real dimensión si al analizarla se deja de lado estas características

Libertad sindical: La libertad sindical es un derecho esencial para los trabajadores, puesto que garantiza la posibilidad de expresar sus aspiraciones, fortalecer su postura en la negociación colectiva y participar en la elaboración y aplicación de la política económica y social dentro de la empresa en la que laboran (Panaque, 2020).

Negociación colectiva: es un acuerdo escrito que se da entre un sindicato de trabajadores y un empresario o asociación de empresarios en el cual se regulan las condiciones de trabajo que han de sujetarse los contratos individuales de trabajo generando obligaciones a ambas partes trabajadores y empleador (Panaque, 2020).

Sindicato de empresa: Formado por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que prestan servicios a un mismo empleador (Panaque, 2020).

III. HIPÓTESIS

La sindicalización en la empresa privada de acuerdo a las razones jurídicas existentes facilita la relación empleador-trabajador.

IV. METODOLOGÍA

7.1. Tipo de investigación

La investigación descriptiva, básica

Básica: Se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico (Muntané, 2010)

Descriptiva: porque el procedimiento de recolección de datos, permitió recoger información de manera independiente y conjunta, orientada a identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández, & Batista, 2010). Será, un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión del marco teórico, dirigida a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características para definir su perfil (Mejía, 2011)

7.2. Nivel de la investigación de la tesis

Explicativa: se encarga de buscar el porqué, de hechos mediante el establecimiento de relaciones causa - efecto. En este sentido los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas como de los defectos (investigación experimental) mediante la prueba de hipótesis (Arias, 2012)

7.3. Diseño de la investigación

Experimental, porque la investigación se realiza manipulando las variables. Se basa fundamentalmente se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención

directa del investigador. (Sampieri, 2014) afirma que: Estudios que se realizan son la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos

7.4. Universo y muestra

Universo: para (Kerlinger, 2008), se llama universo al conjunto global que se estudia o al grupo más grande de individuos, objetos, cosas o situaciones que puedan ser agrupados en función de una o más características comunes. En la investigación, la población o universo como la totalidad de los fenómenos a estudiar, en el universo y muestra, correspondiente al año 2022.

El universo a tomar en cuenta son los profesionales especializados en derecho laboral de la ciudad de Piura correspondiente a un total de 50 abogados especialistas en derecho laboral.

Muestra: al respecto (Kerlinger, 2008) refiere a un sub conjunto del universo, la misma que debe reunir todas sus características y propiedades. Asimismo, se pone énfasis en el hecho que la muestra puede ser un subconjunto del universo o un sub conjunto propio, que tienen las mismas propiedades del universo. La muestra que se va a tomar en cuenta es de encuestas, los cuales se determinará al azar dentro del universo que pertenece a la ciudad de Piura.

La muestra de estudio se obtendrá haciendo la aplicación de la fórmula de la población finita, que acentuación se detalla.

$$n = \frac{4 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N - 1) + (4 \times p \times q)}$$

$$e^2 = 2 \times \sqrt{\frac{p \times q}{n} \times \frac{N - n}{N - 1}}$$

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

p = Porcentaje del resultado que se investiga

q = porcentaje del resultado que se investiga

e² = error

Unidad de estudio: siendo la muestra son 50 especializados en derecho laboral abogados especializados en derecho laboral se obtendrá la unidad de estudio para un mejor manejo de la encuesta.

La población a encuetar serán 50 abogados especializados en derecho laboral del ICAP

7.5. Definición y operalización de variables

Variable: Sindicalización. Definido como la libertad que tienen los trabajadores para constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar las actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes.

Variable: Empresa privada. Es la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente

útil, de acuerdo con las exigencias del bien común. Los elementos necesarios para formar una empresa son: capital, trabajo y recursos materiales.

Una variable es operacionalizada con el fin de convertir un concepto abstracto en uno empírico, susceptible de ser medido a través de la aplicación de un instrumento. La precisión para definir los términos tiene la ventaja de comunicar con exactitud los resultados (Betancur, 2014)

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Sindicalización	El elemento de organización hace referencia a la facultad de constituir sujetos colectivos como presupuesto indispensable para la actuación sindical	Criterios legales Constitución política del Perú Nueva ley procesal del trabajo	Derecho al trabajo Libertad sindical Rol de los sindicatos
Empresa privada	se la puede considerar como "un sistema dentro del cual una persona o grupo de personas desarrollan un conjunto de	Doctrina	Empresa Características

	actividades encaminadas a la producción y/o distribución de bienes y/o servicios, enmarcados en un objeto social determinado		
--	---	--	--

7.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección será el cuestionario los 50 abogados agremiados del ICAP de Piura

7.7. Plan de análisis

Se procederá a establecer los códigos para sustracción de información del instrumento del recojo de información de las cuales se elaborarán aplicando la estadística descriptiva, las tablas de frecuencia conjuntamente llevan título y categoría, así como la muestra de estudio para que finalmente se desarrolle la gráfica. Puede utilizarse el programa SPS o Excel.

