



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Pluralidad de sindicato y su impacto en la negociación colectiva en la
entidad pública**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Del Valle Rojas, Carmen Edelmira (orcid.org/0000-0002-8482-7851)

Mayorga Reategui, Nancy Melany (orcid.org/0000-0002-2296-4156)

ASESORA:

Mgr. Fajardo Florian, Leslie Susana (orcid.org/0000-0003-0285-052X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria:

Con amor a Dios y a nuestros padres.

Agradecimiento:

Para nuestra asesora que nos guio en esta investigación Dra. Fajardo Florián Leslie Susana, por su dedicación y apoyo con sus significativos aportes y conocimientos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FAJARDO FLORIAN LESLIE SUSANA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Pluralidad de sindicato y su impacto en la negociación colectiva en la entidad pública", cuyos autores son MAYORGA REATEGUI NANCY MELANY, DEL VALLE ROJAS CARMEN EDELMIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FAJARDO FLORIAN LESLIE SUSANA DNI: 42599627 ORCID: 0000-0003-0285-052X	Firmado electrónicamente por: LFAJARDOF el 17- 07-2023 15:24:35

Código documento Trilce: TRI - 0582791





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, DEL VALLE ROJAS CARMEN EDELMIRA, MAYORGA REATEGUI NANCY MELANY estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Pluralidad de sindicato y su impacto en la negociación colectiva en la entidad pública", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MAYORGA REATEGUI NANCY MELANY DNI: 46316225 ORCID: 0000-0002-2296-4156	Firmado electrónicamente por: NMAYORGAR el 01-08- 2023 13:02:15
DEL VALLE ROJAS CARMEN EDELMIRA DNI: 07265597 ORCID: 0000-0002-8482-7851	Firmado electrónicamente por: CEVALLEV el 26-07- 2023 19:24:24

Código documento Trilce: INV - 1357012

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	7
3.1. Tipo y diseño de investigación	7
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	7
3.3. Escenario de estudio	8
3.4. Participantes	8
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	8
3.6. Procedimientos	9
3.7. Rigor científico	9
3.8. Método de análisis de la información	9
3.9. Aspectos éticos	10
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	11
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Categorización</i>	7
Tabla 2 Pregunta n.º 1: <i>resultados</i>	11
Tabla 3 Pregunta n.º 1: <i>análisis</i>	12
Tabla 4 Pregunta n.º 2: <i>resultados</i>	12
Tabla 5 Pregunta n.º 2: <i>análisis</i>	13
Tabla 6 Pregunta n.º 3: <i>resultados</i>	13
Tabla 7 Pregunta n.º 3: <i>análisis</i>	14
Tabla 8 Pregunta n.º 4: <i>resultados</i>	15
Tabla 9 Pregunta n.º 4: <i>análisis</i>	16
Tabla 10 Pregunta n.º 5: <i>resultados</i>	16
Tabla 11 Pregunta n.º 5: <i>análisis</i>	17
Tabla 12 Pregunta n.º 6: <i>resultados</i>	17
Tabla 13 Pregunta n.º 6: <i>análisis</i>	18
Tabla 14 Pregunta n.º 7: <i>resultados</i>	18
Tabla 15 Pregunta n.º 7: <i>análisis</i>	19
Tabla 16 Pregunta n.º 8: <i>resultados</i>	19
Tabla 17 Pregunta n.º 8: <i>análisis</i>	20
Tabla 18 Pregunta n.º 9: <i>resultados</i>	20
Tabla 19 Pregunta n.º 9: <i>análisis</i>	21
Tabla 20 Pregunta n.º 10: <i>resultados</i>	22
Tabla 21 Pregunta n.º 10: <i>análisis</i>	23
Tabla 22 Pregunta n.º 11: <i>resultados</i>	23
Tabla 23 Pregunta n.º 11: <i>análisis</i>	24

Resumen

En el Perú el sindicato representa a los trabajadores de su ámbito laboral, esto es a nivel del sector privado o entidad pública, cuya finalidad ha sido organizar y defender los derechos de todos los trabajadores mediante el dialogo social incluyente y eficaz.

Por ende, el objetivo general de este trabajo fue analizar cuál es la relación entre la pluralidad de sindicatos y la negociación colectiva en las entidades públicas y como objetivos específicos consideramos los siguientes: i) analizar qué impacto tiene la afiliación a un sindicato para los trabajadores de una entidad pública; ii) determinar qué beneficios tendrían los trabajadores al afiliarse a uno o varios sindicatos en la entidad pública.

Palabras clave: Sindicato, negociación colectiva, trabajadores, pluralismo.

Abstract

In Peru, the unión represents the workers in their workplaces, that is, at the level of the private sector or public entity, whose purpose has been to organize and defend the rights of all workers through inclusive and effective social dialogue.

Therefore, the general objective of this work was to analyze the relationship between the plurality of unions and as specific objectives we consider the following: i) analyze the impact of unión affiliation for workers of a public entity; ii) determine what benefits workers would have by joining one or several unions in the public entity.

Keywords: Union, collective bargaining, workers, pluralism.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro país existe una pluralidad de organizaciones sindicales dentro de una misma entidad pública, aunque no se tiene claro ni con exactitud cuáles serían las entidades públicas que tienen varios sindicatos. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) tiene registrados a la fecha 428 organizaciones sindicales del sector público tan solo en la ciudad de Lima y aquellas organizaciones sindicales tienen la función de cautelar y preservar la libertad sindical para que se otorgue de forma justa los beneficios a cada trabajador firmando acuerdos a través de las negociaciones colectivas.

Asimismo, estas 428 organizaciones sindicales sin duda han permitido una mayor protección de los trabajadores. Sin embargo, no se ha podido contar con una estadística que estableciera, si existe más de una organización sindical dentro de una misma entidad pública.

En relación a lo anterior, se pudo decir que el derecho sindical se encuentra reconocido y regulado dentro de la Constitución peruana, cuya finalidad ha sido preservar los derechos e intereses del trabajador, para que de manera organizada se llevaran a cabo acuerdos o se solucionen controversias en el ámbito laboral o social. De tal modo, que el derecho a la libertad sindical en nuestro país, pueda coexistir más de un sindicato dentro de una entidad pública.

De igual modo, Sánchez (2002) refirió que, en un régimen de pluralidad sindical el trabajador tiene la libertad de escoger entre varios sindicatos, e incluso al ser un movimiento espontáneo de opiniones laborales se puede obtener una excelente fuerza de acción y reacción para los fines requeridos. Además, al obtener una fuerza para actuar dentro de las organizaciones sindicales, se genera una solidez grupal para conseguir los beneficios solicitados por los trabajadores.

Por otro lado, cabe mencionar que dentro del sector público la ley de negociación colectiva viene siendo un derecho constitucional y fundamental para los trabajadores, ya que, sirvió como mediador para los reclamos que se originan por los desacuerdos en las entidades públicas; es así que, la negociación colectiva posee un papel significativo para la resolución de los

problemas y desacuerdos que se generan entre el trabajador y empleador, dado que la función de esta negociación permite disolver dichos desacuerdos entre ambas partes.

Asimismo, se evidencio que los convenios colectivos tienen una fuerte influencia en la resolución de los conflictos de interés de los trabajadores, ya que el documento final registra todo lo acordado por representantes y trabajadores.

Por último, Bohórquez (2022) refirió que, en la actualidad y por la situación que hemos vivimos debido a la pandemia, nos llevó a tener una postura no conflictiva y más colaborativa, es importante ponerse en el lugar del otro, una negociación colectiva no solo implica enfocarse en los intereses estratégicos que tiene la otra parte para así mantener una buena negociación colectiva, el objetivo de este proceso es que la relación termine de manera adecuada para los trabajadores y su empleador siendo así que ambas partes terminen beneficiados.

Por ello, en el presente trabajo de investigación tuvo como problema general, ¿Cuál es la relación entre la pluralidad de sindicatos y la negociación colectiva en las entidades públicas?; y como problemas específicos se plantearon los siguientes; ¿Qué impacto tiene la afiliación a un sindicato para los trabajadores de una entidad pública? y ¿Qué beneficios tendrían los trabajadores al afiliarse a uno o varios sindicatos en la entidad pública?

La investigación se basó en el análisis de diversos autores relacionados con el derecho laboral. Asimismo, en función de los resultados obtenidos, se buscaron soluciones que garanticen la observancia de los convenios colectivos en beneficio de los trabajadores afiliados a los sindicatos.

A partir de ello, tenemos como objetivo general del presente trabajo: analizar la relación entre la pluralidad de sindicatos y la negociación colectiva en las entidades públicas, y como objetivos específicos hemos considerado los siguientes: i) analizar el impacto que tiene la afiliación a un sindicato para los trabajadores de una entidad pública; ii) determinar los beneficios que tendrían los trabajadores al afiliarse a uno o varios sindicatos en la entidad pública.