Plan de análisis. Tras la recolección y análisis de datos, se consideró algunos de ellos importante que tras la comparación se obtendrá ciertos resultados importantes e información necesaria para el estudio. Asimismo, estuvo orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas.

7.8. Matriz de consistencia

Es un instrumento valioso que se constituye en la médula de la investigación, consta de 4 a más columnas y se desarrolla de conformidad a la propuesta de cada autor o protocolo de investigación. Generalmente en cada columna o fila se coloca las variables, las dimensiones, los indicadores y los ítems.

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Muestra
La sindicalización en la empresa privada del Perú, 2022.	¿Cuáles son las razones jurídicas para la sindicalización en la empresa privada del Perú, 2022?	<p>General: Determinar las razones jurídicas para la sindicalización en la empresa privada del Perú, 2022.</p> <p>Específicos: Determinar si la legislación peruana favorece la sindicalización en la empresa privada Determinar si la sindicalización favorece la relación laboral empresa – trabajador.</p>	Según las razones jurídicas para la sindicalización en la empresa privadas han sido debidamente difundidas permitirán la sindicalización en la empresa privada del Perú, 2022.	Sindicalización Empresa privada	<p>Tipo: Descriptiva, básica</p> <p>Nivel Explicativa</p> <p>Diseño experimental</p> <p>Técnicas: Encuestas con preguntas Cuestionario</p>	La muestra 50 representantes del colegio de abogados especialistas en derecho laboral

7.9. Principios éticos

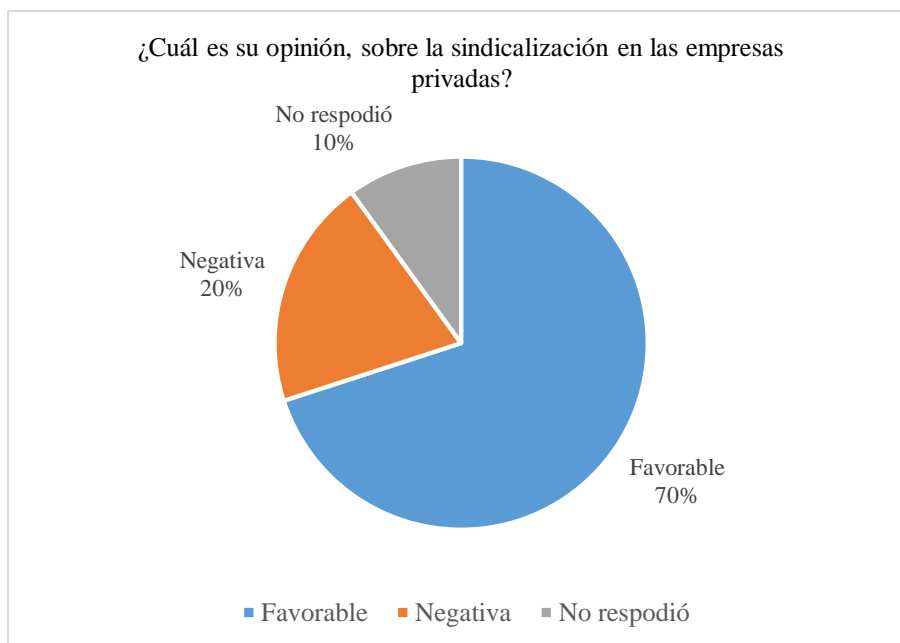
Los principios éticos de la investigación son universales pero su aplicación requiere la adaptación a la objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad, asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad & Morales, 2005).

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

1. ¿Cuál es su opinión, sobre la sindicalización en las empresas privadas?

Item	F	f ¹	%
Favorable	35	0.70	70
Negativas	10	0.20	20
No responde	05	0.10	10
total	50	10	100



Interpretación: A esta pregunta 35 abogados dieron una respuesta positiva, lo que significa un 70 %; 10 abogados respondieron negativamente lo que significa un 20 % y 5 abogadas no respondieron lo que significa un 10 %.

2. De su experiencia ¿podría decirnos si los sindicatos son importantes para una empresa particular?

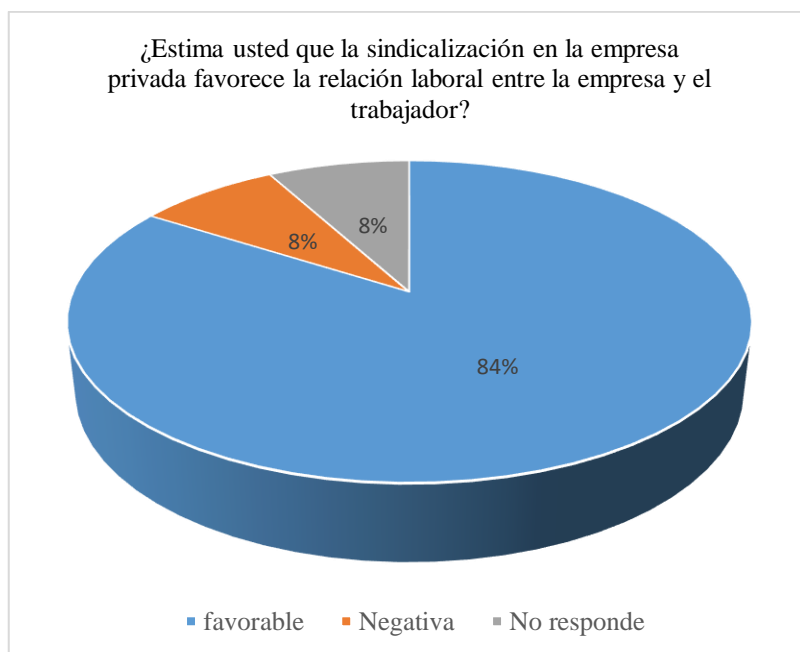
Item	F	f ¹	%
Favorable	40	0.8	80
Negativa	05	0.1	10
No respondieron	05	0.1	10
total	50	1	100



Interpretación: A esta pregunta 40 abogados respondieron si afirmativamente lo que significa un 80%; 05 abogados respondieron que no lo que significa un 10 % y 2 abogados no respondieron lo que significa un 10 %.

3.- ¿Estima usted que la sindicalización en la empresa privada favorece la relación laboral entre la empresa y el trabajador?

Ítem	F	f ¹	%
Favorable	42	0.84	84
Negativa	04	0.08	08
No responde	04	0.08	08
Total	50	1	100



Interpretación: A esta pregunta 42 abogados respondieron favorablemente lo que significa un 84%, 4 abogados respondieron negativamente lo que significa un 8 % y 4 abogados no respondieron lo que significa un 8 %.

4.- ¿De su experiencia profesional puede decirnos si ha conocido empresarios que se oponen a que sus trabajadores se sindicalicen?

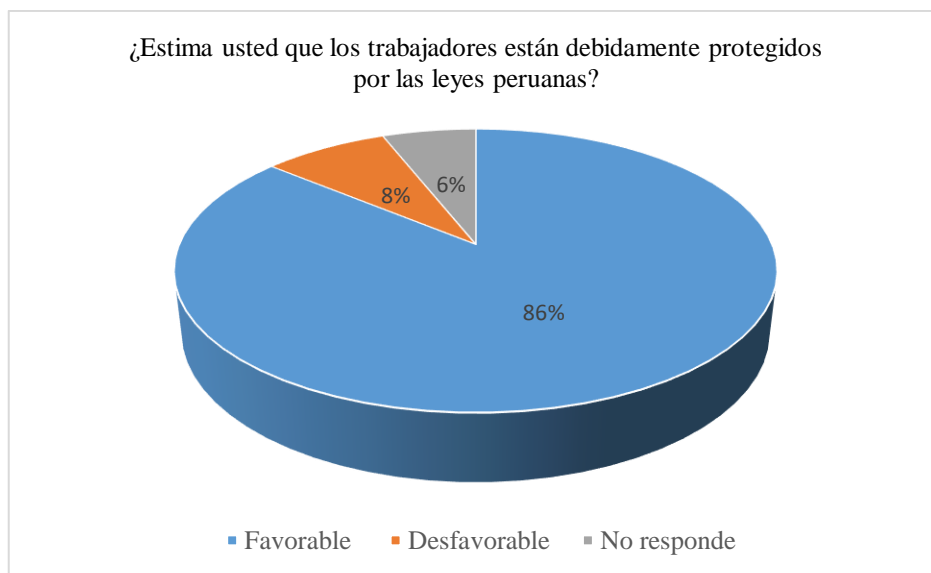
Ítem	F	f ¹	%
Afirmativa	20	0.40	40
Negativa	18	0.36	36
No responde	12	0.0.2	24
total	50	1	100



Interpretación: A esta pregunta 20 abogados respondieron favorablemente lo que significa un 40 % 18 abogados respondieron negativamente lo que significa un 36 % y 12 abogados no contestaron lo que significa un 24 %.

5.- ¿Estima usted que los trabajadores están debidamente protegidos por las leyes peruanas?