Para terminar el presente trabajo de investigación, se justificó en la necesidad que tienen los trabajadores, para conocer la importancia sobre la existencia de los diferentes sindicatos al que pertenecen y, teniendo como base principal el preservar los beneficios de todos los trabajadores en busca de mejorar sus condiciones laborales, el sindicato plural vendría siendo la mejor opción para la empresa o entidad pública.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación tuvo como objetivo, determinar la importación de la pluralidad del sindicato y el impacto que tiene en la negociación colectiva en la entidad pública, para ello se buscó información destacada de manera virtual en los repositorios de universidades internacionales y nacionales.

Por tanto, en el ámbito internacional, Oliva (2021) tuvo como objetivo, un modelo de representación sindical argentino y sus aspectos constitucionales, formulando su trabajo de investigación bajo un enfoque cualitativo, aplicando la técnica de entrevistas a expertos en derecho constitucional como jueces obteniendo como resultado que algunas leyes provinciales e inferiores de su sistema tienen una idea concentrada, que se desarrolla como antítesis del cumulo de derechos y principios constitucionales de materia sindical; concluyendo como tal, que los problemas lógicos de sistemas normativos y los de tipo axiológicos, marcaban una contradicción entre las normas y principios que la corte resuelve amparándose en la supremacía de su carta magna y los convenios constitucionales dictados en relación.

Asimismo, Correa (2020), tuvo como objetivo, estudiar la unidad sindical en el área de la salud pública en Chile, de este modo explorar las experiencias sindicales de los dirigentes del sindicato en el sector público de salud, formulando su trabajo de investigación bajo un enfoque cualitativo, aplicando la técnica de entrevistas a expertos en la materia (trabajadores de la salud en el sector público) obteniendo como resultado que la realización de las entrevistas fue casi en su totalidad vía digital, exceptuando la entrevista con la FENPRUSS que fue presencial. En la mayoría de las entrevistas un(a) dirigente respondió la entrevista, pero en el caso de la Confederación Nacional de Funcionarios Técnicos de Chile (CONAFUTECH) y de la Federación Nacional de Profesionales Universitarios (FENPRUSS) respondieron 2 y 3 dirigentes respectivamente, demostrando contradicciones entre los afiliados debido a sus interés particulares y concluyo que según el escenario se logró crear un ambiente de desconfianza, lo que claramente fue uno de los factores que impidió una unidad sindical en la salud pública chilena.

Por otro lado, Giavedoni, (2021) en la revista de estudio de derecho laboral, tuvo como objetivo dar a conocer el sistema sindical argentino, el autor comenta sobre un fallo de en una entidad sindical que pretende conseguir una resolución jurisdiccional que obligue a los empleadores de sus afiliados actuar como agentes de la cuota de retención sindical, concluyendo que sobre la investigación queda claro que todo modelo sindical con independencia del que se adopte, debe asegurar la protección de la libertad sindical y las garantías que aseguren su respeto.

Por consiguiente, en el ámbito nacional, Polanco, (2021) tuvo como objetivo, el uso del principio de autonomía sindical, trae la representación de interés de todos inscritos de manera libre e independiente, formulando su trabajo de investigación bajo un enfoque cualitativo, aplicando la técnica de entrevistas a expertos en derecho laboral, lo que dio como resultado que, ordenando las acciones sindicales de forma directa con su contraparte, se garantiza el cumplimiento al respeto de un derecho ante las organizaciones sindicales, concluyeron que para tener una representación en acuerdo al principio, se debería tratar de una organización minoritaria.

Asimismo, Huamani & Jiménez, (2020) tuvieron como objetivo que, al identificar el factor motivante para que se realice una afiliación sindical, serían las ventajas que se obtiene dentro de una afiliación; formulando su trabajo de investigación bajo un enfoque cualitativo, aplicando la técnica de entrevistas a expertos en derecho procesal laboral, dando como resultado que las motivaciones de la investigación serian; la retribución económica, la seguridad laboral, los beneficios laborales, que se obtiene del apoyo sindical, concluyeron que los trabajadores refieren como un gran apoyo al sindicato para su desarrollo de forma efectiva dejando de lado el temor a los despidos arbitrarios y teniendo la seguridad que sus derechos laborales no serán vulnerados, es importante destacar que para los trabajadores la organización sindical significa que no habrá enfrentamientos entre el empleador y empleado, sino que éstos trabajaran en conjunto por el bienestar en general.

De otro lado, Becerra, (2022) tuvo como objetivo, determinar la existencia de un número mayor de trabajadores representados por un sindicato, y como se

incrementa la fuerza en masa para obtener beneficios ante los empleadores, formulando su trabajo de investigación bajo un enfoque cualitativo, aplicando la técnica de entrevistas a expertos en derecho procesal laboral, concluyeron que, se debe orientar a los trabajadores sobre la existencia de los sindicatos y cuál es la función de la misma, de esta forma ya no existiría desinformación para ningún trabajador.

Por consiguiente, en referencia al tema de libertad sindical plural que fue mencionado en la sentencia N° 0008-2005-AI/TC, cabe mencionar que el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL establece claramente las diferencias entre las dimensiones de la individual y la colectiva con la necesidad para la protección de ambos, planteando principalmente tres aspectos; i) frente al estado: esto abarca la autonomía sindical, y la personalidad legal entre la diversidad sindical; ii) ante los empleadores: encierra la exención sindical y la prohibición de prácticas desleales; iii) frente a las organizaciones sindicales: englobando así la diversidad sindical, prohibición de las cláusulas sindicales, etc.

En relación con lo anterior, cabe mencionar que la decisión de pertenecer a un sindicato debe ser una libre decisión y de forma voluntaria, por lo que no debe estar condicionado al empleo de un trabajador, o de lo contrario a una desafiliación, y mucho menos el ejercer coacción a que este forme parte de un sindicato, tampoco se debe oponer a que este lo haga. Asimismo, estos sindicatos, originan muchos beneficios consigo, por lo que por medio de sus organizaciones y por medio de las personas, están logran no solo defender sus intereses si no que se llega a negociar, consiguiendo mejorar las condiciones laborales de esta manera aumenta la productividad de las empresas. Para lograr una buena negociación se necesita lograr establecer un buen diálogo para lograr una negociación de manera fácil y cordial en mejora de ambas partes.

En tal sentido, Polanco, (2021) refirió que, el principio de autonomía sindical trae consigo la representación de interés de los afiliados de manera autónoma y ordenando las acciones de los sindicatos de forma directa con su contraparte, así se garantiza el respeto al derecho de todas las organizaciones sindicales para ejercer su representación de acuerdo con este principio, incluso si se trata de una organización minoritaria.

De igual manera, Cosse (2019) refirió que, una política pluralista del sindicato permite participar de forma activa en el dialogo social con las autoridades del estado, y esta forma de participación institucional tiene la capacidad de que no se pierda el movimiento social del mismo.

Por otra parte, debemos mencionar que el convenio colectivo es la forma más antigua de llevarse a cabo un dialogo social por empleadores y trabajadores, por lo que, este convenio colectivo viene hacer el acuerdo tomado de la forma más armónica y favorable, esta queda asentada por escrito sobre las condiciones de trabajo y empleo. Así también, estas decisiones pueden realizarse entre la empresa y el sindicato o como también pueden ser entre el gobierno y los sindicatos. Algo fundamental es que permite mejoras en el ámbito laboral, sobre todo los trabajadores con la parte empleadora negocien voluntariamente, por lo que se daría realmente lo que se conoce como dialogo social.

De igual importancia, Correa & Chafloque, (2021) mencionaron que, cuando se concluyen los convenios colectivos, estos tienen un mayor impacto en las negociaciones beneficiosas para resolver mejor los conflictos de interés entre ambas partes, por lo que se finaliza la negociación registrando los acuerdos mediante un documento firmado.

Por lo tanto, teniendo una idea más clara podemos mencionar que el convenio colectivo, no es más que, una forma de garantizar los acuerdos que se llevan a cabo por los representantes de las organizaciones en favor de todos los trabajadores.

Igualmente, Pacori, (2020) refirió que, dentro del sector público la ley de negociaciones colectivas, es un derecho constitucional y fundamental para los trabajadores, porque este sirve como mediador para los reclamos que se originan por los desacuerdos en las entidades públicas, por lo que, la negociación colectiva ayuda y termina resolviendo los conflictos laborales mediante la firma de convenio insertados en una acta de conciliación, este mecanismo es empleado para solucionar conflictos generados en el ámbito laboral de esa forma se puede respaldar y dar cumplimiento a sus derechos de los trabajadores del sector público.

Por otro lado, Varela, (2020) refirió que, la negociación colectiva es un derecho fundamental aprobado por los miembros de la Organización Internacional del Trabajo en adelante la (OIT), el cual se debe respetar, promover y hacerla efectiva de buena fe. No sería posible obtener una democracia sin negociación colectiva, ni dialogo social, porque se considera una expresión del principio del pluralismo social y pieza central del sistema democrático.