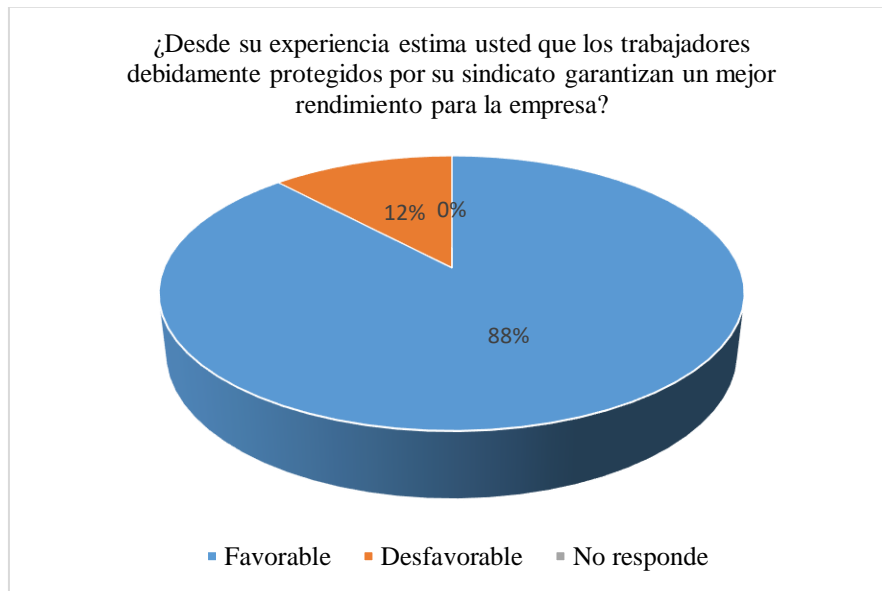
Ítem	F	f ¹	%
Favorable	43	0.86	86
Desfavorable	04	0.08	08
No responde	03	0.06	06
Total	50	1	100



Interpretación: A esta pregunta 43 abogados respondieron a favor lo que significa un 86% 4 abogado respondieron negativamente lo que significa un 8 % y 03 abogados no respondieron lo que significa un 06 %.

6.- ¿Desde su experiencia estima usted que los trabajadores debidamente protegidos por su sindicato garantizan un mejor rendimiento para la empresa?

Ítem	F	f ¹	%
Favorable	44	0.9	90
Negativa	06	0.1	10
No responden	00	0.0	00
Total	50	1	100



Interpretación: A esta pregunta 44 abogados respondieron afirmativamente lo que significa un 90%, 6 abogados respondieron negativamente lo que significa un 10 % y 0 abogados no opinaron lo que equivale a un 00 %.

7.- Por su experiencia ¿cree usted que los sindicatos politizados favorecen al trabajador?

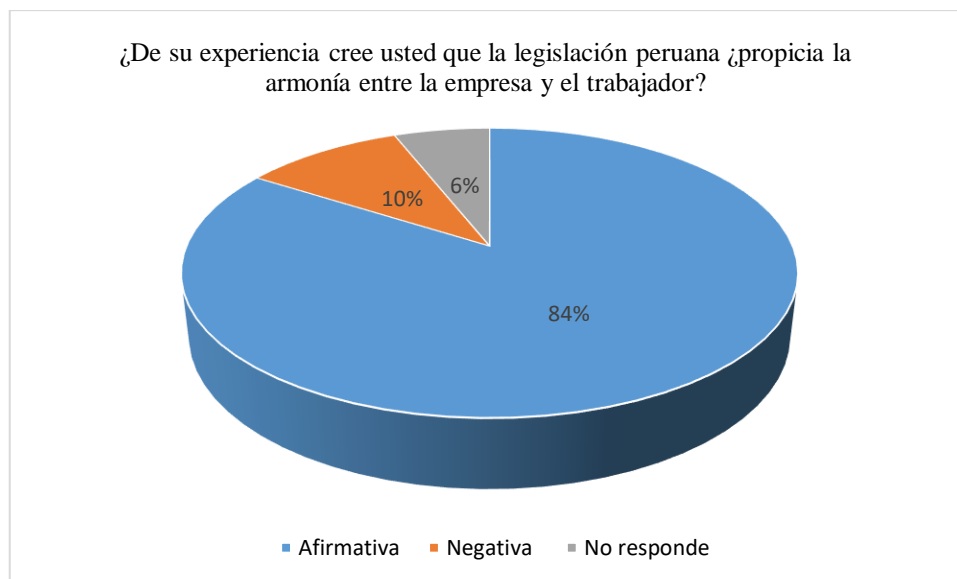
Item	F	f ¹	%
Afirmativa	0	0.0	0
Negativa	50	0.1	100
No responde	00	0.00	00
Total	50	1	100



Interpretación: A esta pregunta ningún abogado respondió si lo que significa un 0 %; 50 bogados respondieron que no lo que significa un 100% y 0 abogados no opinaron lo que equivale a un 0%.

8. ¿De su experiencia cree usted que la legislación peruana ¿propicia la armonía entre la empresa y el trabajador?

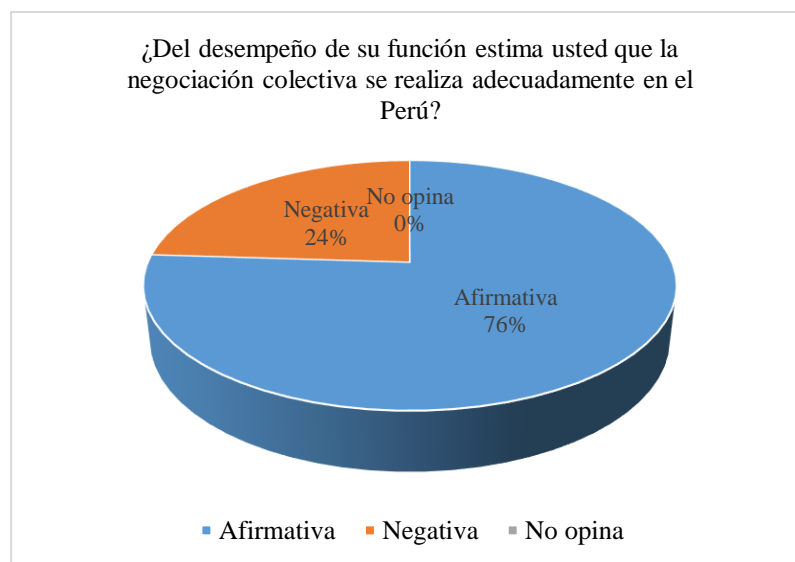
Item	F	f ¹	%
Afirmativa	42	0.84	84
Negativa	05	0.10	10
No responde	03	0.06	06
Total	50	1	100



Interpretación: A esta pregunta 42 abogados respondieron afirmativamente lo que significa un 84 %; 5 abogados respondieron que no lo que significa un 10% y 3 abogados no opinaron lo que es un 06 %.

9. ¿Del desempeño de su función estima usted que la negociación colectiva se realiza adecuadamente en el Perú?

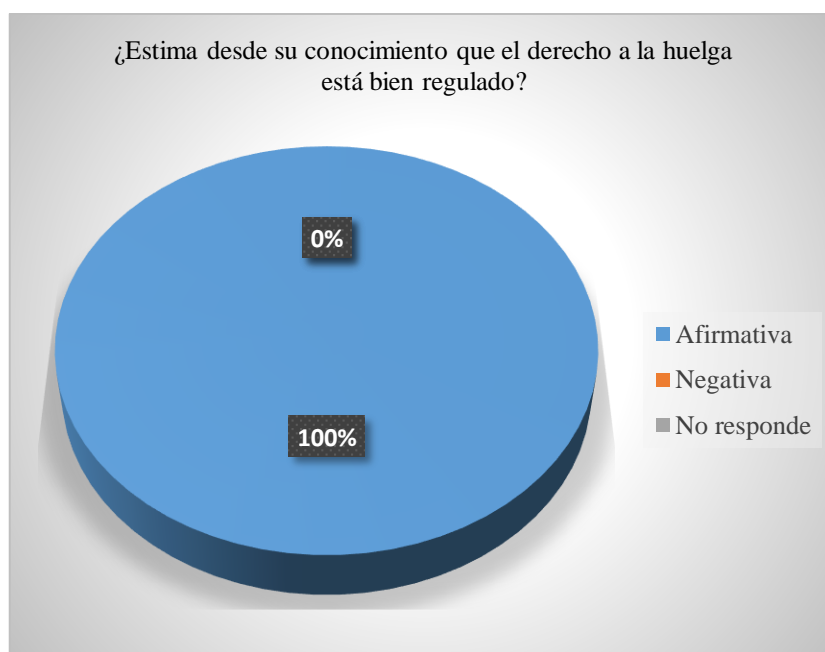
Item	F	f ¹	%
Afirmativa	38	0.	76
Negativa	12	0.2	24
No opina	00	0.05	00
total	50	1	100



Interpretación: A esta pregunta 38 abogados respondieron afirmativamente lo que significa un 76 %, 12 Abogados respondieron negativamente lo que significa un 24% y 0 abogados no opinaron lo que significa un 0 %

10. ¿Estima desde su conocimiento que el derecho a la huelga está bien regulado?

Item	F	f ^l	%
Afirmativa,	50	1	100
Negativa	00	0	
No sabe, no opina	00	0	
Total	50	1	100



Interpretación: A esta pregunta 50 abogados respondieron afirmativamente lo que significa un 100 %, 0 abogados respondieron negativamente lo que significa un 00% y 0 abogados no opinaron.

5.2. Análisis de resultados

El objetivo general de la presente investigación es determinar las razones jurídicas para la sindicalización en la empresa privada del Perú, 2023.

Con respecto a los resultados tenemos que a la pregunta de que: ¿Cuál es su opinión, sobre la sindicalización en las empresas privadas?, tenemos que, 35 abogados respondieron favorablemente que significa un 70% 1 abogado respondió que no lo que significa un 10 % y una abogada no opino lo que significa un 5 %. Como se puede apreciar la mayoría tiene conocimiento sobre la sindicalización en las empresas privadas.

En comparación con el antecedente considerado y desarrollado en la presente investigación, Panaque (2020) presentó su investigación titulada “La clasificación de organizaciones sindicales en el Perú y su repercusión en la libertad de organización sindical de los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios”; tuvo como objetivo: determinar la afectación de la libertad sindical individual en relación con la constitución de organizaciones sindicales en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo respecto a los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios, llegó a las siguientes conclusiones: indicó que considera que se debe modificar el artículo 5 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo donde la clasificación de los organismos sindicales sea *numerus apertus*, abriéndose de esta manera un abanico de posibilidades para los trabajadores que forman parte de la tercerización de servicios y les permita tener como contraparte al empleador principal, con la única finalidad de alcanzar la igualdad de trato salarial y condiciones de trabajo entre todos los trabajadores que forman parte de una empresa junto con el reforzamiento de su derecho

a la libertad sindical, podemos señalar que Ipanaqué, describe una semejanza con nuestra investigación.