Según Esteban, (2019) el convenio colectivo es primordial al momento de garantizar la virtualidad de los grupos sindicales mediante una negociación directa que, se puede acceder a las prerrogativas dispuestas en la ley sobre las organizaciones sindicales de un centro laboral, siendo así que la sección sindical por su versatilidad tiene una distribución de gran interés en mejora de la representación de los trabajadores.

Entre tanto, Bisio (2021) refirió que la negociación presupone que existe conflicto entre dos partes lógicas de referencias diferentes; del empleador es económico y del trabajador aparte de ser económico, también es existencial. Por lo que la negociación directa es un procedimiento racional que conlleva a conseguir un acuerdo de ambas partes sin pretender que signifique una solución definitiva.

Asimismo, Cerna, (2020) mencionó que, la negociación o convenio colectivo genera un apoyo entre los trabajadores y la empresa, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y productividad según se requiera a conveniencia del empleador y empleados, también cree que si la densidad sindical sería menor permitiría un mayor campo de desarrollo al sindicato.

Aunque, no siempre la negociación colectiva es a favor de los trabajadores, podría darse el caso que los dirigentes sindicales en favor de beneficios personales, tomen acuerdos a favor del empleador, por eso es de suma importancia elegir bien a los representantes de las organizaciones.

De igual importancia, Medel (2021) hace mención que, en Chile se registra la existencia de varios sindicatos, entre los más representantes o de los más grandes podemos encontrar la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Este ha desempeñado un doble papel para el sindicalismo. Por un lado, ha buscado

promocionar, con muy pocos recursos y poco éxito, una nueva legislación para el sector privado del sindicalismo y; por otro lado, su postura ha sido defendido, con muchos recursos y éxito, la autonomía y los intereses del sector público.

Por último, el principio de pluralismo sindical se basó en el derecho y la libertad que tienen los trabajadores para reunirse y constituir de manera independiente, las organizaciones de su elección; cuya estructura debe permitió a los miembros elegir a sus propios dirigentes que los representaron, así también elaboraron y aprobaron sus estatutos, defendiendo los intereses de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: el tipo de investigación es básica descriptiva y se realizó bajo la premisa de un enfoque cualitativo, se efectuó la búsqueda en distintas bases de datos, pudiendo incluir artículos de revistas indexadas, libros y repositorios derivado al contexto internacional y nacional.

3.1.2. Diseño de investigación: la investigación tiene un diseño fenomenológico que se encarga de estudiar las experiencias que han vivido las personas al pertenecer a un sindicato.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1

Categorización

Categorías	Subcategorías	Definición
Sindicato	Impacto sindical	Las condiciones de estabilidad y crecimiento económico durante las últimas dos décadas han permitido generar un dinamismo diferente entre los sindicatos y las firmas, puesto que a diferencia del siglo pasado no se ha percibido una crisis caracterizada por factores como la hiperinflación, el terrorismo, la represión y la crisis generalizada, los cuales fueron determinantes para enfrentar los objetivos particulares entre empresas y sindicatos. (Cerna, 2020, p. 35).
	Libertad sindical	Respecto a la libertad sindical en América latina se entiende a la misma como el derecho de los trabajadores y empleadores a crear y afiliarse libremente a organizaciones sindicales, mediante empleadores las cuales se permita desarrollar actividades sindicales en defensa y promoción de sus derechos e intereses. (Becerra y Chirinos, 2022, p. 15).
Convenio colectivo	Negociación colectiva	“La negociación presupone la existencia de partes en conflicto y la tensión entre dos lógicas o sistemas de referencias distintos: el de los empresarios es económico y el de los trabajadores, además de económico, es sobre todo existencial”. (Bisio, & Tomada, 2021, p. 106)
	Negociación directa	“El convenio colectivo es clave a la hora de garantizar la virtualidad de las secciones sindicales de grupo y el acceso a las prerrogativas previstas en la Ley para las secciones sindicales de la empresa o centro de trabajo”. (Esteban, 2019, p.15)

3.3 Escenario de estudio

En el presente estudio se utilizaron como escenarios de investigación los centros jurídicos que brindan asesoría legal en temas de relaciones laborales y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El grupo de personas consideradas en este trabajo de investigación fueron abogados profesionales que residen en la provincia de Lima y que actualmente ejercen el derecho privado y/o público.

1. Se realizó una entrevista individual a cada participante y cada entrevista durará un promedio de 20 a 30 minutos, lo cual se llevará a cabo de manera presencial.
2. Se realizó las coordinaciones previas con los participantes a través de mensajería y telefonía para concertar una cita.
3. La recolección de datos la realizaron los mismos investigadores, por tener con buena comunicación con los participantes en mención.
4. Las entrevistas fueron grabadas digitalmente para su revisión.
5. Seguidamente, se elaboraron archivos de documentos textuales en Word para tomar apuntes de la entrevista.
6. Posteriormente, se depuro la información para su análisis respectivo.
7. Por último, se realizó un análisis de todo el contenido, utilizando técnicas de codificación y categorización.

3.4 Participantes

Las entrevistas en profundidad de este documento se examinaron a especialistas en mercado laboral que validaron las herramientas de recopilación de datos, especialistas en derecho laboral y/o participes en litigios laborales que entienden e implementan cuestiones sindicales y casos relacionados a la legislación laboral, ya que su aporte sería esencial para cumplir con las pautas regulatorias y legales basadas en la práctica legal contemporánea. También se consideraron libros, normas y textos relevantes para los temas más destacados.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección datos

En la siguiente investigación, la técnica que se utilizó fue la denominada entrevista a profundidad, la cual es considerada como una herramienta muy útil y versátil al momento de recolectar datos e información de especialistas en una materia determinada, lo que permite que el investigador se enfoque en la guía de entrevistas y en los objetivos del tema de estudio.

Por otra parte, para la recolección de datos, el instrumento que se utilizó fue la guía de entrevista, la cual es una herramienta que permitió la recopilación de la información obtenida a los entrevistados, esto ayudó a comparar las respuestas de los entrevistados entre sí obteniendo un resultado para los fines de la investigación.

3.6 Procedimiento

El presente trabajo de este estudio utilizó técnicas de entrevista y una revisión de la literatura para recopilar datos. Respecto a la primera, se utilizaron pautas de entrevistas en profundidad semiestructurada, y para la segunda, se emplearon pautas de revisión de documentos.

Asimismo, se realizaron entrevistas a expertos en la materia, como son abogados especialistas en derecho laboral y procesal laboral, usando como instrumentos la guía de entrevistas, que posteriormente se clasificó utilizando la matriz de categorización.

3.7 Rigor científico

Según, Hernández (2014), refirió que, el rigor científico sustenta la formulación del trabajo de investigación, el mismo que debe cumplir ciertos aspectos de rigurosidad en el constructor de la metodología de investigación cualitativa, la misma que versa sobre cuatro criterios denominados dependencia, credibilidad, transferencia y confirmación.

Por tanto, el presente estudio, cumplió con el rigor de dependencia; ya que, se obtuvo la información virtual de casas de estudio (universidades

nacionales e internacionales), tesis de repositorios relacionados al tema planteado que ayudaron a mantener la ilación cronológica y coherente sin alterar la idea del autor, para tener una idea más amplia en relación a la importancia de la pluralidad sindical en el sector público.

De igual manera, la investigación planteada cumplió con el rigor de credibilidad; puesto que, se buscó información de expertos en el tema expuesto para que la misma sea veraz y se obtenga conocimientos, conceptos, y experiencias relacionados al tema de estudio.

Asimismo, cumplió con el rigor de adaptabilidad, debido a que la formulación del trabajo de investigación, se ha realizado mediante la recaudación de diferentes autores que investigaron el tema planteado, con la finalidad de obtener similitud en las conclusiones.

Por último, cumplió con el rigor de transferibilidad; debido a que, la presente investigación, servirá para ampliar el conocimiento de la importancia sobre la pluralidad sindical, tanto en estudiantes de derecho, abogados y trabajadores en general.

3.8 Método de análisis de datos

El método de análisis que se empleó en este trabajo de investigación fue el método sociológico, este es un método de interpretación que se ocupa de aplicar conceptos y técnicas de investigación, reuniendo datos para obtener conclusiones sobre los hechos sociales.

Según, Núñez (2018), el método sociológico se diferencia de los demás porque atiende a consideraciones extrajurídicas y se apoya de disciplinas científicas distintas al derecho. El intérprete se aleja de su estilo tradicional de razonamiento y se pone en la perspectiva de observador o del científico social.

3.9 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se desarrolló respetando la normatividad vigente de la Escuela de pregrado facultad de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo y se cumplió con el código de ética y las citas textuales de acuerdo a las normas APA séptima edición.

Este trabajo de investigación es independiente e imparcial, el cual no ha sido manipulado de ninguna forma en los resultados. Así mismo podemos confirmar que la finalidad del trabajo elaborado es netamente académica.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis de resultados

1. Para usted, ¿cuáles serían las consecuencias si un sindicato no firma el convenio?

Tabla 2

Pregunta n° 1: resultados

Entrevistado	Resultado de la pregunta n° 1
I.R.O	No se llegaría a un acuerdo, toda vez que un convenio busca establecer puntos en común en beneficio de las partes.
M.C.V	No existiría un pacto colectivo por falta de acuerdo entre las partes.
Q.N.P	Si no firma, no se materializa los acuerdos tomados y se perjudica al gremio, en ese caso se retoma las medidas de protesta para llegar a nuevos acuerdos.
S.C.C	No lo obliga, en tal sentido puede impugnarse el acto dado que carece de legitimidad el convenio.
V.A.N.V	El acuerdo no tendría eficacia.
P.T.J.G	Las consecuencias sobre no firmar un convenio colectivo, son varias, ya que, a través del pacto, se puede lograr distintas mejoras en temas económicos y condiciones laborales, siendo ello precisamente las consecuencias de no firmar un acuerdo colectivo.

Tabla 3**Pregunta n° 1: análisis**

Convergencias	Divergencias	Interpretación
1. No se llegaría a ningún acuerdo.	No se evidencian desacuerdos respecto a si un sindicato no firma el convenio.	En caso de que un sindicato no firme el convenio, no existiría un pacto colectivo, por lo que no se podría llegar a ningún acuerdo a favor de los agremiados.
2. No se materializan los acuerdos tomados.		
3. El acuerdo no tendría eficacia.		

2. En su opinión, ¿qué problemas institucionales tiene el sindicato en el Perú?

Tabla 4**Pregunta n° 2: resultados**

Entrevistado	Resultado de la pregunta n° 2
I.R.O	La baja tasa de afiliación y la informalidad son problemas institucionales que estos últimos tiempos le han disminuido presencia a los sindicatos en el país.
M.C.V	La politización, los sindicatos mayormente se suscriben a federaciones y confederaciones. La deshonestidad de sus representantes sin ideales, lo que se aleja de las reales intenciones a sus agremiados.
Q.N.P	El mayor problema es que en los anteriores años se ha manejado políticamente para favorecer a intereses de grupo o en firma personal, como la duplicidad de sindicatos en un mismo organismo a fin de distraer, confundir y perjudicar a los agremiados.
S.C.C	Baja tasa de afiliación sindical, desconocimiento de los mecanismos jurídicos, ideologización de los derechos sindicales.

V.A.N.V	La baja tasa de afiliación.
P.T.J.G	Respecto a los problemas institucionales se debe mencionar que el Perú no cuenta con gran cantidad de personas que pertenezcan a un sindicato, ya que nuestro país existe bastante informalidad y precisamente la finalidad de las organizaciones sindicales es lograr mejorías en lo referido a la población económicamente activa.

Tabla 5

Pregunta n° 2: análisis

Convergencias	Divergencias	Interpretación
1. La baja tasa de afiliación.	No se evidencian desacuerdos respecto a los problemas institucionales que tiene el sindicato.	El mayor problema que tiene el sindicato en el Perú es la informalidad laboral, lo que conlleva al desconocimiento sobre las organizaciones sindicales y por ende a una baja tasa de afiliación.
2. La informalidad		

3. Sabe usted, ¿cuántas clases de sindicatos pueden existir?

Tabla 6

Pregunta n° 3: resultados

Entrevistado	Resultado de la pregunta n° 3
I.R.O	Existen cinco clases de sindicatos en el país tales como: <ul style="list-style-type: none"> - Sindicato de gremio. - Sindicato de empresa. - Sindicato de industria. - Sindicato de empresas varias. - Sindicato de trabajadores.
M.C.V	Hay sindicatos de empresa, gremio, de trabajadores y de industria.
Q.N.P	Los sindicatos por bases, en cada base sindical y los federados que agrupan a todas las bases.
S.C.C	- Sindicato en gremio conformado por trabajadores de oficio o profesión.

- de actividad formado por los trabajadores de una misma especialidad o actividad.

V.A.N.V	De empresa, actividad, gremio, oficio. TUO Ley de relaciones colectivas de trabajo – DSN 010-2003-TR S. publico: ámbito de representación de una organización sindical, ámbito personal, ámbito territorial, ámbito funcional.
P.T.J.G	Conforme al artículo 5 del D.S. N° 010 – 2003 – TR y el artículo 4 del D.S. N° 011 – 92 – TR modificado por el artículo 2 del D.S. N° 014 – 2022 – TR, pueden existir sindicato de empresa, sindicato de gremio, sindicato de empresas varias, sindicato de actividad, sindicato de oficios varios.

Tabla 7

Pregunta n° 3: análisis

Convergencias	Divergencias	Interpretación
1. Existen varios sindicatos como de empresa, gremio, oficio, actividad.	No se evidencian desacuerdos respecto a cuantas clases de sindicatos pueden existir.	Existen cinco clases de sindicatos en el Perú, tales como: - Sindicato de gremio. - Sindicato de empresa. - Sindicato de industria. - Sindicato de empresas varias. Sindicato de trabajadores.

4. Desde su punto de vista, ¿cómo influyen los sindicatos en la sociedad?

Tabla 8

Pregunta n° 4: resultados

Entrevistado	Resultado de la pregunta n° 4
I.R.O	Los sindicatos hallan directrices del respeto que deben aplicarse en las relaciones contractuales, asimismo en el derecho de los trabajadores.
M.C.V	El legislador entiende que el trabajador es la parte débil en la negociación de beneficios con el empleador, por ello le permite agruparse y negociar mejoras laborales, en ese sentido se ejerce mejor los derechos sociales.
Q.N.P	Los sindicatos muestran a la sociedad que el empleador tiene la obligación de respetar, velar por el bienestar social y económico de sus trabajadores tanto individualmente como colectivo.
S.C.C	Defienden la igualdad de beneficios y salarios, se defiende principios constitucionales no permitiendo discriminación alguna, fomentar además el respeto y dignidad en el centro de labores.
V.A.N.V	Los sindicatos equiparan la brecha que pueden existir en una relación laboral, por tal, defienden la igualdad de derechos, igualdad y mejora salarial, así como las condiciones de lugar de trabajo.
P.T.J.G	Bueno, las organizaciones sindicales ayudan a mejorar los incrementos remunerativos y las condiciones de trabajo, ya que si no hubiera sindicatos no se podrían arreglar dichos puntos y sería únicamente a título de liberalidad del empleador.

Tabla 9**Pregunta n° 4: análisis**

Convergencias	Divergencias	Interpretación
1. Los sindicatos ayudan a mejorar las condiciones laborales.	No se evidencian desacuerdos respecto a cómo influyen los sindicatos en la sociedad.	Los sindicatos aportan a la sociedad mejoras de condiciones laborales para los empleados en su centro de trabajo tales como: <ul style="list-style-type: none"> - Mejora salarial - Respeto y dignidad - Igualdad de derechos

5. Conoce usted, ¿cuál es la función de un sindicato? Fundamente.

Tabla 10**Pregunta n° 5: resultados**

Entrevistado	Resultado de la pregunta n° 5
I.R.O	Proteger los derechos de los trabajadores y de la misma forma promover mejores beneficios.
M.C.V	La función del sindicato es la defensa colectiva de los derechos y mejoras de las condiciones laborales.
Q.N.P	Es representarlos ante los empleadores a fin de que mejoren las condiciones del trabajo y del salario. Y ante las deficiencias y carencias de seguridad en el trabajo.
S.C.C	Organiza a los trabajadores a fin de promover los derechos y proteger los intereses de sus prestaciones, de salarios y mejorar la condición de trabajo.
V.A.N.V	Representa en la negociación colectiva, para la protección de derechos salarial, condiciones de trabajo.
P.T.J.G	La finalidad o función de un sindicato, es defender los derechos y representar a sus afiliados para que puedan lograr nivelar la balanza con el empleador.

Tabla 11**Pregunta n° 5: análisis**

Convergencias	Divergencias	Interpretación
1. Es representar y defender los derechos de los trabajadores mediante las negociaciones colectivas.	No se evidencian desacuerdos respecto a la función de un sindicato.	La función de un sindicato tiene por finalidad representar a los trabajadores ante su empleador para defender sus derechos laborales y firmar acuerdos mediante las negociaciones colectivas que beneficien a los trabajadores.

6. Para usted, ¿qué es la libertad sindical?

Tabla 12**Pregunta n° 6: resultados**

Entrevistado	Resultado de la pregunta n° 6
I.R.O	La libertad sindical es el derecho de todo trabajador de poder elegir aquella organización que lo represente en defensa de sus derechos.
M.C.V	Este se encuentra consagrado en el art. 2 de la Constitución Política de Perú, tener el derecho a la organización, al derecho a la defensa de las condiciones laborales de los miembros colectivos.
Q.N.P	Es un derecho laboral que le asiste a todo trabajador, como un derecho fundamental, últimamente se declaró que los trabajadores CAS también tienen derecho a sindicalizarse.
S.C.C	Es aspirar a un principio constitucional de poder asociarse o afiliarse a un sindicato para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.
V.A.N.V	Autonomía del sindicato que permite la libertad de auto organización, negociación colectiva, huelga. Derecho de un trabajador a constituir una organización sindical.

P.T.J.G

La libertad sindical es un derecho constitucional que tiene toda persona se encuentra establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, además tiene la finalidad de promover, proteger, desarrollar, los intereses de una persona o los miembros de un sindicato, teniendo en consideración que existe libertad sindical individual y colectiva.

Tabla 13

Pregunta n° 6: análisis

Convergencias	Divergencias	Interpretación
1. es un derecho reconocido en el artículo 28 de la Constitución del Perú.	No se evidencian desacuerdos respecto a la libertad sindical.	La libertad sindical es el derecho que tiene cada trabajador de poder afiliarse a un sindicato, participar de la organización y constituir una organización sindical.
2. Es la libertad que permite a todo trabajador poder afiliarse libremente a un sindicato.		

7. En su opinión, ¿qué tienen que hacer los trabajadores para formar un sindicato?

Tabla 14

Pregunta n° 7: resultados

Entrevistado	Resultado de la pregunta n° 7
I.R.O	Agruparse de acuerdo a sus ideas e intereses, elaborar un acta de constitución, aprobar sus estatutos y elegir a su junta directiva.
M.C.V	Juntar un mínimo de miembros que según ley es de 20 trabajadores. declaración de constituirse como tal, establecer estatutos e inscribirse en el registro de sindicatos ante el Ministerio de Trabajo

Q.N.P	Tener la voluntad de agruparse con la finalidad de reclamar al empleador, luego la parte formal, constituir la, registrarla e implementarla.
S.C.C	Asociarse por actividad o por gremio y registrarse ante el ministerio de trabajo para su legalidad.
V.A.N.V	Agruparse mediante un acto de la asamblea de constitución, junta directiva, estatuto y registro en el RSSP (Ley 27556) – MTPE.
P.T.J.G	Se deben reunir 20 trabajadores para constituir un sindicato, a su vez estas personas deberán realizar un acta de la asamblea donde se aprobará a la junta directiva dicha acta deberá ser refrendada por notario público o juez de paz y posteriormente se debe registrar ante la Autoridad de Trabajo.

Tabla 15

Pregunta n° 7: análisis

Convergencias	Divergencias	Interpretación
1. Agruparse según ideas e intereses para poder constituir una organización.	No se evidencian desacuerdos respecto qué deben hacer los trabajadores para formar un sindicato.	Para formar una organización sindical, los trabajadores deben agruparse según su actividad o gremio y de acuerdo a sus intereses, después de ello deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

8. Sabe usted, ¿qué características tiene un sindicato?

Tabla 16

Pregunta n° 8: resultados

Entrevistado	Resultado de la pregunta n° 8
I.R.O	Perseguir la misma causa que es el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, así como la búsqueda de mayores beneficios para estos.

M.C.V	Es un organismo registrado legalmente y reconocido, con capacidad de representación de todos sus agrupados ante la patronal.
Q.N.P	Promueve y defiende los derechos de cada trabajador.
S.C.C	Organizar, promover y defender los derechos de los trabajadores.
V.A.N.V	Asociación de trabajadores. Tienen un estatuto, por lo que tienen ideas colectivas o jurídicas para velar por el bienestar de los afiliados.
P.T.J.G	Estas no deben ser con fines de lucro, debe ser autónoma, y tener autonomía jurídica, sobre todo registrarse a las normas sindicales, así mismo debe estar conformado por una cantidad de suscritos no menos de 20 afiliados y actuar en mejoras laborales de los representados.

Tabla 17

Pregunta n° 8: análisis

Convergencias	Divergencias	Interpretación
1. Deben defender los derechos de los trabajadores.	No se evidencian desacuerdos respecto a las características de un sindicato.	Las características que debe tener un sindicato, es defender los derechos de los trabajadores, perseguir un mismo objetivo, deben ser sin fines lucrativos.
2. Deben ser sin fines de lucro.		
3. Deben perseguir un mismo fin u objetivo.		

9. En su opinión, ¿qué se logra con los sindicatos?

Tabla 18

Pregunta n° 9: resultados

Entrevistado	Resultado de la pregunta n° 9
I.R.O	Se logran beneficios colectivos, se logran también el poder establecer bases que permitan la protección de derechos laborales.

M.C.V	La representación del colectivo de integrantes la posibilidad de integrar federaciones y confederaciones una plataforma para obtener colectivamente mejoras salariales.
Q.N.P	En mi experiencia: cuando fui sindicalizado se logró la entrega de uniformes (ternos), bonos económicos, estabilidad laboral, respeto de los beneficios laborales y los convenios colectivos como licencia sindical.
S.C.C	El bienestar común de sus afiliados a través del convenio o contrato colectivo.
V.A.N.V	Defensa y promoción de derechos e intereses de los trabajadores, equiparamiento de las brechas dispables en la relación laboral.
P.T.J.G	Se logra mejores beneficios colectivos, se logra que los trabajadores puedan conocer sus derechos y puedan tener un mejor ámbito de trabajo.

Tabla 19

Pregunta n° 9: análisis

Convergencias	Divergencias	Interpretación
1. beneficios colectivos.	No se evidencian	Con los sindicatos se lograr mejorar la condición de trabajo, mediante los acuerdos obtenidos por la negociación colectiva, además de la estabilidad laboral.
2. Estabilidad laboral, bonos económicos.	desacuerdos sobre lo que se logra con un sindicato.	

10. Conoce usted, ¿cuáles son las ventajas y desventajas de pertenecer a un sindicato?

Tabla 20

Pregunta n° 10: resultados

Entrevistado	Resultado de la pregunta n° 10
I.R.O	Como ventajas: gozar de los beneficios gestionados por esta, quizás como desventaja algunos casos discriminados.
M.C.V	La mayor ventaja es la de beneficiarse con los convenios colectivos, obteniendo mejores ingresos.
Q.N.P	Si, tienen protección del gremio ante los excesos de abuso del empleador, canasta navideña. Desventajas: los descuentos sindicales por planilla son dos descuentos uno para tu base y otro para los federados.
S.C.C	Aumento de salario, protección de salud, mayor poder de negociación, respetar el horario, protección legal por despido. La desventaja seria estar vulnerable ante la patronal.
V.A.N.V	Mayor poder de negociación en las condiciones laborales.
P.T.J.G	Respecto a las ventajas se puede indicar los aumentos salariales, mejores condiciones de trabajo, defensa de derechos, asesoría que pudiera contar la organización sindical. Respecto a las desventajas se puede decir los actos de hostilidad por parte del empleador, la extensión de beneficios logrados por trabajadores sindicalizados con la finalidad de promover políticas anti sindicales.

Tabla 21**Pregunta n° 10: análisis**

Convergencias	Divergencias	Interpretación
1. mejores ingresos salariales.		El sindicato tiene como ventajas mejorar los ingresos económicos, la defensa de los derechos laborales y obtener beneficios mediante los convenios colectivos; como desventajas serían los descuentos sindicales por planilla, en ocasiones actos de hostilidad por el empleador.
2. Defensa de derechos laborales.	No se evidencian desacuerdos respecto a las ventajas del sindicato.	
3. descuentos sindicales por planilla, actos de hostilidad por parte del empleador.		

11. En su opinión, ¿quién no puede pertenecer a un sindicato?

Tabla 22**Pregunta n° 11: resultados**

Entrevistado	Resultado de la pregunta n° 11
I.R.O	No puede pertenecer a un sindicato aquella persona que no tenga un vínculo contractual con la institución.
M.C.V	Por ley todos tienen derechos a pertenecer como trabajadores, excepto las restricciones de acuerdo a ley, menos las Fuerzas armadas y Policía Nacional.
Q.N.P	Los que prestan servicios por terceros.
S.C.C	Las Fuerzas Armadas La Policía Nacional Los que ejercen cargos públicos de confianza.
V.A.N.V	Fuerzas armadas y Policía nacional Jueces Fiscales.

P.T.J.G

No pueden pertenecer a un sindicato los trabajadores de dirección y los trabajadores de confianza conforme a lo establecido por el artículo 34-A del D.S. N° 011 – 92 – TR

Tabla 23

Pregunta n° 11: análisis

Convergencias	Divergencias	Interpretación
1. No pueden pertenecer a un sindicato las FF.AA., la PNP, jueces y fiscales	No se evidencian desacuerdos respecto a quienes no pueden integrar un sindicato.	No podrán pertenecer a un sindicato las persona que no tengan un vínculo contractual con la institución así como también, las FF.AA , la P.N.P, quien ejerza cargo público de confianza, al menos que se encuentre estipulado en el estatuto.

DISCUSIÓN

OBJETIVO GENERAL

Analizar cuál es la relación entre la pluralidad de sindicatos y la negociación colectiva en las entidades públicas.

Con el objetivo de analizar cuál es la relación entre la pluralidad de sindicatos y la negociación colectiva en las entidades públicas, se debe tener en claro que la afiliación debe ser libre y de forma voluntaria, sin estar condicionada a un empleo del trabajador.

Asimismo, los resultados reflejaron que en caso de que un sindicato no firme el convenio, no existiría un pacto colectivo, por lo que no se podría llegar a ningún acuerdo a favor de los agremiados. El mayor problema que tiene el sindicato en el Perú es la informalidad laboral, lo que conlleva al desconocimiento sobre las organizaciones sindicales y por ende a una baja tasa de afiliación. Es así que, los sindicatos aportan a la sociedad mejoras de condiciones laborales para los empleados en su centro de trabajo tales como: mejora salarial, respeto, dignidad e igualdad de derechos. Estos resultados son respaldados por Giavedoni, (2021) quien en la revista de estudio de derecho laboral refirió que, todo modelo sindical con independencia del que se adopte, debe asegurar la protección de la libertad sindical y las garantías que aseguren su respeto.

De otro lado, Oliva (2021) refirió que en el modelo sindical argentino existen algunas leyes provinciales que son inferiores dentro de su sistema con una idea de unidad concentrada en relación al derecho sindical, lo que marca una contradicción entre las normas y principios que la corte resuelve amparándose en la supremacía de su carta magna y los convenios constitucionales dictados en relación.

En ese sentido, ante alguna contradicción con una norma inferior debemos priorizar lo que establece nuestra constitución como es el derecho a la libertad sindical y respetando los convenios firmados con la (OIT) como lo es el convenio 87 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva; ya que, este convenio tiene como objetivo regular los conflictos entre empleador y

trabajador haciendo la función de mediador entre las partes, esto se logra a través de los acuerdos colectivos.

Por tal motivo, juega un papel muy importante la relación entre los sindicatos y la negociación colectiva, ya que esto permite que se lleguen a acuerdos entre el trabajador y su empleador, evitando así los conflictos para mejorar la relación laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Analizar qué impacto tiene la afiliación a un sindicato para los trabajadores de una entidad pública.

Con el objetivo de analizar qué impacto tiene la afiliación a un sindicato para los trabajadores de una entidad pública, es clave recalcar que la autonomía sindical se da gracias a un derecho que respalda la libertad sindical, y mediante este se puede formar organizaciones sindicales con el fin de respaldar los derechos de cada trabajador.

Asimismo, los resultados reflejaron que, la función de un sindicato tiene por finalidad representar a los trabajadores ante su empleador para defender sus derechos laborales y firmar acuerdos mediante las negociaciones colectivas que beneficien a los trabajadores. De igual modo, la libertad sindical es el derecho que tiene cada trabajador de poder afiliarse a un sindicato, participar de la organización y constituir una organización sindical. Ya que, para formar una organización sindical, los trabajadores deben agruparse según su actividad o gremio y de acuerdo a sus intereses, después de ello deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Las características que debe tener un sindicato, es defender los derechos de los trabajadores, perseguir un mismo objetivo, deben ser sin fines lucrativos. Por ello, estos resultados son respaldados por Polanco, (2021) refiriendo que, al ordenar las acciones sindicales de forma directa con su contraparte, se garantiza el cumplimiento al respeto de un derecho ante las organizaciones sindicales. Así también, se debe orientar a los trabajadores sobre la existencia de los sindicatos,

y cuál es la función de la misma, de esta forma ya no existirá desinformación para ningún trabajador.

Sin embargo, Correa (2020) refiriéndose sobre la unidad sindical en el área de salud pública en Chile al explorar las experiencias sindicales de los dirigentes del sindicato en el sector público de salud; se observó que existía una desconfianza en el ambiente laboral, lo que hizo imposible llevar un sistema de unidad sindical en dicho sector, debido a que el sindicato unitario no vela por los intereses de todos los trabajadores en común, sino de un grupo determinado; es por ello que no genera confianza para los trabajadores.

Por consiguiente, de esta forma se puede evidenciar que la pluralidad sindical siempre será el mejor camino para las instituciones públicas, porque se enfoca en el bienestar de todos los trabajadores y teniendo un mismo objetivo, solo de esta manera se puede llegar a los diálogos mediante los acuerdos colectivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Determinar qué beneficios tendrían los trabajadores al afiliarse a uno o varios sindicatos en la entidad pública.

Con el objetivo de determinar sobre los beneficios que tendrían los trabajadores al afiliarse a uno o varios sindicatos en la entidad pública, el factor que da motivo a una afiliación sindical serían las ventajas que se obtienen dentro de la afiliación. Asimismo, los resultados reflejaron que, con los sindicatos se lograr mejorar la condición de trabajo, mediante los acuerdos obtenidos por la negociación colectiva.

El sindicato tiene como ventajas mejorar los ingresos económicos, la defensa de los derechos laborales y obtener beneficios mediante los convenios colectivos; como desventajas serían los descuentos sindicales por planilla, en ocasiones actos de hostilidad por el empleador. No podrán pertenecer a un sindicato las persona que no tengan un vínculo contractual con la institución, así

como también, las Fuerzas Armadas y Policía nacional del Perú, quien ejerza cargo público de confianza, al menos que se encuentre estipulado en el estatuto.

En tal sentido, estos resultados son respaldados por, Huamani & Jiménez, (2020) refiriendo que, los beneficios de pertenecer a un sindicato traen consigo la retribución económica, la seguridad laboral, los beneficios laborales, que se obtiene del apoyo sindical, y que los trabajadores refieren como un gran apoyo al sindicato para su desarrollo de forma efectiva dejando de lado el temor a los despidos arbitrarios obteniendo la seguridad que sus derechos laborales no serán vulnerados. Es importante destacar que, para los trabajadores, la organización sindical significa que no habrá enfrentamientos entre el empleador y trabajador, sino que estos trabajaran en conjunto por el bienestar en general.

Asimismo, Becerra (2020) refiriendo que, la literatura sobre el sindicalismo de América latina, evidencio que, al existir un número mayor de trabajadores representados por un sindicato, aumenta la fuerza en volumen para obtener beneficios para los trabajadores ante su empleador, de tal manera que, mediante el dialogo y llegando a acuerdos favorables se evitan los conflictos entre ambas partes. Por último, cabe señalar que la pluralidad sindical está basada en el derecho que tiene cada trabajador para formar de manera independiente la organización de su plena elección, para desarrollar actividades sindicales en defensa de los intereses en común.

V. CONCLUSIONES

1. Llegamos a la conclusión que la relación entre la pluralidad de sindicatos y la negociación colectiva, se basa en que todos los trabajadores afiliados al gremio sindical tienen la oportunidad de llegar a negociar mediante los acuerdos colectivos sus mejoras laborales dentro de su centro o institución laboral, y así evitar cualquier conflicto entre trabajador y empleador. Estos acuerdos traen consigo que se respeten los derechos de cada trabajador, quedando plasmados en un acta donde firman el empleador y el trabajador.
2. Llegamos a la conclusión que al analizar el impacto que tiene la afiliación a un sindicato para los trabajadores en una entidad pública, es de media alta, debido a que muchos de los trabajadores ven en el sindicato un respaldo para la defensa de sus derechos laborales; sin embargo, existen muchos trabajadores que desconocen la función de las organizaciones sindicales y la existencia de las mismas en sus instituciones.
3. Se llegó a la conclusión que los beneficios obtenidos por cada trabajador al afiliarse a uno o varios sindicatos de la entidad pública, son: el alza de sus sueldos, respaldo a tener un trabajo digno sin discriminación por raza, sexo, nivel social, de igual modo la libertad de poder elegir su afiliación, sin estar condicionados por su empleador; por último, los trabajadores ven a los sindicatos como un apoyo para que sus derechos no sean vulnerados, sin que existan los despidos arbitrarios quedándose sin un ingreso para sus familias y sobre todo que, pertenecer a un gremio sindical ayudara a evitar cualquier conflicto laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Como primera recomendación es pedir al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) que tenga una data actualizada en su portal, sobre cuáles son las entidades en el sector público que cuentan con más de un sindicato, esto va a facilitar el estudio de investigación de nuevos estudiantes.

Como segunda recomendación al (MTPE) quien debería dar a conocer a mayor profundidad, que son las organizaciones sindicales ¿Cuál es su función? ¿para quienes están creadas? ¿Qué se obtiene con la creación de estas organizaciones? a los estudiantes, profesionales y trabajadores en general.

Como tercera recomendación serian a las instituciones públicas y privadas, quienes deberían realizar capacitaciones sobre el derecho a la libertad sindical y quienes pueden formar parte de ella, de esta manera reducimos la desinformación y desconocimiento de los trabajadores.

Como última recomendación se debe hacer un estudio más exhaustivo sobre la informalidad laboral que existe en nuestro país, para poder ayudar a las pequeñas empresas a formalizar y de esta manera poder otorgarle todos los beneficios de ley a cada uno de sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Ballena León, D. A. (2022). *Vulneración del derecho de libertad sindical por extinción arbitraria de la relación laboral del trabajador que se afilia a un sindicato durante el periodo de prueba.*
- Baylos, A. (2022). *¿Para qué sirve un sindicato? Los Libros de la Catarata.*
- Becerra Chirinos, B. J. (2022). *Sindicalismo en América Latina: Revisión de Literatura.*
- Betancurt Hernández, G. P. (2021). *Negociación colectiva de empleados públicos en Colombia: un análisis sobre la posibilidad de ampliación de derechos* (Master's thesis, Escuela de Derecho y Ciencias Políticas).
- Bisio, R., & Tomada, C. A. (2021). *La negociación colectiva a la búsqueda de nuevos consensos y contenidos. El arte de la negociación laboral*, 79
- Blas Dávalos, V. R. (2021). *La incorporación de Es Salud como organismo público descentralizado y su afectación al derecho de negociación colectiva.*
- Bohórquez, F. V. (2022). *Por otro lado, a partir del 01 de setiembre del presente año hasta el 31 de diciembre del 2024, entra en vigor la Ley 31556.*
- Cercado Chuquilín, M. E. (2021). *Inadecuada aplicación de los beneficios laborales en el derecho a la remuneración.*
- Cerna Maguiña, (2020). A. H. *El impacto de los sindicatos sobre la productividad de la industria manufacturera en Lima Metropolitana entre los años 2013–2017.*
- Cialti, P. H. (2016). *La mayor representatividad sindical en España. Justicia*, (30), 17-31.

- Cornejo Castro, D. A. (2022). *El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como mecanismo de promoción del diálogo social*.
- Correa Correa, M. E., & Chafloque García, J. A. (2021). *La negociación colectiva y los derechos sindicales en el sector público, Distrito de Jesús María–2019*.
- Cosse, M. S. L. (2019). *Unitarismo y pluralismo como manifestaciones de la cultura del trabajo en Uruguay. El Uruguay desde la Sociología*, 69.
- Criado, S. C. (2020). *La triple legitimación negociadora de los convenios colectivos de empresa: diferencias entre órganos unitarios y secciones sindicales. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (152), 139-168.
- Cruz Rementerio, J. (2020). *Negociación colectiva y bienestar laboral en la municipalidad distrital de Comas en tiempos de COVID-19*.
- Cuan, J. B., Angulo Ochoa, R. M., Ayala Cáceres, B. I., Sinclar Archbold, O., & García Cuartas, Y. (2022). *Analizar la manera en que las acciones de los sindicatos influyen sobre la cultura organizacional de la empresa COCA-COLA*.
- Duhalde, S. (2019). *Beneficios profesionales y demandas organizacionales en la relación Estado-sindicatos del sector público. Temas y Debates*, (37), 95-117.
- Esteban Legarreta, R. (2019). *El papel de la negociación colectiva como herramienta de reforzamiento de las representaciones sindicales más allá de la empresa*.
- Funes, G. P. I. (2018). *Negociación colectiva en el sector público estatal. Revista de Derecho*, 17(33), 157-225.

- Giavedoni, F. (2021). *El sistema sindical argentino. Un modelo para armar. Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral* | Universidad Blas Pascal, (3), 142-151.
- Goldschvartz, A. J. (2019). *Salario mínimo y negociación colectiva en la determinación salarial: interacciones entre políticas salariales y posturas sindicales en la Argentina y Uruguay.*
- González Ávila, M. A., & Miranda Rojas, P. A. (2018). *Libertad sindical y asociaciones gremiales en la administración pública.*
- Grados, M. J. D. (2022). *El principio de equilibrio presupuestal como límite constitucional en la negociación colectiva. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1305-1318.
- Guetat Concha, L. A. (2022). *El sistema de organización sindical con mayor representación y su afectación en la negociación con sindicatos minoritarios.*
- Gutiérrez Crocco, F. (2013). *Oportunidades y peligros del pluralismo sindical en el Chile post-transición. Nuevo Mundo Mundos Nuevos. Nouveaux mondes mondes nouveaux-Novo Mundo Mundos Novos-New world New worlds.*
- Guzmán Castillo, K. D. (2020). *Efectos jurídicos de la extensión del convenio colectivo–2017–2020–a los trabajadores no sindicalizados al SITRACOMY–Cajamarca.*
- Herrera Rose, C. F. (2019) *La regulación de los niveles negociales en el Perú: propuesta para una reforma legislativa promocional sobre la estructura de la negociación colectiva en la actividad privada.*

- Huamani Quiroz, E. D., & Jiménez Chuquitapa, S. M. (2020). *Factores motivacionales asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa–2020*.
- Infante, S. Q. (2018). *El derecho constitucional a la libertad sindical: una mirada actual a su contenido y alcances*. *Derecho & Sociedad*, (51), 131-141.
- Lamas, J. R. (1980). *Democracia pluralista y autonomía sindical*. *Revista de estudios políticos*, (16), 117-164.
- Ledesma, C. (2011). *Derechos sindicales en el sector público en América Latina*. Centro internacional de formación de la organización internacional del trabajo.
- Naji, M. J. (2020). *Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva*. *Documentación Laboral*, (119), 139-152.
- Narro León, D. C. (2021). *El proceso de sindicalización del trabajador público en la Ley N° 30057: Servicio Civil*.
- Oliva, F. (2021). *Libertad sindical: modelo de representación sindical argentino y sus aspectos constitucionales*. Disponible en: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/>
- Pacori, J. (2020). *Causas y consecuencias jurídicas de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo dinerarias en las administraciones públicas del Perú*. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/>
- Panaque Arbulu, C. 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*.

- Pastoriza, E. (2020). *Consumo y ocio de los trabajadores. Hotelería sindical en la Argentina (1940-1990)*. *Transportes, Servicios y Telecomunicaciones*, 41, 167-188.
- Pérez Alarcón, S. (2021). *La afectación de la libertad sindical como derecho constitucional en la tercerización laboral*.
- Polanco, E. (2021). *La posibilidad de negociación colectiva del sindicato minoritario simultanea e independientemente del mayoritario*. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/>
- Portuguez Garcia, J. M. (2020). *Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios y la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados*. Lima, 2020.
- Recalde, G. P. (2019). *Hacer que se respeten los derechos de los demás y el tuyo propio: la dinámica de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas explorada en mujeres dirigentes sindicales de la administración pública en Lima, Perú, 2017-2018* (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú-CENTRUM católica (Perú)).
- Rey Douglas, J. H. (2022). *El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021*.
- Rodríguez, M. E. L. (2019). *La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos en el Perú*. *Derecho & Sociedad*, (53), 171-182.
- Salinero B., J. S. (2013). *Pluralidad sindical: efectos en las relaciones laborales e intersindicales en empresas de la minería y el subsector bancario*. Dirección del Trabajo.

- Sánchez Castañeda, a. (s. F.). *La cláusula de exclusión y el pluralismo sindical en el derecho comparado* (primera edición: 2002 DR ©). Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/243/8.pdf>
- Sánchez Zapata, D. C., & Vergara Mesa, H. D. (2020). *Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia*. *Revista de Derecho*, (53), 205-231.
- Sapp, C. (2020). *Reordenamiento y normalización sindical en la administración pública de Córdoba: Los casos del Sindicato de Empleados Públicos y el Sindicato Unión Obreros y Empleados Municipales*.
- Sindical, S. J. A. (2018). *La Pérdida de la Fuerza Vinculante de la Negociación Colectiva en los Sistemas de Relaciones Laborales del Sector Público y el Futuro Incierto del Sistema Comprensivo de Relaciones del Trabajo en Puerto Rico* (Doctoral dissertation, Universidad de Puerto Rico).
- Valdez Castillo, W. G. (2021) *La extensión de convenios colectivos celebrados con sindicatos minoritarios en el Perú*.
- Valdivia Llanos, B. Y. (2021). *El derecho a la libertad sindical y la no renovación de los contratos modales, Villa el Salvador-2018*.
- Varela Bohórquez, A. F. (2020). *La negociación colectiva laboral en el sector público. Los procedimientos arbitrales económicos y su garantía al principio de equilibrio presupuestal*.
- Vega, Y. G. C., Villamarin, M. A. T., Galarza, F. P. C., & Moncayo, J. C. N. (2022). *La ley orgánica de Servicio Público y los derechos sindicales de la clase obrera*. *Universidad y Sociedad*, 14(S3), 525-536.

Vela, J. A. (2019). *El patrimonio sindical en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento. Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(24), 303-318.

Zavaleta Guzmán, J. A. (2022). *Virtualidad y libertad sindical: Las implicancias del Decreto legislativo N° 1499 en los actos sindicales y el surgimiento del necesario rediseño Estatutario.*

ANEXOS

ANEXO A

Tabla de Matriz de categorización

Categoría de estudio	Definición conceptual	Categoría	Subcategoría	Código
sindicato	Respecto a la libertad sindical en América latina se entiende a la misma como el derecho de los trabajadores y empleadores a crear y afiliarse libremente a organizaciones sindicales, mediante empleadores las cuales se permita desarrollar actividades sindicales en defensa y promoción de sus derechos e intereses. <i>(Becerra y Chirinos, 2022, p. 15).</i>	sindicato	Impacto sindical Libertad sindical	Filiación sindical Derecho de todo trabajador
Convenio colectivo	“El convenio colectivo es clave a la hora de garantizar la virtualidad de las secciones sindicales de grupo y el acceso a las prerrogativas previstas en la Ley para las secciones sindicales de la empresa o centro de trabajo”. <i>(Esteban, 2019, p.15)</i>	Convenio colectivo	Negociación colectiva Negociación directa	Firmar acuerdos Mejoras económicas

Anexo B

Ficha de validación de expertos

FICHA PARA REGISTRAR LA OPINIÓN DE UN EXPERTO ACERCA DE UN INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN EN UNA INVESTIGACIÓN

I. DATOS DEL INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Título de la investigación	Pluralidad de sindicato y su impacto en la negociación colectiva en la entidad pública
Nombre del instrumento	Guía de entrevista
Autor(es) del instrumento	Del Valle Rojas Carmen Edelmira Mayorga Reategui Nancy Melany

II. DATOS DEL EXPERTO

Apellidos y nombres	Guerra Campos, Jefferson Williams
Código ORCID	0000-0003-0158-7248
Grados y títulos	Maestro en gestión pública / Abogado
Centro de trabajo	Universidad César Vallejo - SJL
Cargo que ocupa	Docente responsable de investigación de la EP Derecho
Teléfono	993533611

III. VALORACIÓN DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO

A continuación, se presenta cada uno de los ítems del instrumento a evaluar. Por favor lea cada uno de ellos y registre con un aspa (x) su valoración: (3) logrado, (2) en proceso y (1) en inicio. Cuando la valoración de un ítem es (2) o (1) se debe redactar en la columna de sugerencias el ítem como considera que debe presentarse o una recomendación concreta. Muchas gracias por su valioso aporte.

N.º de ítem	Ítems del instrumento	Valoración				Sugerencias
		3	2	1	0	
OBJETIVO GENERAL: analizar cuál es la relación entre la pluralidad de sindicatos y la negociación colectiva en las entidades públicas.						
1	Para usted, ¿cuáles sería las consecuencias si un sindicato no firma el convenio?	x				
2	En su opinión, ¿qué problemas institucionales tiene el sindicato en el Perú?	x				
3	Sabe usted, ¿cuántas clases de sindicatos pueden existir?	x				
4	Desde su punto de vista, ¿cómo influyen los sindicatos en la sociedad?	x				

N.º de Ítem	Ítems del instrumento	Valoración				Sugerencias
		3	2	1	0	
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: analizar qué impacto tiene la afiliación a un sindicato para los trabajadores de una entidad pública.						
5	Conoce usted, ¿cuál es la función de un sindicato? Fundamente.	x				
6	Para usted, ¿qué es la libertad sindical?	x				
7	En su opinión, ¿qué tienen que hacer los trabajadores para formar un sindicato?	x				
8	Sabe usted, ¿qué características tiene un sindicato?	x				
OBJETIVO ESPECÍFICO 2: determinar qué beneficios tendrían los trabajadores al afiliarse a uno o varios sindicatos en la entidad pública.						
9	En su opinión, ¿qué se logra con los sindicatos?	x				
10	Conoce usted, ¿cuáles son las ventajas y desventajas de pertenecer a un sindicato?	x				
11	En su opinión, ¿quién no puede pertenecer a un sindicato?	x				

IV. CALIFICACIÓN Y OPINIÓN DE APLICACIÓN

Calificación	Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
33/33	X		

V. LUGAR Y FECHA:

Lugar	Fecha
Lima	4/05/2023

VI. FIRMA Y POSTFIRMA DEL EXPERTO:


Jefferson Williams Guerra Campos DNI n.º 71012547

FICHA PARA REGISTRAR LA OPINIÓN DE UN EXPERTO ACERCA DE UN INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN EN UNA INVESTIGACIÓN

I. DATOS DEL INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Título de la investigación	“Pluralidad de sindicato y su impacto en la negociación colectiva en la entidad pública”
Nombre del instrumento	Guía de preguntas abiertas
Autor(es) del instrumento	Del valle rojas Carmen Edelmira Mayorga Reategui Nancy Melany

II. DATOS DEL EXPERTO

Apellidos y nombres	Romero Rodríguez José Carlos
Código ORCID	0000-0001-7338-6678
Grados y títulos	Maestría en Civil Comercial
Centro de trabajo	Universidad Cesar Vallejo
Cargo que ocupa	Docente Tiempo Completo
Teléfono	966420453

III. VALORACIÓN DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO

A continuación, se presenta cada uno de los ítems del instrumento a evaluar. Por favor lea cada uno de ellos y registre con un aspa (x) su valoración: (3) logrado, (2) en proceso y (1) en inicio. Cuando la valoración de un ítem es (2) o (1) se debe redactar en la columna de sugerencias el ítem como considera que debe presentarse o una recomendación concreta. Muchas gracias por su valioso aporte.

N.º de Ítem	Ítems del instrumento	Valoración				Sugerencias
		3	2	1	0	
OBJETIVO GENERAL: analizar cuál es la relación entre la pluralidad de sindicatos y la negociación colectiva en las entidades públicas.						

N.º de ítem	Ítems del instrumento	Valoración				Sugerencias
		3	2	1	0	
1	Para usted, ¿cuáles sería las consecuencias si un sindicato no firma el convenio?	x				
2	En su opinión, ¿qué problemas institucionales tiene el sindicato en el Perú?	x				
3	Sabe usted, ¿cuántas clases de sindicatos pueden existir?	x				
4	Desde su punto de vista, ¿cómo influyen los sindicatos en la sociedad?	x				
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: analizar qué impacto tiene la afiliación a un sindicato para los trabajadores de una entidad pública.						
5	Conoce usted, ¿cuál es la función de un sindicato? Fundamente.	x				

N.º de ítem	Ítems del instrumento	Valoración				Sugerencias
		3	2	1	0	
6	Para usted, ¿qué es la libertad sindical?	x				
7	En su opinión, ¿qué tienen que hacer los trabajadores para formar un sindicato?	x				
8	Sabe usted, ¿qué características tiene un sindicato?	x				
OBJETIVO ESPECÍFICO 2: determinar qué beneficios tendrían los trabajadores al afiliarse a uno o varios sindicatos en la entidad pública.						
9	En su opinión, ¿qué se logra con los sindicatos?	x				
10	Conoce usted, ¿cuáles son las ventajas y desventajas de pertenecer a un sindicato?	x				
11	En su opinión, ¿quién no puede pertenecer a un sindicato?	x				

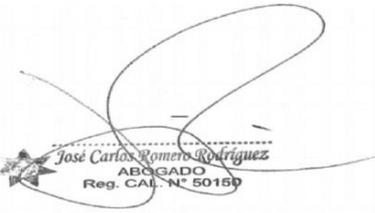
IV. CALIFICACIÓN Y OPINIÓN DE APLICACIÓN

Calificación	Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
33/33	x		

V. LUGAR Y FECHA:

Lugar	Fecha
Lima	08/05/2023

VI. FIRMA Y POSTFIRMA DEL EXPERTO:

 <i>José Carlos Romero Rodríguez</i> ABOGADO Reg. CAL. N° 50150
<i>(Firma del Experto)</i>
<i>(Nombre completo del experto)</i> <i>(DNI del experto)</i>

Anexo C

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: pluralidad de sindicato y su impacto en la negociación colectiva en la entidad pública.

GUÍA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito analizar la pluralidad de sindicato y su impacto en la negociación colectiva en la entidad pública; motivo por el cual, se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad y compromiso.

Entrevistado/a :

Cargo :

Institución :

OBJETIVO GENERAL

analizar cuál es la relación entre la pluralidad de sindicatos y la negociación colectiva en las entidades públicas.

Preguntas:

1. Para usted, ¿cuáles serían las consecuencias si un sindicato no firma el convenio?
2. En su opinión, ¿qué problemas institucionales tiene el sindicato en el Perú?
3. Sabe usted, ¿cuántas clases de sindicatos pueden existir?
4. Desde su punto de vista, ¿cómo influyen los sindicatos en la sociedad?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar qué impacto tiene la afiliación a un sindicato para los trabajadores de una entidad pública.

Preguntas:

5. Conoce usted, ¿cuál es la función de un sindicato? Fundamente.
6. Para usted, ¿qué es la libertad sindical?
7. En su opinión, ¿qué tienen que hacer los trabajadores para formar un sindicato?
8. Sabe usted, ¿qué características tiene un sindicato?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar qué beneficios tendrían los trabajadores al afiliarse a uno o varios sindicatos en la entidad pública.

Preguntas:

9. En su opinión, ¿qué se logra con los sindicatos?
10. Conoce usted, ¿cuáles son las ventajas y desventajas de pertenecer a un sindicato?

11. En su opinión, ¿quién no puede pertenecer a un sindicato?

SELLO	FIRMA