Cabe indicar que el derecho a la libertad de asociación se define como el derecho que cada trabajador debe formar como mejor le parezca, así como el derecho a afiliarse a tales organizaciones, sólo con sujeción a las normas internas. En términos más simples, la libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para ejercer sus derechos frente a los empleadores, y es la excelente garantía que los trabajadores deben proteger de sus derechos. La libertad de asociación ayuda de alguna manera a equilibrar una relación desigual entre empleadores y empleados. Pero este derecho es de particular importancia porque no solo es un derecho fundamental y constitucional de toda persona, sino que está bien explicado tal como señala Ermida: «la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de otros derechos humanos, y viceversa».

De acuerdo al objetivo específico sobre: Determinar si la sindicalización favorece la relación laboral empresa – trabajador. Y la pregunta realizada a los abogados de que si: ¿Estima usted que la sindicalización en la empresa privada favorece la relación laboral entre la empresa y el trabajador?, con respecto a los resultados y considerando a Álvarez (2018) en su trabajo titulado “*Negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018*”, referencia a la dimensión relación entre el empleador y el sindicato, se obtuvo un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 54% y un 50% percibe dicha relación como favorable la cual implica relaciones interpersonales, beneficios para los colaboradores, consenso (Pliego de reclamos) y Liderazgo. En esta dimensión se obtuvo mayor porcentaje de aceptación por parte de los trabajadores sindicalizados. Frente a los

resultados del estudio podemos decir que hemos cumplido el objetivo que nos hemos propuesto.

Cabe indicar que la relación laboral es aquella comunicación que se realiza de acuerdo con un contrato escrito entre un empleador y un empleado. la relación laboral se regula a través de los contratos de trabajo, en los que ambas partes son completamente libres y que estipula los derechos y obligaciones de cada una.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Es necesario difundir las razones por las cuales la sindicalización es favorable para la empresa privada, ya que no existen leyes o normas en contrario, la sindicalización en una empresa privada mejora las relaciones, entre la patronal y los trabajadores, al mismo tiempo que mejora su imagen frente a los clientes.
- La legislación peruana si favorece la sindicalización, sin embargo, las leyes laborales permiten la tercerización y la contratación de personal a plazo fijo, lo que fomenta la informalidad, e impide que los trabajadores se sindicalicen. En relación al Sindicato podemos decir que es una organización cuya finalidad es la defensa del trabajador que sufre algún abuso de parte de la administración de la empresa, pero también es el ente encargado de equilibrar el poder y colaborar directamente en el progreso de la empresa, teniendo en cuenta que el mejor logro es la armonía entre estos dos poderes que se traduce en el trabajo, rendimiento y la consiguiente remuneración del trabajador.
- No cabe duda que la sindicalización trae muchos beneficios para la empresa privada, los lazos entre trabajador y empleadores se hacen más humanos, de modo que el trabajador siente que su familia está más segura, lo que lo impulsa a esforzarse más por el éxito la empresa y su desarrollo personal. La relación trabajadora empleador, se ve favorecida, por cuanto la imagen de la empresa mejora, se presenta como una empresa que respeta los derechos de sus

trabajadores, y mantiene una buena relación de este modo los posibles clientes tendrán una mejor seguridad al tratar con esta empresa.

RECOMENDACIONES

El trabajador de una institución o empresa, si bien está obligado a brindar su mayor esfuerzo, también cuenta con beneficios reconocidos por ley como son el descanso dominical, las vacaciones, el descanso en fechas señaladas, por ley, el salario justo, bonificación por hijos y otros que la ley le otorga.

Se deben divulgar los benéficos que la sindicalización trae tanto para el trabajador, como para la empresa privada.

Las actuales condiciones del mercado, obligan a que las empresas privadas ofrezcan un mayor grado de confiabilidad, y que las relaciones laborales sean respetuosas, lo que asegura un mejor servicio

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S., & Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar.* . Lima: Gaceta Jurídica.
- Alvarez, H. (2018). *Negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018.* Lima: (Tesis para optar el título Profesional de Licenciada en Trabajo Social. Universidad Inca Garcilazode la Vega.
- Baltera, P. (2016). *La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores.* Santiago: Dirección del Trabajo de Chile.
- Bedoya, M. (2003). *El derecho al trabajo y el derecho de asociación: tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la constitución política de 1991.* Colombia: IEP UDEA, Instituto de Estudios Políticos, Universidad Antioquia.
- Berrios, L. (2019). *El derecho a la sindicalización, negociación y huelga, de los trabajadores de dirección y de confianza en el sector privado en el Perú- año 2019.* Lima: (Trabajo Académico para optar el título de segunda especialidad en derecho del trabajo. Pontificia Universidad Católica del Perú). Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16059/BERRIOS_SOTO_LIZET_KARINA.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Consulting, C. O. (2011). *El portal de la coordinación empresarial.*
- Delfini, M. (2013). *La Afiliación sindical en Argentina: Análisis de sus determinantes.* . Argentina: Internacional de Sociología.
- García, y otros. (2016). Sindicatos y Estado de Bienestar. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 97-111.
- Gil, R., & Grompone, A. (2014). *Sindicalismo y política en el Perú: una breve aproximación en perspectiva comparada.* Peru : Academia Edu.
- Grupocyh. (2016). *Sindicatos en las empresas: Ventajas y Desventajas.* Obtenido de <https://blog.grupocyh.com/blog/sindicatos-empresas>

- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación. 5ta. Edición.* . México: Editorial Mc Graw Hill.
- Landa, C. (2008). *Los Tratados Internacionales en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*". Lima: COLADIC -Consejo Latinoamericano de Estudiosos de Derecho Internacional y Comparado. Obtenido de [http://www.coladic-rd.org/cms/wpcontent/uploads/2008/07/cl_tratados_intl_tribconst_peru170705.pdf] 178
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del Derecho 2.* Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 147.
- Marshall, A. (2021). Re-explorando la sindicalización en la Argentina y sus determinantes: ¿fisuras en las pautas tradicionales? *Trabajo y sociedad*, Vol. XXII(núm. 37), pp. 167-190. Recuperado el 18 de 05 de 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/3873/387368391011/html/>
- Medina, Y. (2018). *El régimen laboral especial agrario, ley N° 27360 y los derechos laborales reconocidos a los trabajadores.* Piura: Universidad Nacional De Piura. Tesis para optar el título profesional de Abogado. Recuperado el 20 de 09 de 2022, de <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1534>
- Mejía, J. (2011). *Sobre la Investigación Cualitativa: Nuevos Conceptos y campos de desarrollo.* Obtenido de http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica . *Instituto Maimónides de Investigación Biomédica de Córdoba.*
- Neves, J. (2012). *Introducción al derecho del trabajo. Segunda edición.* Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Odero, A., & Guido, H. (1995). *Derecho Sindical De La OIT Normas y procedimientos* . Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra .
- OEA. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos.* Whashington: Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). Recuperado el 18 de 05 de 2022, de

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>

Panaque Arbulu, C. (2020). *La clasificación de organizaciones sindicales en el Perú y su repercusión en la libertad de organización sindical de los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Tesis para optar el título de Abogado. Recuperado el 15 de 05 de 2022, de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL_PanaqueArbuluCarmen.pdf

Panaque, C. (2020). *La clasificación de organizaciones sindicales en el Perú y su repercusión en la libertad de organización sindical de los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Tesis para optar el título de Abogado. Recuperado el 15 de 05 de 2022, de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL_PanaqueArbuluCarmen.pdf

Pérez, C. (2017). *“Los trabajadores de la empresa tercerizadora y su participación en la negociación colectiva con la empresa principal”*. Piura: Tesis para optar el título de abogado. Universidad Cesar Vallejo.

Plades. (2005). *Programa Laboral de Desarrollo: La libertad sindical: derecho y contenido*. Lima.

Ratto, N. (2019). *Sindicatos contra la precariedad laboral. Análisis de tres “procesos de organización sindical” de trabajadores estructuralmente débiles en Chile: los casos del trabajo doméstico asalariado y del retail supermercadista*. Chile: (tesis para obtener el grado de magister en Ciencias Sociales. Universidad de Chile.

Rendón, J. (1994). *Manual de Derecho del Trabajo Colectivo*. Lima: Ediciones Edial.

Rendón, J. (2014). *Derecho del trabajo colectivo*. (8va. ed. Lima: Grijley.

Rubio, M. (2017). *Para conocer la constitucion de 1993. sexta edición*. Lima: Fondo editorial PUCP.

- Silva, M. (2020). *Sindicalización laboral y distribución de ingresos*. Santiago: Universidad del Desarrollo para. Tesis para optar el grado de Magister. Recuperado el 18 de 05 de 2022, de <https://repositorio.udd.cl>
- Solano, J., & Caro, S. (2020). “*Influencia de la actividad sindical en la sostenibilidad de las empresas en el marco del desarrollo organizacional*”. Bogota : Universidad Cooperativa de Colombia.
- Sommer, M., & Báez, V. (2012). *Sindicalismo internacional. La hora de los cambios*. Uruguay: Fundación Friedrich Ebert.
- Toyama, J. (2013). *La Constitución comentada. Tomo I*. p. 708.: Gaceta Jurídica.
- Trebilcock, A. (2001). Relaciones laborales y Gestion de recursos humanas. *Visión general*, pp. 21.40. Recuperado el 18 de 05 de 2022, de <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+21.+Relaciones+laborales+y+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos>
- Trigoso, M. (2019). La empresa en el Perú: clasificación y la responsabilidad social empresarial. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política. Iusinkarri.*, 3-18. Recuperado el 28 de 01 de 2023, de DOI: 10.31381/iusinkarri.v8n8.2736
- Valencia, C. (2014). *Comunicación y relaciones interpersonales*. Lima.
- Valle, M. (18 de 03 de 2014). *Empresas privadas vs empresas públicas: Características de la Empresa privada*. Obtenido de <https://platzi.com/clases/1403-trading-basico/18258-empresas-privadas-vs-empresas-publicas-1/>
- Villaviciencio, A. (2010). “*La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*”. Lima: Organizacion Internacional del Trabajo.
- Zegarra, M. (2018). Derecho de la libertad sindical: licencias sindicales. *Pólemos*, 2-4. Obtenido de <https://polemos.pe/derecho-la-libertad-sindical-licencias-sindicales/>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección

CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA PROFESIONALES DE DERECHO

Estimado profesional de derecho, tenga a bien participar con sus opiniones de la investigación titulada: LA SINDICALIZACIÓN EN LA EMPRESA PRIVADA DEL PERÚ, 2023. Se agradece su participación.

ENCUESTA

- 1. ¿Cuál es su opinión, sobre la sindicalización en las empresas privadas?**
 - a. Favorable
 - b. Negativas
 - c. No responde

- 2. ¿De su experiencia ¿podría decirnos si los sindicatos son importantes para una empresa particular?**
 - d. Favorable
 - e. Negativas
 - f. No responde

- 3. ¿Estima usted que la sindicalización en la empresa privada favorece la relación laboral entre la empresa y el trabajador?**
 - a. Favorable
 - b. Negativas
 - c. No responde

- 4. ¿De su experiencia profesional puede decirnos si ha conocido empresarios que se oponen a que sus trabajadores se sindicalicen?**
 - a. Favorable

- b. Negativas
- c. No responde

5. ¿Estima usted que los trabajadores están debidamente protegidos por las leyes peruanas?

- a. Favorable
- b. Negativas
- c. No responde

6. ¿Desde su experiencia estima usted que los trabajadores debidamente protegidos por su sindicato garantizan un mejor rendimiento para la empresa?

- a. Favorable
- b. Negativas
- c. No responde

7. ¿Por su experiencia ¿cree usted que los sindicatos politizados favorecen al trabajador?

- a. Favorable
- b. Negativas
- c. No responde

8. ¿De su experiencia cree usted que la legislación peruana ¿propicia la armonía entre la empresa y el trabajador?

- a. Favorable
- b. Negativas
- c. No responde

9. ¿Del desempeño de su función estima usted que la negociación colectiva se realiza adecuadamente en el Perú?

- a. Favorable

- b. Negativas
- c. No responde

10. ¿Estima desde su conocimiento que el derecho a la huelga está bien regulado?

- a. Favorable
- b. Negativas
- c. No responde

Anexo 2: Validación de expertos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):** JOSÉ LUIS ZAPATA CASTILLO
- 1.2. Grado Académico:** MAGISTER
- 1.3. Profesión:** Abogado
- 1.4. Institución donde labora:** Contraloría General de República
- 1.5. Cargo que desempeña:** Administrativo
- 1.6. Denominación del instrumento:** Encuesta
- 1.7. Autor del instrumento:** TEÓFILO LEÓN FARFÁN
- 1.8. Carrera:** Escuela Profesional de Derecho y Humanidades
- 1.9. Tema de investigación:** LA SINDICALIZACIÓN EN LA EMPRESA PRIVADA DEL PERÚ, 2023.

II. VALIDACIÓN:

Indicadores de valoración	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
Novedad del tema.			X	
Originalidad de la investigación.				X
Coherencia en la redacción.				X
Consistencia metodológica del instrumento con las variables, dimensiones e indicadores.			X	
El instrumento recoge la información pertinente para la investigación.				X
El instrumento guarda relación con la investigación.				X
El objetivo de la investigación se ve reflejado en el instrumento.				X

Utilidad de la investigación para el campo jurídico			X	
---	--	--	---	--



Jose Luis Zapata Castillo
 ABOGADO
 ICAP. 3917

FIRMA

Mgrtr: José Luis Zapata Castillo

Teléfono: 959453611

E-mail joseluis_zapatacastillo@hotmail.com

Anexo 3: Consentimiento informado

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **LA SINDICALIZACIÓN EN LA EMPRESA PRIVADA DEL PERÚ, 2023**; declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto determinar las razones jurídicas para la sindicalización en la empresa privada, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Piura, 17 de enero de 2023



Tesista: Teófilo León Farfán
Código de estudiante 0806171210
DNI N° 03845667

Anexo 4: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2022								Año 2023							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes		Mes		Mes		Mes		Mes		Mes		Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X										
7	Elaboración del consentimiento informado							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción del pre informe de Investigación.											X					
12	Reacción del informe final												X				
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													X			
14	Presentación de ponencia en eventos científicos														X		
15	Redacción de artículo científico															X	X

Anexo 5: Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

TESIS - LEON FARFAN

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS



tesis.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

5%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo