



Universidad César Vallejo

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

Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la  
defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú  
2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Abogado

**AUTORES:**

Cornejo Olemar, Anghelo Aldair ([orcid.org/0000-0001-9733-2690](https://orcid.org/0000-0001-9733-2690))  
Rios Reategui, Lucas Miguel ([orcid.org/0000-0002-9734-2458](https://orcid.org/0000-0002-9734-2458))

**ASESORES:**

Dr. Salinas Ruiz, Henry Eduardo ([orcid.org/0000-0002-5320-9014](https://orcid.org/0000-0002-5320-9014))  
Dr. Pacheco Yepez, Eduardo Alonso ([orcid.org/0000-0003-1034-2533](https://orcid.org/0000-0003-1034-2533))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

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

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023", cuyos autores son CORNEJO OLEMAR ANGHELO ALDAIR, RIOS REATEGUI LUCAS MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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.

TRUJILLO, 01 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO <b>DNI:</b> 41418250 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5320-9014	Firmado electrónicamente por: HSALINASRU el 01- 07-2024 18:45:06

Código documento Trilce: TRI - 0785895



**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, CORNEJO OLEMAR ANGHELO ALDAIR, RIOS REATEGUI LUCAS MIGUEL estudiantes de la de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CORNEJO OLEMAR ANGHELO ALDAIR <b>DNI:</b> 75895286 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9733-2690	Firmado electrónicamente por: ACORNEJOO el 01-07- 2024 19:38:59
RIOS REATEGUI LUCAS MIGUEL <b>DNI:</b> 74807123 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9734-2458	Firmado electrónicamente por: MIGUELRIOS el 01-07- 2024 19:55:02

Código documento Trilce: INV - 1718970

## DEDICATORIA

Dedico esta tesis principalmente a Dios por haberme otorgado salud, bienestar y fortaleza para poder culminar esta etapa tan importante de mi vida, así mismo, a mis padres y hermanos, por brindarme su apoyo, y haberme dado la oportunidad de hoy en día poder convertirme en un profesional.

*Anghelo A. Cornejo Olemar*

Principalmente a Dios, por darme sabiduría, fuerza y resiliencia en los momentos más adversos, sin ello no hubiese sido posible cumplir mis objetivos. A mis padres, por su apoyo moral y económico, ello coadyuvó a que hoy en día pueda convertirme en un profesional.

*Lucas M. Rios Reategui.*

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiar mi camino, dotarme de bendiciones y sabiduría para superar las dificultades que se me presentaron en el transcurso de mi vida.

A mis asesores de tesis, Dr. Henry Eduardo Salinas Ruiz y al Dr. Eduardo Alonso Pacheco Yépez, por sus valiosos aportes y contribuciones para poder concretar de manera exitosa la presente tesis.

A mis docentes de la escuela de derecho, quienes durante estos arduos 6 años me han permitido adquirir conocimientos trascendentales para mi formación profesional.

*Anghelo A. Cornejo Olemar*

Agradezco a Dios por estar presente en mi vida, dándome mucha fuerza, resiliencia y sabiduría para poder realizar el presente trabajo de Tesis.

A mis asesores de tesis, Dr. Henry Eduardo Salinas Ruiz y al Dr. Eduardo Alonso Pacheco Yépez, por su gran contribución intelectual y moral, que permitió el gran trabajo realizado.

*Lucas M. Rios Reategui.*

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Declaratoria de Autenticidad.....	ii
Declaratoria de Originalidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	22
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN .....	74
V. CONCLUSIONES.....	81
VI. RECOMENDACIONES .....	83
REFERENCIAS .....	84
ANEXOS.....	96

## Índice de tablas

Tabla 1. Opinión de los especialistas sobre la evolución de la afiliación sindical en el Perú.....	28
Tabla 2. Opinión de los especialistas sobre las etapas del movimiento sindical en el Perú.....	31
Tabla 3. Opinión de los especialistas respecto a los factores que desincentivan la afiliación sindical en el Perú.....	33
Tabla 4. Opinión de los especialistas respecto de si los convenios colectivos influyen en la productividad de las empresas en el Perú.....	35
Tabla 5. Opinión de los especialistas respecto al número mínimo para la constitución de sindicatos en el Perú.....	37
Tabla 6. Opinión de los especialistas sobre la ausencia de sindicatos en las empresas privadas del Perú.....	39
Tabla 7. Legislación comparada de la regulación de la afiliación sindical. ....	41
Tabla 8. Doctrina comparada sobre la afiliación sindical. ....	<b>48</b>
Tabla 9. Jurisprudencia comparada de la afiliación sindical. ....	<b>51</b>
Tabla 10. Opinión de los especialistas respecto si las normas laborales del régimen privado protegen el derecho de afiliación sindical. ....	58
Tabla 11. Opinión de los especialistas sobre los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical. ....	60
Tabla 12. Opinión de los especialistas sobre los lineamientos para garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.....	<b>63</b>
Tabla 13. Opinión de los representantes sindicales sobre los problemas que enfrentan en la actualidad los sindicatos. ....	66
Tabla 14. Opinión de los representantes sindicales sobre si la falta de sindicatos pone en riesgo los derechos laborales de los trabajadores.....	67
Tabla 15. Opinión de los representantes sindicales respecto a la pérdida de fuerza de los sindicatos. ....	68
Tabla 16. Opinión de los representantes sindicales sobre cómo se podría fortalecer los movimientos sindicales en el Perú.....	69
Tabla 17. Opinión de los representantes sindicales respecto a lo que deberían hacer los sindicatos para proteger a los trabajadores.....	71
Tabla 18. Opinión de los representantes sindicales sobre cómo garantizar la continuidad de los sindicatos en el Perú. ....	72

## Resumen

La presente tesis aborda la problemática de desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores en el sector privado en el Perú, se justifica por el bajo índice de trabajadores sindicalizados en el sector privado en nuestro país. El objetivo principal es averiguar las causas y consecuencias de la desincentivación de la afiliación sindical en el sector privado en el Perú, así como proponer soluciones jurídicas y sociales que pongan en alza esta situación. Para alcanzar el propósito, se dispusieron objetivos específicos: analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú; conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales; identificar el tratamiento jurídico de los sindicatos en el Derecho Comparado; determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical.

La metodología aplicada fue de un enfoque cualitativo. Se realizaron entrevistas con especialistas de la materia laboral y representantes sindicales de nuestra provincia, así como un análisis de guías de análisis documental de legislación, doctrina y jurisprudencia internacional. Asimismo, se revisó de manera integral la literatura académica y normativa que se relaciona con el tema presente.

Entre los principales resultados destaca la identificación de causas que generan desincentivación de la afiliación sindical, tales como las prácticas antisindicales por parte de los empleadores, debilitamiento de los sindicatos y la desconfianza hacia los sindicatos.

Las conclusiones sacan a flote la necesidad de crear, actualizar y reformar las normas legales actuales y de poner en marcha programas de concientización que impulsen la confianza y participación a gran escala de los trabajadores del sector privado en los sindicatos. En efecto, se propone mejoras integrales que incluyan reformas normativas y acciones que garanticen la incentivación de la afiliación sindical.

**Palabras clave:** Afiliación sindical, sindicatos, derechos laborales, trabajadores.

## **Abstract**

This thesis addresses the problem of disincentive to union membership and its impact on the defense of workers' labor rights in the private sector in Peru, which is justified by the low rate of unionized workers in the private sector in our country. The main objective is to find out the causes and consequences of the disincentive to union membership in the private sector in Peru, as well as to propose legal and social solutions to improve this situation. To achieve this purpose, specific objectives were set: to analyze the historical legal and social development of union membership in Peru; to know how the absence of unions prevents the creation of new labor rights; to identify the legal treatment of unions in Comparative Law; to determine the guidelines to combat the disincentive to union membership.

The methodology applied was qualitative in approach. Interviews were conducted with labor specialists and union representatives of our province, as well as an analysis of documentary analysis guides of legislation, doctrine and international jurisprudence. Likewise, the academic and normative literature related to the present topic was reviewed in a comprehensive manner.

Among the main results is the identification of causes that generate disincentives to union membership, such as anti-union practices by employers, weakening of unions and distrust of unions.

The conclusions highlight the need to create, update and reform current legal norms and to implement awareness-raising programs to boost the confidence and large-scale participation of private sector workers in unions. Indeed, comprehensive improvements are proposed that include regulatory reforms and actions to ensure that union membership is encouraged.

**Keywords:** Union membership, unions, labor rights, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

La palabra “sindicato” es sinónimo de conflicto dentro de una empresa, por lo menos esa es la posición tomada por la gran mayoría de empleadores, sin embargo, se sabe que todo lo relacionado a los derechos colectivos, al cual pertenecen los sindicatos, la Constitución Política establece esto en su artículo correspondiente (Art.28), donde se observa la disposición del Estado de reconocer los tres pilares de los derechos laborales, que incluyen la sindicación, la negociación colectiva y el derecho a la huelga, asimismo busca salvaguardar el ejercicio de estos en un estado constitucionalmente democrático. De igual manera, se propone tres deberes claros respecto a derechos colectivos: que se garantice de manera óptima el ejercicio sindical, se busca incentivar la negociación colectiva y regula el ejercicio del derecho a la huelga, para que esta coincida armoniosamente con el interés de la sociedad en general.

**(Vela, 2023)**, indica al sindicato "Como una entidad que representa a los trabajadores para proteger sus derechos e intereses, y para alcanzar mejoras tanto en el ámbito social como económico."

En puridad, las organizaciones sindicales no pueden ser vistas como un problema por parte del empleador, ya que este tiene su origen en las normas constitucionales y deben de tratarlas como lo que son, es decir, el sindicato tiene bases normativas significativas dentro del ámbito nacional e internacional, tiene un objeto y una finalidad dentro de una determinada sociedad democrática de derecho y deben desarrollarse dentro de los cánones constitucionales. Asimismo, no deben generar barreras a los trabajadores que deseen hacer uso de las prerrogativas fundamentales a la sindicación, esto sin importar que tipo de empresa u ente pertenezca, ya sea empresa privada u algún ente estatal.

Los derechos colectivos son humanos y fundamentales, la importancia radica en que la afiliación sindical y por ende los sindicatos son la consecuencia de una larga y valerosa lucha de los trabajadores desde tiempos de antaño, que permitió la realización de la persona y la reivindicación social para con los trabajadores y

que cuenta con magnánimo apoyo en el ámbito nacional e internacional, los empleadores siguen vulnerando y lesionando este derecho de manera repetitiva. La problemática que se presenta en este aspecto es el caso omiso realizado a la categorización de derecho fundamental de la afiliación sindical y conexos, esto se debe al alto incumplimiento por parte de los empleadores a las normas vigentes, más aún en nuestro país, donde el cumplimiento de nuestras normas es escaso.

Nuestras normas supra e infra legales respecto a lo laboral, pregona que los trabajadores tienen libertad para poder asociarse y consecuentemente formar sindicatos, esto también los estipula el DS N°010-2003-TR, que hace hincapié en que todo trabajador trae a consigo el derecho a formar y unirse a sindicatos sin necesidad de autorización previa ni distinciones, está destinado a proteger y asegurar los intereses económicos y morales de los trabajadores. Además, los trabajadores tienen plena libertad para afiliarse voluntariamente a sindicatos, un derecho reconocido en nuestro marco normativo integral y no sujeto a restricciones.

Argumentamos que, más allá de ser un derecho ganado por los trabajadores, la libertad sindical genera protección directa a los objetivos o deseos de los trabajadores, es por ello la importancia de este derecho. Asimismo, no todo se concentra en derechos exclusivamente laborales, sino también en derechos civiles como la vida, la salud, la seguridad, dignidad e integral, sea. Minimizar la importancia de este derecho generaría una indefensión a los trabajadores y una permisividad por parte del Estado para con los empleadores abusivos, finiquitando el deber de cuidar y proteger idóneamente a los trabajadores peruanos.

Citando a **(Toyama & Vinatea, 2022)** reproducen que la libertad sindical “Es el derecho que tienen los trabajadores dependientes y no dependientes de una relación de trabajo, para poder unirse a un sindicato sin autorización previa para la promoción, desarrollo, fomento, la protección y defensa de derechos e intereses con el objetivo de mejorar la calidad social, económica y moral de sus miembros”.

Como expresa **(Etala, 2001)** argumenta que la libertad sindical se refiere a "la totalidad de derechos, facultades, beneficios e inmunidades conferidos por disposiciones constitucionales, internacionales y legales que protegen a los trabajadores y a las organizaciones que se forman de manera voluntaria., con el fin de llevar a cabo acciones legítimas para proteger sus intereses y mejorar sus condiciones laborales y de vida".

Desde la mirada de la **Real Academia Española**, se presentan una serie de conceptualizaciones del término sindicato, sin embargo, nos resulta más favorable para nuestra investigación aquella que conceptúa el sindicato como "una organización formada por trabajadores para proteger y avanzar en sus intereses". Estamos de acuerdo con **(Vela, 2023)** cuando argumenta que "el Derecho Colectivo del Trabajo tiene como sujeto principal a la organización sindical, que, a través de su acción, persigue lograr nuevos beneficios para los trabajadores, aunque en ocasiones solo logre defender los ya reconocidos, evitando su supresión. Podemos decir que el sindicato es el medio que permite incorporar nuevos beneficios laborales al trabajador y defender a los ya reconocidos.

A sabiendas que la libertad sindical es un derecho humano y fundamental para los trabajadores, en muchas ocasiones el mal comportamiento del empleador va a generar el ejercicio de este derecho humano y fundamental, esto debido a malas prácticas laborales sacadas a relucir por el empleador, cuando pasa esto los trabajadores se agrupan mediante organizaciones sindicales o también llamados sindicatos, este agrupamiento permitirá resguardar y adquirir nuevos beneficios entorno a su centro de trabajo.

Según el artículo 2 la **Organización Internacional de Trabajo (OIT)**, se menciona que los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituirse en organizaciones sindicales, esto sin ningún tipo de distinción ni autorización previa, siempre y cuando se observe de manera acertada los estatutos. Es así, que todos los trabajadores pueden y deben asociarse a los sindicatos, ya que no hay impedimento alguno.

Las relaciones de trabajo tienen complicaciones, no siempre son buenas, muchas veces la parte abrumadora vulneran de formas mal vista los derechos de los trabajadores, ya sea en aspectos de no contratar correctamente, no pagar las remuneraciones o beneficios laborales, etc. Cuando aparece una situación como la mencionada en líneas anteriores, es donde entra en acción la labor de los sindicatos, quienes se encargan de velar por la protección de todos los trabajadores, ya sea de todos los que estén afiliados en él y de los que no estén afiliados.

Sin embargo, se puede ver una problemática muy clara respecto al derecho de afiliación sindical en el sector privado, Según la Oficina de Estadística de la Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones (OGETIC) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MPTE), en el documento de trabajo “Anuario Estadístico Sectorial 2022”, específicamente en el Cuadro N°13 denominado: Trabajadores en el Sector Privado, según Sindicalización 2022, hasta el mes de diciembre del año 2022 solo habían 193 387 trabajadores sindicalizados y 3 901 654 trabajadores no sindicalizados, es decir, solo el 5% de trabajadores del sector privado se encontraban afiliados a un sindicato u organización sindical. El panorama cambia de manera rotunda al observar el Cuadro N°46 denominado: Trabajadores del Sector Público, según categoría ocupacional y sindicalización 2022, hasta el mes de diciembre del año 2022 habían 255 127 de trabajadores del sector público sindicalizados equivalente al 16% del total de trabajadores del sector público.

Por lo expuesto se establece el siguiente **problema** ¿Cuáles son las causas de la desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores en el sector privado en el Perú?

A continuación, es crucial proporcionar una justificación del problema de investigación y exponer la importancia del estudio.

En ese sentido, existe una **justificación teórica** para estudiar tanto la afiliación sindical como los derechos laborales, ya que son categorías fundamentales cuyo análisis puede contribuir significativamente al desarrollo de nuevos conocimientos teóricos y al avance en la comprensión de estos temas.

Asimismo, cuenta con una **justificación práctica**, porque es imprescindible solucionar la problemática que se presenta en la realidad, el bajo índice de sindicalizados en el sector privado. En ese sentido es necesario que nuestra legislación ponga más atención a este problema y fortalecer las leyes y normas. El objetivo es compensar este problema. Este problema afirma que contamos con un índice de bajo de sindicalizados en el sector privado.

Además, tiene una **justificación metodológica**, que se enfoca en la implementación de sistemas y procedimientos modernos de estudio, los cuales facilitarán la extracción de conocimiento a través de la indagación, observación y seguimiento de diversas etapas de esta investigación. Estas fases son esenciales para asegurar la autenticidad y credibilidad de los resultados obtenidos.

Finalmente, este proyecto de investigación tiene como **objetivo general**: Determinar las causas de la desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores en el sector privado en el Perú y como **objetivos específicos**: (I) Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú (II) Conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú (III) Identificar el tratamiento jurídico de los sindicatos en el Derecho Comparado (IV) Determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú.

A fin de brindar sustento a esta investigación, se recurrió a diferentes teorías e información asociados al problema de investigación, quienes aportaron visiones de óptima importancia para poder sobrellevar y dar un mejor planteamiento a la problemática que vemos en el presente trabajo.

Así, **a nivel internacional, (Solano & Caro, 2020)** en su investigación titulada "Influencia de la actividad sindical en la sostenibilidad de las empresas dentro del contexto del desarrollo organizacional", realizada por la Universidad Cooperativa de Colombia, concluyo que, son muchos los aspectos que afectan el que hacer sindical en el país, uno de ellos es que su análisis no debe centrarse en un solo aspecto, sino que debe basarse en temas de actualidad como el comportamiento organizacional de la empresa y las estrategias que cada uno quiere lograr(...) Gestionar eficazmente los recursos que la organización utiliza para desarrollar sus operaciones. Estas organizaciones descubrieron brechas en el estudio de cómo las personas se comportan dentro de las organizaciones y la administración eficaz del talento humano de la empresa, las cuales surgieron por una mala gestión o por no seguir prácticas básicas que mejoren la satisfacción laboral de los empleados, así como por la falta de mecanismos efectivos que garanticen una comunicación clara y precisa en todos los ámbitos de la empresa. organización y, en última instancia, malinterpretar el enfoque del conflicto y no poder llegar a un acuerdo que sea beneficioso para ambas partes.

Según **Salazar (2010)**, en su tesis titulada "Análisis Jurídico de la Autogestión como una Forma de Organización Sindical", presentada para obtener el grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de San Carlos de Guatemala, concluyo, que la falta de credibilidad de los sindicatos, los organismos internacionales han permitido el establecimiento o creación de nuevas formas de organización sindical como comités laborales, consejos laborales, comités autónomos, etc. Al no estar regulados por las leyes laborales, han causado inconvenientes. o daño a la clase trabajadora.

Según, **(Zanzo, 2010)**, en su investigación denominada "Libertad Sindical en la Relación Laboral", de la Universidad de Chile. se concluyó que: "La libertad de

asociación es un derecho o garantía que el Estado debe reconocer, respetar y proteger. Por lo tanto, se puede concluir que, es imprescindible un Estado democrático en su conjunto, así como un Estado abierto, consciente y una sociedad en la que los trabajadores sean valorados individualmente, considerados y organizados en colectivos”.

Así, **a nivel nacional**, encontramos a **(Meza, 2022)**, en el trabajo que tuvo como título “La libertad sindical y el despido arbitrario en el Perú, 2021”, su objetivo general tuvo énfasis en la relación entre la libertad sindical y el despido arbitrario, se empleó un enfoque cualitativo con metodología inductiva de tipo básico y nivel descriptivo. Se aplicó la teoría fundamentada para la recolección de datos, concluyendo que los empleadores pueden infringir el derecho a la afiliación sindical al despedir de manera arbitraria a empleados simplemente por pertenecer a un sindicato o por ejercer roles de liderazgo sindical.

Por otro lado, **(Loony & Labrín, 2021)**, en su trabajo denominado “Extensión de los beneficios de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario y la afectación de la libertad sindical de la organización y sus afiliados”, el objetivo es determinar cómo la ampliación de intereses en los convenios colectivos celebrados por asociaciones minoritarias afecta la libertad de asociación de esta organización y sus miembros. Este trabajo se realizó siguiendo un enfoque cualitativo y la metodología básica del diseño sonoro teoría, método fenomenológico y estudios de casos La conclusión es que las decisiones judiciales sobre la ampliación de los beneficios disponibles para las asociaciones minoritarias se basan en estándares inconsistentes que han creado precedentes dañinos y antitécnicos que socavan la libertad de asociación.

De igual forma, **(Plasencia, 2021)**, en su trabajo de investigación titulado "Afiliación sindical y relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Cementos Pacasmayo, 2021" tuvo como objetivo examinar la interrelación entre la afiliación sindical y las dinámicas laborales de los empleados en dicha empresa. Esta investigación adoptó un enfoque aplicado de diseño no

experimental, con un diseño transversal y alcance descriptivo, se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos, empleando un cuestionario como el instrumento principal. Como resultado principal, se encontró una correlación positiva moderada entre la afiliación sindical y las relaciones laborales de los trabajadores, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.345, con un valor de p inferior a 0.05 y 0.002.

Así, **a nivel local, (Murga, 2015)**, en su investigación "Influencia de la acción sindical en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados de la empresa AJEPER SA, distrito de Monsefú, provincia de Chiclayo, año 2015", realizado por la Universidad Nacional de Trujillo, se centra en la libertad sindical, que se refiere al derecho de los trabajadores a formar organizaciones para proteger sus intereses, así como el derecho de estas organizaciones a representar y defender los intereses que les han sido confiados.. Nosotros, por otra parte, adoptamos una postura Una mirada más profunda a este concepto. La libertad de asociación individual se refleja en dos aspectos: a) Libertad de asociación positiva, que incluye la libertad de formar sindicatos y de afiliarse a ellos sindicatos establecidos. b) Libertad de asociación negativa, es decir, no afiliarse ni abandonar un sindicato. "Dicha investigación concluye en que, en cuanto a la libertad de asociación individual de los empleados, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos: la libertad de constituir un sindicato, la libertad de afiliarse a un sindicato ya constituido, la libertad de no afiliarse como no afiliado o libertad negativa, esa es la libertad de permanecer fuera de la unión. Afiliarse al sindicato y participar libremente en la vida y gestión interna del sindicato.

Según **(Saldaña,2016)**, en su investigación denominada: "Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú" de la Universidad Nacional de Trujillo. De la presente investigación, se resaltó que: "Para mantener significativamente su poder, la práctica de los sindicatos de todo el mundo es reclutar al mayor número de trabajadores, lo cual significa que tienen la mayor representación de empleadores, sean empleadores

o no; sean asociaciones empresariales o sindicatos de ramas de actividad; o sindicatos o gremios de diversos gremios; y/o si son organizaciones de nivel territorial, regional, nacional o mundial (si tal es su campo de actividad), uno de sus rasgos más característicos es el intento de crear condiciones salariales y laborales uniformes para los trabajadores. Como ya se mencionó, el objetivo principal de la organización sindical es lograr salarios más altos y mejores condiciones de trabajo, lo que se logra a través de la acción colectiva y la negociación colectiva, que pueden utilizarse como herramienta. El derecho de huelga se ejerce bajo presión, pero también persigue mejorar las condiciones laborales de los afiliados, la comunidad y sus familias. Esta investigación concluyó que los trabajadores tienen el derecho de formar, afiliarse y participar en sindicatos, así como elegir representantes, redactar estatutos, llevar a cabo actividades sindicales, establecer organizaciones sindicales generales y disolver sindicatos, se conoce como libertad sindical. sin interferencia de los empleadores o del estado y es aceptado. Los mecanismos y medios diseñados para permitir o incluso facilitar el ejercicio efectivo de los derechos reciben la debida protección del empleador o del Estado. "

A continuación, para apoyar el análisis de este estudio, es necesario considerar enfoques teóricos y conceptuales.

**La afiliación sindical** es la inclusión de un empleado en una determinada organización sindical. Desde el punto de vista del individuo, este derecho forma parte del contenido básico de la libertad de asociación. Por lo tanto, **Mamani (2021)** afirma que la afiliación sindical es una acción voluntaria de los trabajadores sin restricciones, salvo la obligación de cumplir los estatutos del sindicato. Como parte del derecho de afiliarse a un sindicato, la decisión de afiliarse o no a un sindicato dependerá de cuán útil sea la afiliación para los empleados. La decisión involucra varios factores, incluidos beneficios y seguridad laboral, finanzas y más.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 establece el **derecho**

**a la libertad de asociación y la libertad sindical** como derechos fundamentales que capacitan a actores no estatales para participar activamente en la política económica y social y formar la base de la democracia y el Estado de derecho. Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), el derecho de los trabajadores y empleadores a formar o unirse a organizaciones según su elección es fundamental para una sociedad libre y abierta. Estas organizaciones han desempeñado roles significativos en las transiciones democráticas de muchos países. La OIT no solo asesora a los gobiernos sobre legislación laboral, sino que también ofrece capacitación y educación a sindicatos y asociaciones de empleadores para promover la libertad sindical.

En Perú la ley sobre los **derechos del trabajador** no es monolítica. El Instituto Hegel de Ciencias (2021) nos dice que esto se debe a diferentes sistemas de trabajo. Por ejemplo, los empleados del gobierno están sujetos al D.L. N.º 276, mientras que aquellos que trabajan en el sector privado incluyen el D.L. 728. Además, existen esquemas específicos como el Acuerdo de Servicios Administrativos (CAS), que el D.L. Recientemente fue derogado la Ley N.º 1057 y la Ley N.º 27360 de Trabajadores Agrícolas, recientemente derogada y reemplazada por la Ley N.º 27360. 31110.

**El derecho a la libertad de sindical** contempla que los trabajadores, sin distinción alguna, son libres de formar las organizaciones que consideren necesarias para la defensa de sus intereses y de afiliarse a dichas organizaciones sin autorización previa; estas organizaciones son libres de interactuar con ellos como lo deseen. Para comunicarse con los demás, sus miembros elaboran y aprueban libremente sus propios estatutos y reglamentos, eligen libremente líderes y representantes, organizan, administran y dirigen actividades y crean programas. acción. **Gómez (2012)** afirma que el goce de los derechos civiles y políticos es una condición necesaria para el pleno goce de estos derechos, principalmente el derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad y a la seguridad, el derecho a la libertad de opinión y expresión, y el derecho. al montaje. Una condición de estos derechos es también la total

independencia de estas organizaciones del Estado y entre sí, y deben estar protegidas de cualquier interferencia injustificada por parte del Estado y de otras organizaciones.

Recientes investigaciones Banalizan y cuestionan el papel de la **central sindical nacional**. Entre otras cosas, identifican a los sindicatos como el principal obstáculo para la implementación de reformas del mercado laboral destinadas a estimular el mercado laboral y promover la formalización de la fuerza laboral. Respecto a ello, (Balbín, 2019) expresó, que la información pública sobre el ejercicio de los derechos sindicales es insuficiente y está dispersa. Lo primero que se destaca es que la información que sí se tiene solo se limita al sector de los asalariados formales, dejando en la oscuridad lo que está ocurriendo en el grupo de asalariados con empleo informal o los independientes o autoempleados. Y si bien los anuarios estadísticos del MTPE publican información sobre afiliación sindical extraída de la planilla electrónica (solo del empleo formal) disgregada por sector de actividad y categoría ocupacional, para el año 2017 aún no se brindaba información sobre sindicalización por género, edad, nivel educativo, región o tipo de contrato, lo que permitiría analizar brechas y tendencias según diversos indicadores.

Según el artículo 28 de la Constitución Política de Perú de 1993, el país reconoce y protege los derechos de los sindicatos, la negociación colectiva y las huelgas. Garantiza el funcionamiento democrático de los sindicatos al asegurar la libertad de asociación, fomentar la negociación colectiva y la resolución pacífica de conflictos laborales, y establecer que los convenios colectivos tienen fuerza vinculante como contratos. También regula el derecho de huelga para su ejercicio colectivo en interés social, estableciendo excepciones y limitaciones específicas.

Asimismo, el artículo 2 de la Ley de Relaciones Laborales Colectivas de 2003 establece que el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos sin necesidad de permiso previo, con el propósito de estudiar,

desarrollar, proteger y defender sus derechos e intereses, así como promover la mejora social, económica y moral de sus miembros.

## II. METODOLOGÍA

En el presente capítulo sacaremos a flote la descripción de la investigación, así como los argumentos y soportes metodológicos que permiten dar la respectiva sustentación, esto nos permitirá llevar un seguimiento objetivo a las fases y técnicas que aplicaremos en la presente investigación. Asimismo, en este capítulo se desprenden las técnicas y recolección de datos que se utilizaron para poder llegar a una conclusión acertada y objetiva, así como la población que servirá como fuente de datos que contribuyan a la elaboración de la presente investigación.

### **Tipo y diseño de investigación.**

El tipo de la presente es de una **investigación Descriptiva**, tal como aduce el autor Guevara (2020), ya que lo que se busca de la investigación encuesta descriptiva es informar y mencionar una por una las características importantes de un conjunto igualitario de fenómenos, estudiar los fenómenos utilizando satisfactoriamente criterios y argumentos de manera sistemática, para que esto se establezca en una determinada estructura, dando a la sociedad información verídica respecto a otras fuentes de información.

El tema investigado se presentó en **tipo básica**, ya que permaneció encaminada a estudiar y analizar los conocimientos más a fondo del tema en cuestión. En ese sentido (Hernández & Mendoza, 2018) argumentan que el tipo en mención tiene por finalidad dar un contenido amplio y abordar resultados a profundidad de la problemática planteada.

Respecto al diseño de la investigación se tuvo un enfoque **cualitativo**, en palabras de (Hernández & Mendoza, 2018), el corazón de una investigación cualitativa se basa en analizar y comprender a profundidad los fenómenos, investigando y recorriendo el ambiente natural de los que participan en dicha investigación. Es así que se basó en experimentar a través de experiencias y documentos, para que se pueda resolver de manera objetiva el problema planteado.

Según su diseño de investigación, se trabajó con una **teoría fundamentada**, (Hernández & Mendoza, 2018) señalan que la teoría fundamentada, ya que pertenece al método de enfoque cualitativo, que tiene por finalidad recoger información, para cimentar con bases las teorías de solución por el investigador. Asimismo, el objeto de estudio de esta teoría es el proceso, acción e interacciones entre individuos.

### **Categorías y Subcategorías**

El origen de las categorías son los problemas planteados, es decir, las diversas preguntas de cómo solucionarlo, todo ello servirá para abordar la investigación respondiendo las interrogantes respecto al tema en cuestión, de manera que, de los objetivos específicos planteados, surgirán las llamadas subcategorías, que vienen a ser el punto central a investigar y analizar, asimismo, coadyuvarán a que el estudio se vuelva más completo. Se reviste de importancia al prepararlos para una buena estructura de investigación. Así, las preguntas apuntan en dirección a la excelencia, teniendo como consecuencia positiva mayores entendimientos entre el investigador y el lector, generando excelentes resultados para la sociedad en general.

#### **Categoría 1, Desincentivación de la afiliación sindical.**

Entre ellas podemos observar las presentes subcategorías:

Libertad sindical y sindicatos.

De igual forma, tenemos también lo siguiente:

#### **Categoría 2, Defensa de los derechos laborales.**

Se verifica las siguientes subcategorías:

Derecho de sindicalización y derecho de los trabajadores sindicalizados.

#### **Escenario de Estudio.**

En la ciudad de Trujillo, ubicada en el Departamento de La Libertad, se contó con la participación de trabajadores y sindicalistas del sector privado y abogados especializados en derecho laboral.

### **Participantes.**

Los participantes inmersos en el presente estudio fueron seis especialistas en materia Laboral y dos representantes sindicales de nuestro departamento, esto para obtener información veraz y fidedigna de fuentes confiables y principales. El criterio para incluirlos en la investigación es el siguiente: Gente especializada en la rama del Derecho de Trabajo y/o gente capacitada que se desenvuelve en lo laboral. El criterio para excluirlos se da a continuación: Gente ajena al Derecho de Trabajo y/o que no se desenvuelva en lo laboral.

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

Aplicaremos la técnica de analizar material documental, dentro del cual podemos tener tesis, trabajos de investigación pasada, libros académicos, artículos académicos, marco normativo actualizado que tienen cierta vinculación con el tema a tratar en el presente trabajo, todo ello con la finalidad de dar un respaldo a la recolección de datos para guiar de manera óptima el análisis del material documental. Asimismo, se hará uso de las entrevistas personales, dichas entrevistas serán planteadas a los diversos especialistas del tema, esto para que puedan acercarnos de manera eficaz a la problemática central y así consecuentemente obtendremos opiniones plurales de un tema muy importante para el trabajador peruano.

Según (Feria, Matilla & Mantecón, 2020), aduce que lo que llamamos entrevista viene a ser una técnica donde hacemos uso y disfrute de la comunicación de manera directa, esto acerca al entrevistador que es el que interés en la investigación y el entrevistado, que también tiene interés al mismo nivel que el entrevistador, pero en aspectos diferentes, teniendo como fin el generar respuestas y vivencias acerca de la problemática, tema o hipótesis.

### **Procedimientos.**

Se puso al lado de un procedimiento que tiene como finalidad la búsqueda e investigación de diversas fuentes, citas, referencias bibliográficas, asimismo de noticias y experiencias reales de los trabajadores, por otro lado, se tomaron en

cuenta 36 fuentes, que se materializarán en libros de investigación y académicos, noticias referente al tema en debate, artículos de investigación y de opinión, todo con el objetivo principal de recoger información veraz y útil, esto fue de vital necesidad, ya que sirvió para dar sustento a toda la información positivizada en la presente investigación, de igual manera, se analizó una serie de resultados y conclusiones que tuvo relación presencial y directa con nuestros objetivos de investigación que se plantearon en un primer término, para que más adelante podamos argumentar y fundamentar de manera sólida las conclusiones que tendrán el trabajo presente.

### **Rigor científico.**

Respecto a las herramientas y métodos usadas en la presente investigación, corresponde evaluar a seis personas especializadas y con experiencia en el rubro del Derecho de Trabajo, y dos representantes sindicales de nuestro departamento, nos apoyamos en Turnitin como control previo de plagio, para así mejorar la productividad y calidad del argumento y fundamento del presente trabajo, teniendo como resultado menos del 25% de similitud respecto a investigaciones pasadas y presentes. En este aspecto, sacamos a relucir a todas luces que fuimos por el sendero de todas las sugerencias y disposiciones inscritas en los lineamientos de investigación brindados por nuestra Universidad, tales como las normas APA que sirve para desarrollar proyectos con gran certeza solvencia investigativa, asimismo permite tener credibilidad de los argumentos esgrimidos en la presente investigación

Guillén & Sanz, (2021), argumentan al rigor científico como una serie de parámetros que lo que busca es revestirla de calidad a la investigación o trabajo científico. Por ello, el presente trabajo de investigación se adapta y cumple con las características de una investigación de calidad, teniendo y siendo revestida de credibilidad, también cumplimos con el trabajo de citar y referenciar a los autores, para así no vulnerar, sino al contrario resguardar los derechos de los autores antes mencionados.

### **Métodos de Análisis de Datos.**

Peña (2017) afirma que el método de análisis de datos constituye diferentes procedimientos donde un investigador o analista somete cierta información a una secuencia de estudios e interpretaciones dependiendo de la orientación o necesidades de la información. En este sentido, este estudio se realizó utilizando métodos cualitativos que evaluaron la verosimilitud de las conclusiones teóricas. En el lado empírico, se difundió información derivada de las herramientas guía de entrevista y guía de análisis de documentos. Nuevamente se utilizará un enfoque deductivo de Prieto (2017), por lo que se busca trascender el uso de la tecnología, esto para que sea más fácil recopilar y analizar la información, todo esto junto, permitirá que nuestra investigación se encamine a una serie de datos importantes y fidedignas, de las cuales iremos analizando e incorporando, filtrando la información más apegada a nuestro tema.

### **Aspectos Éticos.**

La proyección del presente estudio, se va realizar dentro de la autenticidad de los autores, sin menoscabar la propiedad literaria de investigaciones ya realizadas en el pasado, esto generará credibilidad académica para con los autores y una validez en el desarrollo del problema de investigación, el cual fue redactado con sinceridad y dedicación. Por otro lado, revestimos a la investigación de citas y referencias acorde a la normatividad APA, también dimos el respectivo crédito a todas las investigaciones que pudimos utilizar como fuente para la presente investigación. Es menester recalcar lo valiosos que fue el sistema de detección de plagios Turnitin, que nos permitió avanzar de manera honesta en la presente investigación. Nuestro trabajo obtuvo lo solicitado, es decir, cumplimos con tener menos del 20% de similitud con todo tipo de fuente. De manera secuencial, hacemos hincapié que la presente investigación es de nuestra autoría.

### III. RESULTADOS

Como **RESULTADOS** de este estudio se derivan del uso de la entrevista como herramienta principal para recabar información, empleando dos guías de entrevista y análisis documental. Estos resultados se presentarán en forma de tablas que abordarán los cuatro objetivos específicos de nuestra investigación, con el fin de cumplir con nuestro objetivo general.

Agradecemos el apoyo brindado por cada uno de los entrevistados, quienes son profesionales expertos en derecho laboral y destacados representantes sindicales, cuya colaboración fue fundamental para este estudio.

Las respuestas recabadas nos permitirán lograr un mejor resultado y conocimiento respecto de nuestra investigación desarrollada.

**Objetivo Específico N.º1: Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú.**

**Tabla 1.**

*Tabla 1. Opinión de los especialistas sobre la evolución de la afiliación sindical en el Perú*

<b>PREGUNTA 1: Según su opinión ¿Cómo ha evolucionado la legislación sindical en el Perú? Explique su respuesta.</b>		
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>	<b>P- 3</b>
Ha involucrado en varios aspectos a partir de los años noventa, por ejemplo, se debilitó la negociación por rama de actividad y con ello se debilitó a los movimientos sindicales.	La Constitución Política del Perú de 1993 proporciona una regulación general y limitada de los derechos laborales, incluida la libertad sindical, lo que ha llevado a que la mayor parte de su contenido y desarrollo provenga de las decisiones del Tribunal Constitucional. A diferencia de la Constitución de 1979, que detallaba de manera exhaustiva este derecho, la actual Constitución de 1993 representa un retroceso al no especificar el contenido de la libertad sindical; por lo que, a pesar de la evolución legislativa en las últimas décadas para fortalecer los derechos laborales y sindicales, persisten los desafíos en su implementación y protección efectiva.	Efectuando un análisis comparativo entre la Constitución Política actual (1993), respecto de la Constitución de 1979, se aprecia un retroceso en cuanto a la protección del derecho a la libertad sindical, pero además en relación a los derechos colectivos en general. La Constitución de 1979, en materia de libertad sindical y derechos colectivos era más proteccionista.
<b>P- 4</b>	<b>P- 5</b>	<b>P- 6</b>
La legislación sindical ha evolucionado desde sus inicios en la lucha por derechos laborales hasta un aumento significativo	En el Perú ha tenido una evolución sólida y parcialmente rápida dado que cuando en el mundo se instauraron	El Perú ha tenido una gran evolución en la legislación sindical, en particular, en los años 50 a 60 en el Perú, era

en la actividad sindical y la implementación de nuevas leyes en los últimos años, tales como la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo.

ciertos mecanismos o normas mínimas, el Perú

un delito formar una organización sindical,

---

ya lo tenía implementado. A raíz de la LRCT

publicada en la década de los noventa, se logró en el país una consolidación de lo que era el sindicalismo, ya que se dieron las bases para que se conformaran los sindicatos acordes a los intereses y objetivos a cada grupo de trabajadores en cada una de las empresas y entidades adscritas al régimen laboral privado. Ahora, particularmente, desde los inicios del 2000 hasta el presente año no se ha continuado con una evolución acelerada y constante debido a la baja contratación formal laboral y casi nula afiliación de trabajadores temporales e indeterminados.

y por medio de luchas y protestas en las calles, estos Dispositivos normativos fueron derogados, siendo en la actualidad protegidos por la Constitución Política actual, específicamente en su artículo 28, el derecho a la huelga, a la negociación colectiva y el derecho a la sindicación, siendo desarrollado por el Decreto Supremo N.º 011-92-TR y su reglamento.

---

---

**INTERPRETACIÓN:** En relación a esta tabla, se tiene como resultados que, la mitad de los especialistas observan un retroceso respecto a la evolución de la legislación sindical en nuestro país, arguyen que, la Constitución Política actual (1993) protege de manera general al trabajador, a la otra orilla, mencionan que, la Constitución Política del año 1979 protegía de con más esfuerzo al trabajador y sus derechos, es decir, tenía un corte más proteccionista de estos derechos. Asimismo, indican que, las reiterativas sentencias del TC se encargaron de desarrollar el contenido a la afiliación sindical, quitando protagonismo a las leyes.

También se observa que, la otra mitad de los especialistas mencionan que sí hubo una evolución de la legislación sindical en nuestro país, argumentan que

---

se implementaron normas a favor de la afiliación sindical, tales como la Ley N.º 25593 Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, asimismo, mencionan que la Constitución Política actual, protege la afiliación sindical y derechos conexos. Así pues, lo fundamentado por los especialistas en general es concordante con la expuesto por **(Jorge Toyama Miyagusuku, 2013)**, quien concluyó que, gracias al Tribunal Constitucional (En adelante TC), la libertad sindical no solo está consagrada en la Constitución, sino que también es crucial para avanzar en las relaciones laborales. Es por ello que, el TC ha identificado ocasiones de reconocimiento y promoción cuando este derecho ha sido vulnerado.

En conclusión, advertimos que, si bien es cierto el TC se volvió un garante de la libertad sindical en nuestro país, es necesario que los legisladores regulen y legislen de manera más efectiva lo concerniente al derecho de afiliación sindical en nuestro país, toda vez que, será más beneficioso para los trabajadores tener una protección amplia e integral de su dignidad laboral.

---

*Fuente: Autores y especialistas entrevistados.*

**Tabla 2.**

*Tabla 2. Opinión de los especialistas sobre las etapas del movimiento sindical en el Perú.*

<b>PREGUNTA 2: Desde su conocimiento ¿Cuáles son las etapas del movimiento sindical en el Perú? Explique su respuesta.</b>		
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>	<b>P- 3</b>
La etapa germinal a mediados del siglo XIX, iniciado por los obreros panaderos y textiles, de allí en más adelante se ha ido modificando, alcanzando su auge en el año 1860 con su expansión y solidificación.	Las etapas del movimiento sindical en el Perú pueden dividirse en diferentes períodos históricos, desde su surgimiento a finales del siglo XIX. Estas etapas han estado marcadas por momentos de crecimiento y consolidación sindical (primera mitad del siglo XX), así como por períodos de represión y debilitamiento (segunda mitad del siglo XX) y períodos de recuperación y reorganización (finales del siglo XX hasta la actualidad).	Lo divido en tres etapas: Mutualismo y Gremialismo; Anarco Sindicalismo y Sindicalismo Clasista.
<b>P- 4</b>	<b>P- 5</b>	<b>P- 6</b>
Son las manifestaciones de los trabajadores para defender sus intereses y mejorar sus condiciones de vida, generando diversas formas de lucha, para luego celebrar un convenio colectivo. La primera victoria sindical fue la jornada de ocho horas semanales.	Considero que son tres etapas: primero está la etapa de represión durante la época del militarismo, segundo está la etapa de innovación y reformas durante la década de los 80´-90´ y tercero está la etapa del estancamiento desde el año 2000 en adelante.	La gesta del movimiento sindical se caracterizó por diversas luchas, tales como: la lucha por la jornada de trabajo de ocho horas semanales, por la protección de la seguridad social y por la elevación del salario diario recibido por los obreros.

---

**INTERPRETACIÓN:** En relación a lo obtenido de la presente tabla, se tiene como resultados que, los especialistas mencionan diferentes etapas del movimiento sindical de acuerdo a sus conocimientos, desde la etapa del siglo XIX iniciado por los obreros panaderos y textiles, hasta la lucha por las “Ocho Horas” de jornada laboral. De igual manera, se advierte que, el movimiento sindical pasó por tres etapas: mutualismo y gremialismo; anarco sindicalismo y sindicalismo clasista.

Lo mencionado líneas arriba guarda relación con lo sostenido por la **(CGTP,2021)** quienes mencionan que, a pesar el Anarcosindicalismo constituye el corazón del sindicalismo moderno, sus raíces se remontan al Gremialismo y al Mutualismo. Tras la era del Anarcosindicalismo, que predominó en el inicio de este siglo, surgiendo el Sindicalismo Clasista como su sucesor.

Asimismo, la CGTP conceptualiza dichas etapas, teniendo así el Mutualismo, influenciado por las ideas de los socialistas utópicos como Pruchon, sostiene que la pequeña propiedad y el artesanado son elementos fundamentales en la producción social. El Anarcosindicalismo, introducido en Perú por Manuel Gonzales Prada, propugna que los trabajadores unidos son los actores de primer orden en la lucha por eliminar el estado y con él la explotación humana. Por último, el Sindicalismo Clasista, desarrollado por José Carlos Mariátegui, se centra en estrategias y tácticas sindicales para promover los intereses de los trabajadores.

En conclusión, los especialistas y la CGTP, logran identificar de manera clara las etapas del movimiento sindical, teniendo como eje central el avance de dicho movimiento décadas tras décadas.

---

*Fuente: Autores y especialistas entrevistados.*

**Tabla 3.**

*Tabla 3. Opinión de los especialistas respecto a los factores que desincentivan la afiliación sindical en el Perú.*

<b>PREGUNTA 3: Desde su punto de vista ¿Cuáles son los factores que generan desincentivación de la afiliación sindical y cuál es su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado Enel Perú? Fundamente su respuesta.</b>		
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>	<b>P- 3</b>
Desincentiva la poca capacidad negociadora de las organizaciones sindicales, el costo de la cuota sindical frente a lo que se puede obtener. La debilitación del movimiento sindical genera debilidad para negociar y para proteger los derechos de los trabajadores.	Los motivos que desincentivan la afiliación sindical en el Perú abarcan desde la ausencia de medidas que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores que buscan afiliarse, hasta la presión ejercida por los empleadores para evitar la sindicalización, esto se materializa mediante las denominadas prácticas antisindicales, y la percepción de que los sindicatos no representan adecuadamente los intereses laborales de los trabajadores. Estos factores limitan la capacidad de los trabajadores para organizarse y negociar condiciones laborales óptimas y equitativas.	La desconfianza en los movimientos sindicales; la existencia de Movimientos sindicales débiles o de Poca representatividad; represalias o las famosas prácticas Antisindicales desplegadas por el empleador. El impacto es negativo por cuanto impiden el fortalecimiento de los sindicatos y con ello los derechos de los trabajadores.
<b>P- 4</b>	<b>P- 5</b>	<b>P- 6</b>
Principalmente por motivaciones intrínsecas y extrínsecas, como los beneficios laborales del sindicato, la influencia de los líderes sindicales, la motivación familiar y las prácticas desleales y/o	El principal factor es el desconocimiento y el desinterés, dado que los trabajadores únicamente van, en la mayoría de casos, a trabajar y generar un ingreso que satisfaga sus	El factor fundamental de la desincentivación de la afiliación sindical es el otorgamiento de los beneficios conseguidos por el sindicato a los no afiliados, ello

antisindicales por parte del empleador.	necesidades, así como el poco entendimiento de las normas laborales que	repercute en la solidez del sindicato, generando malestar
	cautelan y protegen sus derechos. El impacto que genera es negativo en la defensa de los derechos laborales en el sector privado en el Perú, ya que al ver el poco provecho o ganancia que pueden obtener, declinan por hacer respetar sus derechos como el afiliarse a un sindicato.	entre los agremiados, así como conflictos internos y externos.

**INTERPRETACIÓN:** De conformidad con la entrevista aplicada en la presente tabla, se tiene como resultados, que los factores que desincentivan la afiliación sindical son diversos, tales como la poca capacidad negocial de los sindicatos; la ausencia de medidas que aseguren la tutela de los derechos laborales de los trabajadores; la desconfianza en los movimientos sindicales; la debilidad de los movimientos sindicales; el desinterés y las conductas antisindicales desplegadas por el empleador hacia los trabajadores - *por ejemplo, el otorgamiento de beneficios atribuido por el sindicato a los no afiliados* -.

De lo señalado anteriormente, tenemos que uno de los factores objetivos y relevantes para nuestra investigación son las prácticas antisindicales, el cual desincentiva la afiliación sindical de los trabajadores.

En la misma línea argumental, (**Vílchez**), indica que las prácticas antisindicales se refieren a acciones, mayormente atribuidas a empleadores u organizaciones de empleadores, que buscan limitar la libre acción de la libertad sindical de los trabajadores y obstaculizar sus derechos fundamentales conforme a la ley.

En consecuencia, sino se toma mayor atención a las prácticas antisindicales en nuestro ordenamiento jurídico nacional, estaremos ante una constante trasgresión de derechos, asimismo, se seguirá desincentivando impunemente el derecho de afiliación sindical.

---

*Fuente: Autores y especialistas entrevistados.*

**Continuamos con el análisis del objetivo específico N.º 2, que consiste en conocer de qué manera la ausencia de los sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú.**

**Tabla 4.**

*Tabla 4. Opinión de los especialistas respecto de si los convenios colectivos influyen en la productividad de las empresas en el Perú.*

<b>PREGUNTA 4: Según su opinión ¿Los sindicatos, a través de convenios colectivos tienen influencia en la productividad de las empresas? Explique su respuesta.</b>		
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>	<b>P- 3</b>
Sí, siempre que se generen acuerdos o derechos que promuevan la productividad mediante el pago de incentivos por alcanzar determinadas metas u objetivos. También influye si es que los convenios colectivos recogen derechos que suponen un alto costo para la empresa que debilita la capacidad de mejorar su productividad.	Sí, los sindicatos a través de convenios colectivos garantizan condiciones laborales justas y promueven un entorno laboral positivo, pueden contribuir significativamente a mejorar la productividad y el compromiso de los trabajadores en una empresa.	Sí, por cuanto a través de los convenios colectivos se pueden pactar con el empleador el otorgamiento de bonificaciones que retribuyan la productividad del trabajador, para la cual se pueden establecer metas que contribuyan también en la productividad de la empresa.
<b>P- 4</b>	<b>P- 5</b>	<b>P- 6</b>
Sí, ya que pueden influir en la productividad a través del salario y capacitaciones, así pueden aumentar la satisfacción y motivación de los trabajadores, lo que a su vez puede llevar a una mejor productividad dentro de las empresas, por ello, los convenios colectivos influyen de manera correcta en la productividad de las empresas.	Sí tienen influencia, porque en los convenios colectivos también se pueden consignar y pactar cláusulas económicas que estén condicionadas en su otorgamiento a determinado esfuerzo laboral del trabajador como lo sería una mayor productividad del trabajador. Esto se da por ejemplo, en las empresas pesqueras que otorgan determinados bonos económicos a sus trabajadores por lograr	En particular, considero que no, debido a que los representantes de las empresas en la negociación colectiva hacen una proyección sobre el aspecto económico y productivo que pudiera tener las cláusulas del convenio colectivo en la relación laboral.

---

una pesca de peces mayor a la usual y que surge de los convenios colectivos que celebran las empresas de este rubro con los sindicatos de este gremio.

---

**INTERPRETACIÓN:** De las respuestas obtenidas en la presente tabla, se aterrizó a en lo siguiente, que la mayor cantidad de los especialistas manifiestan que los sindicatos a través de los convenios colectivos si tienen influencia en la productividad de las empresas, toda vez que, mediante los convenios colectivos se pueden pactar mejores condiciones de trabajo, bonificaciones e incentivos salariales, siendo que, ello generará en el trabajador el animus de retribuir con mayor productividad y esfuerzo, sumado a ello, el ambiente laboral se torna beneficioso para ambas partes, ya que todos salen ganando con un buen convenio colectivo.

Lo argumentado ut supra por los especialistas tiene concordancia con lo señalado por **(Toyama & Vinatea, 2022)**, quienes manifiestan que "Los convenios colectivos de trabajo son pactos que establecen las remuneraciones, las condiciones laborales, la productividad y otras relaciones entre empleadores y trabajadores. Estos acuerdos son negociados por sindicatos, o en su defecto, por representantes de los trabajadores implicados."

Es por ello que, en base a lo señalado por los entrevistados y autores, se puede argüir que los sindicatos si pueden tener influencia en la productividad de las empresas, siempre y cuando, se pongan de acuerdo con los empleadores, entonces, a todas luces, se observa que los movimientos sindicales son importantes para mejorar las condiciones laborales, por ende, su ausencia debilita la adquisición de nuevos derechos y condiciones de trabajo para los agremiados.

---

*Fuente: Autores y especialistas entrevistados.*

**Tabla 5.**

*Tabla 5. Opinión de los especialistas respecto al número mínimo para la constitución de sindicatos en el Perú.*

<b>PREGUNTA 5: Según su opinión ¿Debe exigirse un número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos en las empresas del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.</b>		
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>	<b>P- 3</b>
Sí, a efectos de la constitución de la persona jurídica y de la aplicación de beneficios como las licencias y fuero sindical, no olvidar que, si hay menos de veinte trabajadores, no puede haber sindicato, pero sí representante de los trabajadores.	Sí, requerir un mínimo de miembros afiliados para la formación de sindicatos en empresas privadas podría ser esencial para asegurar que las organizaciones sindicales sean representativas y legítimas; no obstante, esta exigencia debe realizarse observando y respetando el derecho fundamental de asociación de los trabajadores.	Sí, considero que sí, por cuanto el contar con un número mínimo refuerza la representatividad y legitimidad colectiva del sindicato, asimismo, el número mínimo de afiliados para la constitución del sindicato podría ser fijada, por ejemplo, en atención a un porcentaje del total de trabajadores de la empresa, para evitar dificultar la formación de sindicatos, por ejemplo, en pequeñas o medianas empresas.
<b>P- 4</b>	<b>P- 5</b>	<b>P- 6</b>
Sí, para constituir y subsistir, los sindicatos de empresas deben afiliar por lo menos a veinte trabajadores, ya que garantiza que tengan Suficiente representatividad para negociar en nombre de sus afiliados.	Al ser el Perú un país con poca actividad y afiliación sindical, se debería bajar el número mínimo de veinte trabajadores para formar un sindicato, se podría aplicar los porcentajes del total de trabajadores de la empresa. Esto porque si bien con dos trabajadores ya se podría hablar de un grupo laboral, esto no permitiría una adecuada gestión del eventual	Considero que sí, ya que lo contrario generaría un divisionismo en las organizaciones sindicales, toda vez que sería fácil constituir una organización sindical ante una discordancia en algún aspecto en una organización sindical.

sindicato al concentrar únicamente a dos trabajadores, o al menos

---

bajar al mínimo de diez personas, por todo lo que significa manejar un sindicato.

---

**INTERPRETACIÓN:** Respecto a los datos obtenidos en esta tabla, de manera unánime, los especialistas consideran que sí debe exigirse un número mínimo de afiliados para constitución de un sindicato, toda vez que, permite al sindicato revestirse de mayor representatividad y legitimidad. Sumado a ello, permitirá al sindicato negociar con el empleador a nombre de todos los afiliados, es ahí donde radica la importancia del número mínimo de afiliados que requiere la norma.

Así pues, respecto al divisionismo de los sindicatos argüido por los especialistas, (**Barrio, 2021**), recomienda la fuerza sindical general, ello para mantenerse unidos ante las posibles atomizaciones que podrían emanar por parte de los empleadores; en consecuencia, la exigencia de un número mínimo de afiliados, asegurará una mejor legitimidad y representatividad, sumado a ello, coadyuvará a que existe una unidad sindical.

Lo expuesto párrafos arriba, posibilita llegar al siguiente análisis: exigir un número mínimo de trabajadores afiliados para crear un sindicato es totalmente válido y necesario, toda vez que permite la cohesión entre los agremiados; y, el sindicato al contar con dicha cohesión sindical, permite una mejor defensa de los laburantes.

Así pues, si no se exigiera una cantidad mínima de afiliados para la creación de organizaciones sindicales, ocasionaría un divisionismo total entre los trabajadores, ya que cada grupo de trabajador -sea el número que fuere- podría constituir un sindicato, generando así, debilidad en el grupo de trabajadores dentro de una empresa.

---

*Fuente: Autores y especialistas entrevistados.*

**Tabla 6.**

*Tabla 6. Opinión de los especialistas sobre la ausencia de sindicatos en las empresas privadas del Perú.*

<b>PREGUNTA 6: Según su opinión ¿De qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación y protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.</b>		
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>	<b>P- 3</b>
La finalidad de los sindicatos es proteger, crear y representar a los trabajadores, el medio para ello es el convenio colectivo, es así que, la ausencia de sindicatos que promuevan los convenios colectivos, debilita a todos los trabajadores.	La importancia de la libertad sindical radica en su capacidad para contrarrestar la inherente desigualdad de poder entre empleador y trabajador. Cuando no existen sindicatos se pueden presentar una serie de desafíos que afecten negativamente los derechos laborales de los trabajadores. La ausencia de los sindicatos puede dificultar la creación de mecanismos efectivos para negociar condiciones de trabajo justas y mejorar estándares laborales. Además, sin sindicatos que representen los intereses de los trabajadores, estos carecen de una voz colectiva para defenderse contra abusos o prácticas laborales injustas por parte del empleador.	Es indudable que el movimiento sindical y en general los reclamos efectuados por los trabajadores como colectivo, genera en el empleador la necesidad de escuchar y atender reclamos en beneficio de la masa de trabajadores; por lo que la ausencia de Sindicatos Evidentemente facilitará que el empleador pueda incurrir en mayor medida en Incumplimientos laborales, encontrándose el trabajador más vulnerable frente a los abusos del empleador.
<b>P- 4</b>	<b>P- 5</b>	<b>P- 6</b>
Sin sindicatos los trabajadores pueden tener dificultades para negociar condiciones de trabajo justas y equitativas, como también pueden carecer	Impide la generación de nuevas ideas que desemboquen en la promulgación de leyes laborales que beneficien a los trabajadores y	En mi experiencia, he podido apreciar que al no haber una organización sindical en las empresas tercerizadoras,

de un medio eficaz para hacer valer sus derechos.	permitan	una	abusan de su poder económico y exigen a los trabajadores
	convivencia más pacífica con el empleador.		mayores horas de trabajo, realizar labores sin el cuidado necesario, realizar actividades fuera de lo legal, tales como laborar en sus días de descanso o laborar días corridos sin descanso.

**INTERPRETACIÓN:** Respecto a los datos obtenidos en esta tabla, por unanimidad, los especialistas alegan que la ausencia de sindicatos en las empresas privadas, generaría rotundas transgresiones a los laburantes, asimismo, facilita que los empleadores vulneren sus derechos, toda vez que no habría la voz de los movimientos sindicales que reclamen en representación de sus afiliados.

En analogía, traemos a colación lo mencionado por la **(CGTP, 2021)** en su Manual Sindical “Historia del Movimiento Sindical”, donde dan cuenta que después de la disolución de la CGTP, los trabajadores se encontraron sin una organización sindical central que dirigiera y apoyara sus demandas y luchas. Esto subraya la relevancia fundamental de los sindicatos en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, y su falta tiene un impacto adverso en la promoción y salvaguarda de estos derechos laborales.

De lo señalado por los entrevistados y la CGTP, asumimos que, debemos salvaguardar la existencia de los sindicatos en las empresas privadas, solo así se garantizará la promoción de derechos y fortalecimiento de las partes del contrato, es decir, laburantes y los que otorgan el empleo.

En efecto, si no se trabaja para promover y fortalecer a los movimientos sindicales, los derechos laborales de los trabajadores se verían afectados gravemente por parte de los empleadores, generando más desincentivación respecto a la afiliación sindical.

---

*Fuente: Autores y especialistas entrevistados.*

Respecto al **Objetivo específico N.º 3**: Identificar el tratamiento jurídico de la afiliación sindical en el Derecho Comparado. En base a la información recabada se presenta las siguientes tablas:

**TABLA 7.**

*Tabla 7. Legislación comparada de la regulación de la afiliación sindical.*

**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LEGISLACIÓN COMPARADA**

PAÍS	BASE LEGAL	POSTURA	PRECEPTOS NORMATIVOS (TIPO)
PERÚ	Constitución ,1993	El Estado reconoce el derecho de sindicación.	<p><b>Artículo 28.-</b> Reconoce y regula varios derechos relacionados con la sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga de los trabajadores:</p> <p>Libertad sindical. Negociación colectiva. Derecho de huelga.</p> <p><b>TÍTULO II: DE LA LIBERTAD SINDICAL.</b> <b>Artículo 2º.</b> - El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a sindicarse sin necesidad de autorización previa, con el propósito de estudiar, desarrollar, proteger y defender sus derechos e intereses, así como para mejorar social, económica y moralmente a sus miembros.</p> <p><b>Artículo 3º.</b> - La afiliación sindical es de carácter libre y voluntario. No se puede condicionar el empleo de un</p>
		La afiliación sindical es libre y voluntaria,	

<p><b>TUO LRCT</b></p>	<p>reconocido por el Estado.</p>	<p>trabajador a su afiliación, no afiliación o desafiliación, ni se le puede obligar a ser parte de un sindicato, ni impedirle hacerlo.</p>
<p><b>Constitución de la Nación Argentina (Texto según Ley 24430, publicada en el Boletín Oficial en el Suplemento de 10.01.1995, promulgada por Decreto 3.1995)</b></p>	<p>Garantiza la organización sindical libre.</p>	<p><b>Artículo 14 bis.</b> - El trabajo, en sus diferentes modalidades, estará protegido por las leyes.          Los trabajadores tienen derecho a formar organizaciones sindicales libres y democráticas, reconocidas mediante su inscripción en un registro especial.          Los gremios tienen garantizado el derecho a negociar convenios colectivos de trabajo y el derecho de huelga.          Los representantes sindicales contarán con las garantías óptimas para desempeñar sus funciones sindicales y para mantener la estabilidad en su empleo.</p>
<p><b>ARGENTINA</b></p>		
<p><b>Ley Nacional de Asociaciones Sindicales (Ley N°23.551, promulgada el 14 .04.1988 y publicado el 22.04.1988)</b></p>	<p>La libertad sindical es protegida por el ordenamiento jurídico argentino, asimismo, contribuye a la plenitud del trabajador.</p>	<p><b>TITULO PRELIMINAR: De la tutela de la libertad sindical</b>  <b>Artículo 1°:</b> Todas las normativas que regulan la organización y las actividades de las asociaciones sindicales garantizarán la libertad sindical.  <b>Artículo 3°:</b> El interés de los trabajadores abarca todas las condiciones relacionadas con su vida y trabajo. La acción sindical tiene como objetivo eliminar los obstáculos que puedan dificultar el pleno desarrollo de los trabajadores.</p>

---

**BRASIL**

**Constitución  
Política de la  
República  
Federativa De  
Brasil,  
1988(Promulgada  
el 5.10.1988)**

Es libre la  
asociación sindical.

**Artículo 8°.** – La asociación profesional o sindical es libre. La ley no puede exigir autorización del Estado para la fundación de un sindicato, solo el registro en el órgano competente. El poder público no puede intervenir en la organización sindical.

Los sindicatos tienen la responsabilidad de defender los derechos e intereses tanto colectivos como individuales de la categoría a la que representan, incluyendo aspectos jurídicos y administrativos.

Nadie puede ser obligado a afiliarse o mantenerse afiliado a un sindicato.

Está prohibido despedir a un empleado debido a su afiliación sindical.

**Consolidación de  
las Leyes de  
Trabajo (Decreto  
LeyN°5.452,  
promulgada el  
01.05.1943 y entró**

En las empresas de más de doscientos empleados se elige un comité para que los represente y tengan

**Artículo 511°:** Permite la constitución de asociaciones con el objetivo de estudiar, defender y coordinar los intereses económicos o profesionales de empleadores, empleados, agentes, trabajadores por cuenta propia, o profesionales por cuenta propia que ejerzan la misma actividad o profesión, o actividades similares o afines.

---

	en vigor el 10.11.1943)	entendimiento directo con los empleadores.	
ESPAÑA	<b>Constitución Española (Aprobada por las Cortes el 31.10.1978, ratificada por el pueblo español el 6.12.1978 y sancionada por S. M. el Rey el 27.12.1978)</b>	La creación y el ejercicio de los sindicatos de trabajadores son libres.	<b>Artículo 7.</b> – Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales juegan un papel crucial en la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales. Tienen la libertad de ser establecidos y de llevar a cabo sus actividades, siempre respetando la Constitución y las leyes. Es fundamental que tanto su estructura interna como su funcionamiento sean democráticos.
	<b>Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical de 02 de agosto de 1985.</b>	El ordenamiento constitucional faculta a actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores. Así mismo, reprimen las conductas	<b>TÍTULO I: De la libertad sindical.</b> <b>Artículo primero:</b> Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para promover y defender sus intereses económicos y sociales. Se consideran trabajadores tanto los sujetos de una relación laboral como los de una relación administrativa o estatutaria al servicio de las Administraciones públicas. La libertad sindical incluye el derecho a fundar sindicatos sin autorización previa y a disolverlos democráticamente, así

---

antisindicales.

como el derecho del trabajador a afiliarse o desafiliarse de un sindicato según sus estatutos.

Los afiliados tienen derecho a elegir libremente a sus representantes sindicales y a participar en actividades sindicales.

**TÍTULO V: De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales.**

**Artículo doce.**

Se declara nulos los actos que discriminen en el empleo o condiciones laborales por motivo de afiliación o actividades sindicales.

**Artículo trece.**

Cualquier trabajador o sindicato puede buscar protección judicial si considera vulnerados sus derechos de libertad sindical.

Se consideran injerencias a la libertad sindical los actos destinados a controlar sindicatos por parte de empleadores o empresariales.

---

---

**COLOMBIA**

**Constitución  
Política de  
Colombia,1991  
(Promulgada el  
4.07.1991)**

Garantiza el  
derecho de libre  
asociación.

**Artículo 39.** – Los trabajadores y empleadores tienen la libertad de formar sindicatos o asociaciones sin necesidad de intervención estatal. Estos serán reconocidos legalmente mediante la inscripción del acta de constitución. La organización interna y el modo de operar de los sindicatos y otras organizaciones sociales y gremiales deben cumplir con la legislación vigente y principios democráticos.

**El Artículo 354°**, inciso 2, establece que quien viole el derecho de asociación sindical será sancionado con una multa que oscila entre cinco (5) y cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente. Esta sanción será impuesta por el funcionario administrativo del trabajo correspondiente, sin perjuicio de posibles sanciones penales.

Los actos que se consideran violatorios del derecho de asociación sindical por parte del empleador incluyen:

**Código Sustantivo  
del Trabajo de  
Colombia  
(Decreto Ley 2663  
de 05.05.1950 y  
publicado el  
09.09.1950)**

El derecho de asociación lo ejercen libremente los empleadores y trabajadores. Se sanciona los actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical

Obstaculizar la afiliación al sindicato mediante dádivas, promesas o condicionamientos relacionados con el empleo o beneficios.

Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de empleados por actividades relacionadas con la formación de sindicatos.

Negarse a negociar con sindicatos que hayan presentado peticiones legales.

Modificar las condiciones laborales de empleados sindicalizados para impedir o dificultar el ejercicio del derecho de asociación.

Tomar represalias contra trabajadores que hayan denunciado o participado en investigaciones sobre la violación de estas normas.

---

---

**INTERPRETACIÓN:** En la legislación comparada analizada en esta tabla, varios países han incorporado disposiciones legales que incentivan la afiliación y protegen la libertad sindical. Esto garantiza una protección uniforme a esta institución crucial, como es el caso de **Perú**, donde la Constitución y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo reconocen el derecho de sindicación y afiliación sindical libre y voluntaria. **En Argentina**, la Constitución y la Ley Nacional de Asociaciones Sindicales aseguran la libertad sindical y defienden los intereses de los trabajadores. **Brasil**, por su parte, regula la asociación sindical en su carta magna y en la Consolidación de las Leyes del Trabajo, protegiendo tanto los derechos individuales como colectivos de los trabajadores.

**En España**, la Constitución y la Ley Orgánica de Libertad Sindical garantizan la libre creación y funcionamiento de sindicatos, asegurando que sean democráticos y protegiendo contra prácticas antisindicales. **En Colombia**, la Constitución y el Código Sustantivo de Trabajo establecen el derecho de libre asociación para trabajadores y empleadores, además de penalizar violaciones al derecho de asociación sindical.

Estando a lo antes indicado, se analiza que, los diferentes países estudiados, protegen de gran forma el derecho de afiliación y/o asociación sindical, aunado a ello, las diversas legislaciones comparadas estudiadas, tienen como fin salvaguardar íntegramente el derecho de sindicación, tanto es así que, todos positivizaron en su norma fundamental (Constitución) el derecho a la libertad sindical, acoplado cada uno de ellos a sus contextos específicos como país, pero siempre con el mismo fin.

En consecuencia, se ha logrado llegar a la conclusión que, los países como: Perú, Argentina, Brasil, España y Colombia tienen bien regulado el derecho fundamental de libertad sindical y de asociación, tanto en sus normas constitucionales y en las especiales, sin embargo, es menester señalar que, en países como: España y Colombia, van más allá de solo regular el derecho de libertad sindical y asociación, llegando a regular, positivizar y sancionar en sus respectivas normas legales las prácticas antisindicales y desleales.

***Autores de la Tesis.***

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE DOCTRINA COMPARADA

**Tabla 8.**

*Tabla 8. Doctrina comparada sobre la afiliación sindical.*

PAÍS	AUTOR Y AÑO	CITA
PERÚ	<b>Palomino L. (2016)</b>	Manifiesta que, la libertad sindical, implica una titularidad compleja, ya que no solo los trabajadores son titulares de este derecho, sino también las organizaciones sindicales. Los trabajadores tienen este derecho para formar sindicatos que protejan sus intereses, mientras que las organizaciones sindicales son titulares de derechos relacionados con su registro y organización. En este sentido, los trabajadores pueden establecer sindicatos que consideren adecuados para defender sus derechos e intereses, siendo la negociación colectiva el único medio por el cual pueden influir en sus condiciones laborales. Sin embargo, para ejercer este derecho, los trabajadores primero deben constituir un sindicato y registrarlo.
URUGUAY	<b>Lima, M. (2020)</b>	Refiere que, La libertad sindical positiva asegura que todos tienen el derecho de formar una organización sindical, ser miembro de pleno derecho, elegir o ser elegido como líder dentro de la organización y participar en actividades sindicales. Según el artículo 2 del Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación de 1948 (CIT 87), trabajadores y empleadores, sin distinción y sin necesidad de autorización previa, pueden establecer organizaciones que consideren apropiadas y unirse a ellas, siempre que respeten sus estatutos.

<b>COLOMBIA</b>	<b>Palmieri, T., &amp; de Oliviera, L. (2015)</b>	Afirman que cuando los sindicatos tienen un plan de comunicación efectivo que se enfoca en difundir ampliamente sus beneficios y no solo en los beneficios económicos, los trabajadores se sienten más motivados a unirse al sindicato.
<b>ESPAÑA</b>	<b>García, J., &amp; Millán, A. (2016)</b>	Señalan que, el sindicalismo surgió en Inglaterra en el transcurso la Revolución Industrial en la segunda mitad del siglo XVIII, surgió un movimiento en respuesta a la búsqueda de igualdad y solidaridad por parte del proletariado, también conocido como clase obrera, hacia los propietarios de fábricas e industrias de ese período. Los propietarios contrataron a una gran cantidad de trabajadores provenientes de áreas rurales en busca de nuevas oportunidades, quienes migraron a las grandes ciudades y recibieron salarios muy bajos que apenas les permitían subsistir.
<b>CHILE</b>	<b>Julián, Dasten (2017)</b>	Explica que, en Chile, la “salud del sindicalismo” las políticas de reestructuración económica y las reformas de libre mercado impulsadas por la dictadura militar han tenido un impacto negativo en ella. En resumen, la mayoría de las evaluaciones sugieren que la base social real de los sindicatos está disminuyendo, que la conflictividad laboral está disminuyendo y que su influencia social está disminuyendo en los debates de política pública. No obstante, en la última década, se ha impuesto un proceso de politización social a dichas debilidades y erosiones estructurales para la unidad y cohesión de los trabajadores.

---

**INTERPRETACIÓN:** De la doctrina analizada se obtuvo, que existen diversas opiniones respecto de la “afiliación sindical”. Para algunos representa el derecho legítimo de todo trabajador, mientras que otros consideran que esta, se da al momento de constituirse y formarse el sindicato, puesto que, por medio de este se va concretar la actividad de los trabajadores en la toma de acuerdos y mesas de dialogo con sus empleadores, en busca de mejoras de trabajo y así mismo, en la búsqueda de la obtención de un salario y remuneración que vaya acorde a las necesidades de dichos trabajadores.

Considerando este contexto, es esencial realizar la siguiente reflexión: Los sindicatos desempeñan un papel crucial en los sectores laborales, ya sea en el sector público o privado. Su principal objetivo es velar por el bienestar de los trabajadores, garantizando condiciones laborales seguras y saludables. Además, mediante la unidad y participación de sus afiliados, buscan fortalecer su capacidad de negociación, facilitando un diálogo social efectivo entre empleadores y empleados.

En consecuencia, la afiliación sindical, surge como un importante fenómeno y movimiento social, llevando a los trabajadores a agruparse en lo que se denomina sindicatos, procurando velar por sus derechos y persiguiendo que se creen, reconozcan y protejan nuevos derechos a razón de una negociación colectiva llevada a cabo con su empleador, buscando así, obtener mejores beneficios laborales, espacios, elementos y condiciones óptimas para el correcto desempeño de sus funciones, así como un salario justo y razonable.

---

***Autores de la Tesis.***

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE JURISPRUDENCIA COMPARADA

**Tabla 9.**

*Tabla 9. Jurisprudencia comparada de la afiliación sindical.*

PAÍS	JURISPRUDENCIA	PONENTE / MAGISTRADOS	POSTURA	FUNDAMENTOS DESTACADOS
PERÚ	<b>CASACIÓN LABORAL N.º 20352-2015 LIMA NORTE (10 de noviembre de 2016)</b>	Yrivarren Fallaque	Se determinará que el despido fue motivado por razones antisindicales si el trabajador presenta pruebas suficientes de que la terminación de su contrato laboral se debió a su afiliación sindical o participación en actividades sindicales.	Indican que, según la CAS. LAB N°12816-2015-LIMA, el trabajador que alega despido por vulneración a su derecho a la libertad de sindicación, debe presentar pruebas coherentes que sugieran que la terminación de su contrato laboral se debió al hecho de estar adherido a un movimiento sindical  La mera afiliación conocida por el empleador no es suficiente para establecer que se le extinguió su contrato por estar adherido a un sindicato. Sin embargo, en dicha casación laboral se probó que realmente la extinción del contrato se debió a su adhesión al sindicato.

<b>ARGENTINA</b>	<b>S.C.A. N°201. L. XL. (11 de noviembre de 2008)</b>	Ricardo Luis Lorenzetti. Elena I. Highton de Nolasco. Carlos S. Fayt. Enrique Santiago Petracchi. Juan Carlos Maqueda. E. Raúl Zaffaroni.	La diferencia no debería impedir que las organizaciones sindicales que no sean reconocidas como las más representativas tengan acceso a los medios fundamentales para proteger los intereses profesionales de sus afiliados, ni el derecho de estructurar su administración y actividades, así como de desarrollar su programa de acción.	Indica que, las normas supranacionales de antaño establecen que todos los seres humanos tenemos aptas las facultades para poder adherirnos, asociarnos y promover junto a otros la protección de la dignidad humana del trabajador. Por su parte, la DUDH refuerza este derecho, garantizando la libertad de asociación pacífica y prohibiendo la pertenencia obligatoria a una asociación.  Además, señalan que estos principios legales contribuyeron al desarrollo progresivo del concepto que se originó con la creación de la (OIT) en 1919.
<b>CHILE</b>	<b>RoI N°3705-2019 (24 de febrero de 2020)</b>	Ricardo Blanco H. Andrea Muños S. Mauricio Silva C. María Angélica Cecilia Repetto G.	Para que se configure una práctica desleal o antisindical,	Indica que, La Corte ha establecido previamente, como se evidencia en el expediente N°92.904-16, que el concepto de prácticas desleales o antisindicales, conforme a

---

Leonor Etcheberry  
C. (No firma por  
estar ausente)

es, necesario  
que la acción  
u omisión  
desplegada,  
afecte la  
libertad  
sindical en  
alguna de sus  
manifestacion  
es.

las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo, se refiere a cualquier acción u omisión que afecte la libertad colectiva, en particular aquellas que perjudiquen la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho a la huelga. Los elementos básicos para su configuración son: a) la constatación de una conducta por parte del sujeto activo, que puede consistir en una acción u omisión; b) una serie de acciones u omisiones; y c) que esta conducta afecte la libertad sindical, siendo su propósito proteger dicha libertad.

Además, se señala que no es indispensable que se materialice efectivamente la perturbación en el ejercicio del derecho en cuestión; en algunos casos, basta con que la acción u omisión sea claramente perjudicial para el ejercicio de dicho derecho, o que sus consecuencias sean razonablemente previsibles en ese sentido.

Concluyen que, no se requiere demostrar la intencionalidad o el ánimo deliberado por parte del sujeto activo de violar la libertad sindical, sino que es suficiente acreditar los supuestos establecidos en el inciso 1° del artículo 289 del Código de Trabajo.

---

---

**ESPAÑA**

Sentencia 247/2006  
(18 de agosto de  
2006)

María Emilia Casas  
Baamonde.  
Javier Delgado  
Barrio.  
Roberto García-  
Calvo y Montiel.  
Jorge Rodríguez-  
Zapata Pérez.  
Manuel Aragón  
Reyes.  
Pablo Pérez  
Tremps.

En  
consecuencia,  
es importante  
considerar que  
cualquier  
acción  
empresarial  
que pueda  
interpretarse  
como  
discriminación  
antisindical  
constituye una  
falta grave.

El recurrente argumenta que fue objeto de prácticas antisindicales, traslado injustificado a un nuevo puesto, reducción injustificada de jornada y salario. Alegó daños económicos, morales y de otra índole, solicitando una compensación de diez millones de pesetas conforme al Real Decreto Legislativo 5/2000. El 31 de julio de 2001, se le concedió una indemnización de cinco millones de pesetas. Esta decisión fue confirmada en segunda instancia. Sin embargo, la Sentencia de 21 de julio de 2003 del TS revocó la indemnización concedida al actor tras estimar el recurso de casación.

El Tribunal Supremo concluyó que la Sentencia de apelación que anuló la indemnización otorgada en las instancias inferiores careció de una motivación razonable y fundamentada en Derecho, vulnerando así el derecho a la indemnización del demandante. Argumentó que la revocación de la indemnización concedida sin justificación razonable violó el derecho a la tutela judicial efectiva, especialmente dado que el reconocimiento del derecho de libertad sindical del demandante estaba en juego. Se sostiene que la mera declaración de nulidad de la conducta perjudicial no fue suficiente para una reparación efectiva, dado el daño causado por las prácticas antisindicales descritas.

---

**COLOMBIA**

**Sentencia – T-  
249/08**

**(7 de marzo de  
2008)**

**Sala Tercera de  
Revisión de la  
Corte  
Constitucional**

Jaime Córdoba  
Triviño

La decisión del empleador de realizar despidos colectivos por razones económicas, técnicas, financieras, operativas, de producción o análogas no desplaza el derecho de los representantes de los trabajadores a permanecer en el empleo, así la medida cuenta con la aquiescencia de las autoridades administrativas de trabajo.

En virtud del derecho de los representantes sindicales a mantener su empleo, este derecho no se ve afectado por decisiones del empleador de realizar despidos colectivos por motivos económicos, técnicos, financieros, operativos o similares, siempre y cuando dicha medida cuente con la aprobación de las autoridades laborales competentes. Se subraya que, según los artículos 39, 53 y 93 de la Constitución Política, que protegen a los activistas sindicales contra despidos arbitrarios, los códigos laborales no permiten que el empleador pueda unilateralmente anular la protección constitucional otorgada a los representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones.

Señalan que, en caso de que se dicte una decisión respecto a la solicitud de despido de un trabajador con fuero sindical o de reducción de sus condiciones laborales, dicha decisión puede ser apelada conforme al procedimiento establecido en el Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social. El tribunal de segunda instancia debe revisar el aspecto relacionado con la prescripción de la acción que fue desestimada en la sentencia de primera instancia, en virtud del derecho de acceso a la justicia, asegurando que los jueces aborden adecuadamente las cuestiones que les sean planteadas.

---

**INTERPRETACIÓN:** Se ha realizado un análisis comparativo de jurisprudencia que aborda violaciones a la afiliación sindical y derechos relacionados en cinco casos específicos. En el primero, **en Perú (Casación Laboral N°20352-2015 Lima Norte)**, se establece que, si un trabajador demuestra que su despido está vinculado a su afiliación o participación sindical, se considera que el despido es antisindical. La Corte Suprema peruana, basándose en el caso de Casación Laboral N°12816-2015 Lima, concluye que la simple afiliación conocida por el empleador no es suficiente para demostrar que el despido se debió exclusivamente a la afiliación sindical, aunque en casos específicos como el analizado, se demostró que el despido fue efectivamente debido a la afiliación sindical y no por otro motivo.

**En Argentina (S.C.A. N°201. L. XL.)**, se enfatiza que las organizaciones sindicales menos representativas no deben ser privadas de los medios esenciales para proteger los intereses de sus miembros ni de su derecho a organizar su gestión, actividad y programa de acción. La Suprema Corte argentina realiza un análisis exhaustivo de normativas nacionales e internacionales, concluyendo que la libertad sindical se ha consolidado como un derecho fundamental.

**En Chile (Rol N°3705-2019)**, la Corte Suprema destaca que las prácticas desleales o antisindicales, definidas como aquellas acciones u omisiones que afectan la libertad sindical, son por sí mismas atentatorias, no requiriendo necesariamente un elemento subjetivo como el animus para ser consideradas como tales.

**En España (Sentencia 247/2006)**, el Tribunal Supremo, al resolver un recurso de amparo, revocó una indemnización otorgada en instancias inferiores debido a la falta de fundamentación adecuada y razonable en la decisión apelada, vulnerando así el derecho del demandante a la tutela judicial efectiva y el derecho fundamental a la libertad sindical.

**En Colombia (Sentencia – T-249/08)**, la Corte Constitucional establece que un despido colectivo por razones económicas u operativas no afecta el derecho de los representantes sindicales a conservar su empleo, siempre que la medida cuente con la aprobación de las autoridades laborales competentes. Este derecho está protegido por la Constitución Política y se puede

---

---

apelar según el Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social, garantizando así el acceso a la justicia para la revisión de decisiones que afecten a trabajadores con fuero sindical.

Este análisis muestra cómo diferentes jurisdicciones abordan y protegen los derechos sindicales, subrayando la importancia de la libertad sindical como un derecho fundamental y protegido por normativas internacionales y constitucionales en cada país.

Teniendo en cuenta este orden de ideas es necesario, consideramos que los jueces deben expedir sus resoluciones, siempre de lado del derecho, incluso como se vio ut supra, deben apoyarse en jurisprudencia de la misma institución, solo así se podrá tener trabajadores protegidos por el cauce normativo, además, mencionar que, deben seguir las normatividad nacional e internacional, todo ello, para llegar a decisiones en base a los derechos humanos.

---

***Autores de la Tesis.***

**Análisis del objetivo N.º 4, que consiste en determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores en el sector privado en el Perú.**

**Tabla 10.**

*Tabla 10. Opinión de los especialistas respecto si las normas laborales del régimen privado protegen el derecho de afiliación sindical.*

<b>PREGUNTA 7: Según su opinión ¿Las normas laborales del régimen privado protegen íntegramente el derecho de afiliación sindical de los trabajadores? Fundamente su respuesta.</b>		
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>	<b>P- 3</b>
Actualmente existen normas laborales que garantizan la libertad de afiliación sindical positiva y negativa a los sindicatos, se puede mejorar, pero el ordenamiento jurídico no deja al trabajador en desamparo en cuanto a este punto.	Las regulaciones laborales del ámbito privado en el Perú Generalmente establecen disposiciones mínimas para asegurar que los trabajadores puedan ejercer su derecho de afiliación sindical. Sin embargo, en la realidad, pueden surgir barreras y restricciones que dificulten su pleno ejercicio. Es fundamental reforzar la protección la protección de este derecho mediante la implementación de políticas y sistemas de supervisión que garanticen su efectivo Cumplimiento	Las normas del régimen laboral privado no han regulado, ni protegido de manera integral el derecho de afiliación sindical, la normativa es bastante general y los vacíos que se han venido generando fueron suplidos por los pronunciamientos del Tribunal Constitucional.
<b>P- 4</b>	<b>P- 5</b>	<b>P- 6</b>
Sí, las normas laborales protegen el derecho de afiliación sindical de los trabajadores, asimismo, el Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo garantiza el cumplimiento de la normatividad laboral, la prevención y solución de conflictos, la mejora de condiciones de trabajo.	Conforme a nuestras normas actuales sí se protege la afiliación sindical de los trabajadores. Tan es así, que es posible ver sus dos manifestaciones a través de la afiliación sindical positiva, la cual es el poder de afiliarse o integrar un sindicato, y, por otro lado, la afiliación	Considero que sí, toda vez que la afiliación al sindicato es libre y voluntario, solamente con la presentación de la solicitud de afiliación y el cumplimiento del estatuto de la organización sindical.

---

sindical negativa, la cual es el poder de desafiliarse o de plano no integrar un sindicato. Esto muchas veces se ve mermado por el actuar doloso del empleador al impedir que los trabajadores se afilien o que malos dirigentes sindicales coaccionen a que otros trabajadores se afilien a sus sindicatos.

---

**INTERPRETACIÓN:** Conforme a la presente tabla, se tiene como resultado que, la mayoría de especialistas manifiestan que las normas laborales sí protegen el derecho de afiliación sindical de los trabajadores, ya que estas normas laborales no dejan desamparados a los trabajadores, toda vez que pueden ejercitar su derecho de afiliación sindical positiva y negativa, por otro lado, hay posiciones que indican que las normas laborales del sector privado pueden mejorarse y proteger a mayor escala este derecho, sin necesidad de que el Tribunal Constitucional tenga que pronunciarse muy a menudo.

A lo señalado precedentemente, **(Villavicencio, 1999)**, señala que después de la promulgación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la Constitución peruana no había incluido disposiciones específicas para garantizar la libertad sindical ni establecer los procedimientos adecuados. Sin embargo, se ha progresado en la protección del derecho a la afiliación sindical en la actualidad, pero aún hay mucho camino por recorrer para que tenga una protección completa.

En consecuencia, advertimos, que las normas laborales del régimen privado regulan el derecho de afiliación sindical, aunado a ello, se tiene el gran despliegue que viene realizando el Tribunal Constitucional respecto al derecho de afiliación sindical y otros derechos conexos.

---

*Fuente: Autores y especialistas entrevistados.*

**Tabla 11.**

*Tabla 11. Opinión de los especialistas sobre los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical.*

<b>PREGUNTA 8: Según su criterio ¿Cuáles son los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical de las empresas del sector privado Enel Perú? Explique su respuesta.</b>		
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>	<b>P- 3</b>
Mejorar la capacidad de negociación colectiva en el Perú y mejorar los intereses de representación sindical, ello para que los afiliados reconozcan que dicha condición si es ventajosa.	Para abordar el problema de la baja incentivación para sindicalizarse, es necesario implementar varias estrategias. En primer lugar, debería crearse conciencia entre los trabajadores sobre como sindicalización puede mejorar sus condiciones laborales. Además, es necesario que los trabajadores no enfrenten represalias por afiliarse a un sindicato. Por último, se debe crear políticas laborales que reconozcan el papel de los sindicatos en la protección de los derechos de los trabajadores.	Crear mecanismos de controles más efectivos y drásticos que castiguen las conductas del empleadores tendientes a vulnerar el derecho de los trabajadores a la afiliación sindical. Asimismo, fortalecer los movimientos sindicales a través de capacitaciones y difusión de los derechos y deberes que le asisten a los trabajadores.
<b>P- 4</b>	<b>P- 5</b>	<b>P- 6</b>
El dialogo social es crucial para el buen funcionamiento y la productividad de la economía. Los sindicatos deben fortalecer su capacidad para promover la elaboración de políticas nacionales.	Primero se requiere que haya una mayor difusión de lo que implica formar y pertenecer a un Sindicato (Concientización), dando una información completa sobre este tema.	La sanción pecuniaria por parte de SUNAFIL cuando se atenta contra la libertad sindical, huelga o negociación colectiva, así como las indemnizaciones en los procesos judiciales.

---

**INTERPRETACIÓN:** En cuanto a los resultados, se tiene que, en su mayoría, los especialistas argumentan que los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical son: incentivar a mejorar la capacidad de las organizaciones sindicales para generar mejores negociaciones a su favor y crear conciencia (Concientización) entre los trabajadores sobre lo ventajoso que es pertenecer a un sindicato; crear mecanismos para que SUNAFIL sancione drásticamente las prácticas antisindicales de los empleadores para con los trabajadores y promover la capacitación y divulgación de lo correcto que es defender al trabajador.

Lo antes argüido, respecto a incentivar a mejorar la capacidad de los sindicatos para mejores negociaciones a su favor y concientización, guarda relación con lo señalado por la **(Sentencia del Tribunal Constitucional, 2013)** en el **EXP. N.º06518-2013-PA/TC**, el cual estableció al convenio colectivo como una herramienta vital para los sindicatos, ya que permite celebrar acuerdos, contratos y convenios colectivos, esto con la finalidad de salvaguardar y concientizar sobre los intereses de sus afiliados. Así pues, es importante que los sindicatos tengan la capacidad suficiente para negociar a favor de sus afiliados, ello permitirá que los trabajadores sientan ventaja respecto a pertenecer a un sindicato.

Asimismo, respecto a las capacitaciones y difusión de la afiliación sindical, la **(Organización Internacional de Trabajo, 2023)**, en su resumen ejecutivo titulado “Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva” recomienda a los sindicatos desarrollar actividades de divulgación dirigidas a los trabajadores, así como desarrollar redes de trabajo y establecer alianza con la sociedad civil.

De igual manera, respecto a la creación de mecanismos para que SUNAFIL sancione drásticamente las prácticas antisindicales, traemos a colación la **(Resolución de Intendencia, 2021)** el cual establece en su fundamento 2.28. que cuando haya dos infracciones antisindicales desplegadas por el empleador que tengan como consecuencia la imposición de dos (02) infracciones se debe aplicar el concurso de infracciones, debiendo aplicar solo la sanción de mayor gravedad, así pues, si un empleador comete varias infracciones, solo podrá ser multado con la infracción de mayor cuantía. Sin embargo, consideramos que dicha normativa no sanciona drásticamente las prácticas sindicales que puedan

---

---

ejercer los empleadores para con los trabajadores.

En base a los preceptos precedentes señalados por los especialistas e información acotada, consideramos que dichos lineamientos resultan válidos, no solo porque combatiría la desincentivación, sino porque generaría mayor protección a los trabajadores, asimismo, se trae a colación las cosas que se deberían mejorar, esto para asegurar un mayor resguardo de los laburantes.

En consecuencia, debemos aplicar los lineamientos antes mencionados, toda vez que el no hacerlo podría implicar una mayor desincentivación de la afiliación sindical en los trabajadores, generando así, un debilitamiento de los movimientos sindicales.

---

*Fuente: Autores y especialistas entrevistados.*

**Tabla 12.**

*Tabla 12. Opinión de los especialistas sobre los lineamientos para garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.*

<b>PREGUNTA 9: Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Fundamente su respuesta.</b>		
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>	<b>P- 3</b>
Fortalecer los sistemas de contratación en el Perú; reducir la informalidad; promover la utilización adecuada de los contratos de trabajo y de los regímenes especiales, así como robustecer los movimientos sindicales.	Es fundamental contar con instituciones eficientes que puedan investigar denuncias de violaciones a los derechos laborales, proporcionar asistencia técnica a empleadores y trabajadores, y garantizar que se respeten los derechos laborales en todos los ámbitos. También es importante que se les involucre de manera significativa en el proceso de elaboración de leyes y regulaciones laborales, así como la implementación y seguimiento de políticas a nivel nacional y empresarial. No basta con tener leyes laborales sólidas; también es necesario asegurar que se cumplan de manera efectiva. Esto implica establecer mecanismos de supervisión, así como sanciones adecuadas para aquellos empleadores que vulneren los derechos laborales. Además, es importante brindar acceso a la justicia laboral para que los trabajadores puedan	Generar espacios de difusión de los derechos de los trabajadores a través de diversos medios de comunicación; fortalecer y promover la labor de los sindicatos y reprender de manera ejemplar y efectiva las conductas antisindicales de los empleadores.

hacer valer sus derechos  
en caso de abusos o  
violaciones.

P- 4	P- 5	P- 6
El trabajador tiene derecho a conocer los cargos imputados y los medios probatorios que lo sustentan, presentar sus descargos para así tener un debido proceso y en caso de no estar conforme, poder iniciar acciones legales, en síntesis, como lineamiento central para garantizar la defensa de los derechos laborales, debemos otorgar un debido proceso a los trabajadores.	Se tiene que implementar procesos laborales más céleres, contratación de personal judicial que mantenga al día los casos que lleguen a judicializarse, para así cumplir con los plazos establecidos en las normas laborales, con ello se podrá obtener pronunciamientos más céleres, así también como determinar procedimientos inspectivos de la SUNAFIL y que estos impongan como sanción, multas que realmente hagan respetar los derechos laborales del trabajador frente a las prácticas antisindicales desplegadas por el empleador al momento de querer trasgredir los derechos laborales de los trabajadores.	Los lineamientos fundamentales son la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral por parte de SUNAFIL, en razón de que atiende de parte u oficio los Incumplimientos laborales suscitados a diario, así como hacen fiscalizaciones sobre algunas materias laborales, de igual manera, deben Sancionar drásticamente los actos dolosos que atentan el derecho a la afiliación sindical.

**INTERPRETACIÓN:** En cuanto a las respuestas obtenidas en esta pregunta, se tiene como resultados que, en su mayoría, los especialistas mencionan que los lineamientos para garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú son: fortalecer los sistemas de contratación y promover la utilización adecuada de contratos de trabajo; contar con instituciones eficientes que proporcionen asistencia técnica a empleadores y trabajadores; garantizar que se respeten los derechos laborales y el derecho al debido proceso de los trabajadores; promover la labor de los sindicatos, así como incentivar que SUNAFIL vigile el cumplimiento de las normas laborales, reprendiendo de manera ejemplar las prácticas antisindicales.

---

Todo lo mencionado ut supra por los especialistas, es obligación del Estado, y guarda relación con lo indicado por **(Villavicencio Ríos, 2010)**, quien comenta que la positivización en una norma de un derecho no es suficiente, ya que toda norma jurídica puede ser incumplida, señala que en el Derecho Colectivo de Trabajo, las normas mayormente no se cumplen, debido que se origina de una relación conflictiva entre empleadores y trabajadores, así pues, los lineamientos propuestos para garantizar los derechos de los trabajadores, deben ser cumplidas por la relación tripartita: Sindicatos, empleadores y el Gobierno- cada uno ejerciendo el rol que le compete- solo así podremos garantizar plenamente los derechos laborales y el buen funcionamiento del Estado Constitucional y Social de Derecho.

En base a lo antes descrito por los especialistas y autor, consideramos que los lineamientos para garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores resultan oportunos, ya que coadyuvará a un mejor desenvolvimiento de las relaciones laborales entre trabajador y empleador, aunado a ello, permitirá que los entes encargados de garantizar los derechos laborales y la relación laboral participen activamente.

En consecuencia, debemos tomar en cuenta los lineamientos antes señalados, toda vez que generará un mayor entendimiento entre todas las partes, generando así, un menor nivel de conflictividad y menos vulneración del derecho a la afiliación sindical.

---

*Fuente: Autores y especialistas entrevistados.*

A continuación, se realizará el análisis de las entrevistas a los representantes sindicales.

**Análisis del objetivo N.º 1, que consiste en analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú.** Se ha realizado la siguiente tabla:

**Tabla 13.**

*Tabla 13. Opinión de los representantes sindicales sobre los problemas que enfrentan en la actualidad los sindicatos.*

<b>PREGUNTA 1: A lo largo del tiempo, los sindicatos han desempeñado un papel importante en la lucha de los derechos laborales, como salarios justos, jornadas laborales razonables, condiciones de trabajo seguras y protección social. Según su opinión ¿Cuáles son los problemas que enfrentan en la actualidad los sindicatos en el Perú? Explique su respuesta.</b>	
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>
El reducido tejido social en el sector, existen pocos afiliados a la CGTLRLL; asimismo, la estigmatización por parte del empleador hacia los movimientos sindicales, ya que el empresariado no nos ve como un interlocutor válido, sino como intrusos.	El primer desafío con el que se encuentran los sindicatos es la globalización, por cuanto la globalización prefigura una nueva división internacional del trabajo y obliga al sindicato a pensar a escala global y a internacionalizarse. Además, existe un gran número de empresas en el departamento de La Libertad, las cuales carecen de sindicatos debido a una obligación legal establecida en su constitución.
<p><b>INTERPRETACIÓN:</b> De las respuestas apreciadas en esta tabla se tiene como resultados que, existe un mal concepto por parte de los empleadores respecto de la actividad y representación que con llevan los sindicatos, llegándolos a considerar como un peligro para su empresa, así mismo, cabe señalar que otro de los problemas por los cuales atraviesa los sindicatos en la actualidad, es la globalización, debiendo los sindicatos actualizarse y cada vez más estar al día del desarrollo y crecimiento empresarial.</p> <p>Ya desde hace unos años atrás, Según Lovatón (1991), en el contexto peruano, los empleadores solían infringir los derechos sindicales de manera más clara o directa. Algunos de los actos sindicales más frecuentes fueron las que incluían la creación de listas negras, despidos que no rompían la relación laboral, acciones con efectos colectivos adversos y la promoción de sindicatos amarillos, entre otras prácticas.</p> <p>En el mismo sentido, las exigencias y requisitos para constituir un sindicato representan uno de los mayores problemas que hoy en día afrontan los sindicatos, todo ello debido a que los estándares mínimos para consolidar los sindicatos muchas veces están fuera de los alcances de los trabajadores dentro de una determinada empresa.</p>	

*Fuente: Autores y sindicalistas entrevistados.*

**Análisis del objetivo N.º 2, que consiste en conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú.**

**Tabla 14.**

*Tabla 14. Opinión de los representantes sindicales sobre si la falta de sindicatos pone en riesgo los derechos laborales de los trabajadores.*

<b>PREGUNTA 2: Según su opinión ¿La falta de sindicatos pone en riesgo los derechos laborales de los trabajadores? Explique su respuesta.</b>	
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>
Sí, debido a que, sin los movimientos sindicales, el empresariado la tendría más fácil para vulnerar los derechos laborales de los trabajadores, es por ello que, debemos unirnos y hacernos más fuertes, solo así podremos defendernos de las embestidas del empresariado, ya que, es sabido que a ellos no les conviene que haya sindicatos.	Sí, porque sin los sindicatos los trabajadores no tendrían voz y sus derechos estarían siendo vulnerados constantemente; asimismo, la falta de sindicatos generaría una desprotección de los derechos ganados, tales como la jornada de ocho horas semanales, condiciones dignas, salarios acordes, etc. El hecho de que las empresas a menudo ven a los trabajadores como una mera materia prima y buscan neutralizar su capacidad de acción, da cuenta la importancia de los sindicatos, ya que estos tienen como fin protegerlos.

**INTERPRETACIÓN:** Según los resultados obtenidos de la entrevista aplicada y reflejados en la tabla, la ausencia de sindicatos representa una clara infracción a los derechos laborales de los trabajadores, dejándolos sin ninguna forma de representación. Esta situación podría exacerbar las desigualdades existentes entre empleadores y trabajadores.

De acuerdo con la **OIT (2021)**, las limitaciones legales y las restricciones a mejoras sindicales, como son el poder organizarse y mejor capacidad de negociación, son frecuentes y disminuyen la aptitud de los movimientos sindicales para que se asocien, organicen y representen de manera satisfactoria a los laburantes.

Los sindicatos representan un papel fundamental dentro del desarrollo laboral, no solo garantizando y preservando los derechos ya adquiridos por los trabajadores, sino que a su vez inspeccionando que estos no se vean alterados por los empleadores, y sobre todo generar nuevos derechos y condiciones favorables, procurando siempre garantizar el correcto y adecuado desempeño de sus labores.

---

*Fuente: Autores y sindicalistas entrevistados.*

**Tabla 15.**

*Tabla 15. Opinión de los representantes sindicales respecto a la pérdida de fuerza de los sindicatos.*

---

**PREGUNTA 3: Según su opinión ¿Cuáles son los motivos por lo que los sindicatos están perdiendo fuerza, presencia, en la lucha de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.**

---

P- 1	P- 2
El miedo en los trabajadores a sindicalizarse, pues el empleador califica como falta grave y los despide, entonces el trabajador prefiere trabajar oprimido a perder su puesto de trabajo.	Los actos antisindicales que ejercen los empleadores contra los trabajadores sindicalizados, además, existe un desconocimiento por parte de los trabajadores respecto al trabajo que hacen los sindicatos, aunado a ello, existe un temor, ya que a los trabajadores sindicalizados los estigmatizan, eso genera poca participación de los trabajadores.

---

**INTERPRETACIÓN:** De las respuestas apreciadas en esta tabla se tiene como resultados que, los motivos por los cuales los sindicatos hoy en día se encuentran perdiendo fuerza y presencia, es debido a las prácticas antisindicales que realizan los empleadores, lo cual les permite seguir vulnerando todo tipo de derechos laborales a sus trabajadores, así mismo, el desconocimiento de los trabajadores acerca de la importancia y relevancia de un sindicato dentro de una empresa representa un factor importante para el bajo índice y crecimiento de los sindicatos en la actualidad.

Según **Levaggi (2006)**, América Latina registra más del 50% de las quejas presentadas ante la OIT a nivel mundial y experimenta una alta incidencia de despidos arbitrarios de sindicalistas. Esta cifra podría reflejar un mayor conocimiento y uso de mecanismos de supervisión de la (OIT) en la región.

No cabe duda que las prácticas antisindicales representan el mayor riesgo y menoscabo para el desarrollo e influencia de los sindicatos en la actualidad, lo cual, sumado al limitado conocimiento por parte de los trabajadores en la relevancia de los sindicatos, ha generado que estos pierdan presencia y fuerza en estos tiempos.

---

*Fuente: Autores y sindicalistas entrevistados.*

**A continuación, analizaremos el objetivo N.º 4, que consiste en determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú. Se ha realizado la siguiente tabla:**

**Tabla 16.**

*Tabla 16. Opinión de los representantes sindicales sobre cómo se podría fortalecer los movimientos sindicales en el Perú.*

<b>PREGUNTA 4: Según su opinión ¿Cómo se podría fortalecer el movimiento sindical en el Perú? Explique su respuesta.</b>	
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>
El gobierno es el llamado a hacer cumplir los Convenios Internacionales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), otro tema es agilizar las demandas laborales en el poder judicial, debido a que despiden a trabajadores por sindicalizarse y los juicios demoran más de dos años.	Los movimientos sindicales deben articular y conciliar los nuevos intereses económicos, es decir, deben participar más en las decisiones que se toman en torno a los derechos laborales de los trabajadores, solo así podremos seguir fortaleciendo a los sindicatos, teniendo una participación más presente.
<b>INTERPRETACIÓN:</b> Con respecto a la entrevista aplicada en la presente tabla, se tiene como resultados que, los representantes sindicales consideran que se podría fortalecer los movimientos sindicales haciendo cumplir los convenios internacionales de la Organización Internacional de Trabajo (En adelante OIT); agilizando las demandas laborales en el poder judicial y articulando los movimientos sindicales a efectos de que sean más participativos en la toma de decisiones.	
Lo referido por los representantes sindicales trae a colación lo expuesto por <b>(Vela Arévalo, 2023)</b> al señalar que una de las fuentes del Derecho Colectivo de Trabajo son los tratados internacionales, dentro de la cual están los siguientes Convenios y Recomendaciones de la OIT.	
De lo señalado precedentemente por los entrevistados y el autor, resulta evidente que los Convenios y Recomendaciones de la OIT cumplen una función importante para el fortalecimiento de los movimientos sindicales, pues revisten de protección supranacional a los derechos laborales de los trabajadores, sumado a ello, los operadores de justicia toman en cuenta los convenios de la OIT para resolver las causas relacionadas a la afiliación sindical.	
En consecuencia, si se toman en cuenta lo señalado en la presente tabla,	

---

podríamos fortalecer los movimientos sindicales, pues el Gobierno y los operadores de justicia harían cumplir lo establecido por la OIT, ello generaría una fuerte seguridad jurídica a los trabajadores y sus derechos.

---

*Fuente: Autores y sindicalistas entrevistados.*

**Tabla 17.**

*Tabla 17. Opinión de los representantes sindicales respecto a lo que deberían hacer los sindicatos para proteger a los trabajadores.*

<b>PREGUNTA 5: Según su opinión ¿Qué deberían hacer los sindicatos para proteger de manera efectiva los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.</b>	
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>
Deberían promover los sindicatos; asimismo, capacitar a los dirigentes sindicales, por ejemplo, mi persona estuvo en la ciudad de Lima, capacitándome en el Foro: En la lucha por el respeto a la libertad sindical en el Perú.	El sindicato está ahora llamado a articular y a conciliar los nuevos intereses económicos, para ello debemos capacitarnos, armar charlas y foros como al que acudí en Lima, llamado Foro: En la lucha por el respeto a la libertad sindical en el Perú.

**INTERPRETACIÓN:** De la presente interrogante, observamos que los resultados son: los sindicatos deberían ser promovidos; asimismo, los dirigentes sindicales deben capacitarse respecto a sus derechos y deberes, esto para que puedan representar y asegurar legalmente los derechos laborales de los trabajadores. Es menester señalar pues, para ello, deben solicitar previamente la licencia sindical.

Según la **(Resolución de Intendencia N.º 17-2014-SUNAFIL/ILM, 2014)** el empleador tiene la facultad exclusiva de aprobar o denegar las licencias sindicales; sin embargo, la ley le impone la obligación de concederlas para asistir a reuniones, capacitaciones, diplomados, juntas entre estudiosos y otros sindicalistas es crucial. En consecuencia, los sindicatos deben promover y capacitarse respecto a cómo asegurar plenamente su derecho libre a sindicarse para poder mejorar la situación de los laburantes.

---

*Fuente: Autores y sindicalistas entrevistados.*

**Tabla 18.**

*Tabla 18. Opinión de los representantes sindicales sobre cómo garantizar la continuidad de los sindicatos en el Perú.*

<b>PREGUNTA 6: Según su opinión ¿Cómo se podría garantizar la continuidad de los sindicatos en el Perú? Explique su respuesta.</b>	
<b>P- 1</b>	<b>P- 2</b>
<p>Cambiando la legislación laboral, el cual dispersa varios tipos de contratos laborales, en los cuales el gobierno da mal ejemplo incumpliendo la defensa de los legítimos derechos de los trabajadores sindicalizados, vía los contratos CAS. La CGTP Nacional presentó dos proyectos del Código Procesal de Trabajo para el Perú en enero del 2024.</p>	<p>Definitivamente con una nueva legislación laboral, una donde verdaderamente se defiendan los derechos laborales de los trabajadores y no de los empresarios.</p>

**INTERPRETACIÓN:** En relación a esta tabla se tiene como resultados que, para garantizar la continuidad de los sindicatos de debería cambiar la actual legislación laboral, dotándolo de un marco normativo que defienda realmente a los trabajadores y sus derechos.

En relación a lo manifestado ut supra por los entrevistados, traemos a colación que el **(MJDH, 2024)**, aprobó mediante Resolución Ministerial N.º 0103-2024-JUS, el anteproyecto del Código Procesal de Trabajo, el cual permitirá la unificación de las reglas de los procesos judiciales, asimismo, garantizará a los trabajadores, un proceso más célere. Así pues, es un avance respecto a la legislación laboral, ya que, si todo sale bien, podremos tener un cuerpo normativo que apoye a los trabajadores en sus procesos laborales.

De lo señalado por los entrevistado y el anteproyecto del Código Procesal de Trabajo, se evidencia que el Gobierno, los especialistas de derecho y demás participantes de la relación laboral, observan que hay muchas normas individuales, por lo que, se vieron en la necesidad de conferir una norma que unifique todo respecto al Derecho Laboral, garantizando un proceso más célere en sede judicial.

En consecuencia, se requiere expandir el ejemplo con respecto al Código Procesal de Trabajo, ello para tener una mejor legislación laboral, que coadyuve a un mejor entendimiento entre trabajadores, sindicatos, empleadores y

el Estado, solo así se garantizará la continuidad de los sindicatos y por ende de trabajos dignos.

---

*Fuente: Autores y sindicalistas entrevistados.*

#### IV. DISCUSIÓN

A continuación, se procedió a realizar la discusión de resultados de la presente tesis cualitativa respecto a “Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023”.

En relación al **objetivo general**: Determinar las causas de la desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores en el sector privado en el Perú.

Según la guía de entrevista, todos los entrevistados identificaron diversas razones que desincentivan la afiliación sindical en el sector privado en el Perú. Estas incluyen la limitada capacidad negociante de los sindicatos, la falta de garantías respecto los derechos laborales, el costo de la membresía sindical en comparación con los beneficios percibidos, la debilidad de los sindicatos, la mala percepción de los trabajadores sobre los sindicatos en la actualidad; el poco entendimiento de los trabajadores sobre las normas laborales que cautelan y protegen sus derechos; la desconfianza en los movimientos sindicales; el desinterés de los trabajadores debido a la estigmatización por parte de los empleadores por el hecho de sindicalizarse y las denominadas prácticas antisindicales desplegadas por el empleador hacia los trabajadores. Lo mencionado por los entrevistados lo podemos clasificar como causas de desincentivación, sin embargo, concluimos que no todas las causas se revisten de una misma naturaleza, sino que varían, y es así que, lo agrupamos de la siguiente manera: Causas Sociales; dentro de este grupo podemos observar la percepción de poca capacidad negocial de los sindicatos, el costo de la cuota sindical frente a lo que se puede obtener, la mala percepción de los trabajadores sobre los sindicatos en la actualidad, el poco entendimiento de los trabajadores sobre las normas laborales que cautelan y protegen sus derechos, la desconfianza que existe dentro de los trabajadores y la sociedad en general y estigmatización sufrida por los trabajadores por parte de los empleadores y sociedad; Causas de Hacer y No hacer por parte de las autoridades, dentro de este grupo podemos observar la falta de garantías respecto los derechos laborales y por último las Causas Discriminatorias, dentro de estas tenemos a las famosas prácticas antisindicales.

Respecto a las prácticas antisindicales, ello guarda relación con lo esgrimido por **(Vílchez, 2017)** cuando contempla que las prácticas antisindicales se clasifican en tres categorías, tales como: las acciones u omisiones de las autoridades públicas que perjudican a los sindicatos como entidad colectiva, así como las prácticas del empleador dirigidas contra los sindicalistas a nivel personal. Así pues, podemos concluir que las prácticas antisindicales son la principal causa de desincentivación sindical pero no exclusivamente la única, ya que existen distintas causas de diversas naturalezas.

En cuanto al **objetivo específico 1**: Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación en el Perú.

Sobre el instrumento guía entrevista, se observa que respecto al desarrollo histórico, los especialistas coinciden en que las etapas de los movimientos sindicales crecieron desde el siglo XIX, sin embargo, actualmente se encuentran estancados, es decir, no hay crecimiento sindical en nuestro país, ello coincide con la información dada por la Oficina de Estadística de la Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones (OGETIC) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MPTE), en el documento de trabajo “Anuario Estadístico Sectorial 2022”, específicamente en el Cuadro N°13 denominado: Trabajadores en el Sector Privado, según Sindicalización 2022, hasta el mes de diciembre del año 2022 solo habían 193 387 trabajadores sindicalizados y 3 901 654 trabajadores no sindicalizados, es decir, solo el 5% de trabajadores del sector privado se encontraban afiliados a un sindicato u organización sindical. El panorama cambia de manera rotunda al observar el Cuadro N°46 denominado: Trabajadores del Sector Público, según categoría ocupacional y sindicalización 2022, hasta el mes de diciembre del año 2022 habían 255 127 de trabajadores del sector público sindicalizados equivalente al 16% del total de trabajadores del sector público.

Retornando a las etapas de los movimientos sindicales, algunos entrevistados señalaron que se dividen en tres etapas: Mutualismo y Gremialismo, Anarco Sindicalismo y Sindicalismo Clasista, lo esbozado líneas atrás coincide con la información dada por la **(Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), 2021)** quienes mencionan que, aunque el Anarco Sindicalismo constituye el núcleo central del sindicalismo moderno, sus raíces se remontan al Gremialismo

y al Mutualismo. Posteriormente, el Anarco Sindicalismo predominó en el ámbito laboral durante las primeras décadas del siglo, para luego ser sucedido por el Sindicalismo Clasista.

Asimismo, la CGTP conceptualiza dichas etapas, teniendo así, el mutualismo se fundamenta en las ideas de los socialistas utópicos, como Pruchon, quienes creían que la producción social seguiría dependiendo de la pequeña propiedad y el artesanado. Manuel Gonzales Prada introdujo el Anarco Sindicalismo en Perú al considerar innecesarios a los partidos políticos, asignando a los sindicatos el rol de luchar contra la destrucción del estado y la explotación del hombre por el hombre. Por su parte, José Carlos Mariátegui desarrolló el Sindicalismo Clasista, que enfatiza que el proletariado es el principal agente de cambio y revolución. Este enfoque sindical también incorpora conceptos estratégicos y tácticos para la organización y la acción sindical. Así pues, se refuerza lo manifestado por los especialistas y al mismo tiempo se consolida la información de que los movimientos sindicales tuvieron un gran avance en el tiempo pero que actualmente se encuentran en un estancamiento profundo.

Respecto al desarrollo jurídico, la mitad de los especialistas observan un retroceso en la legislación sindical en el Perú, debido a que la actual Constitución (1993) da una protección muy espuria y general respecto al derecho laboral de los de afiliación sindical y conexos, permitiéndose que el empleador trasgreda derechos. Es por ello que tuvo que intervenir el TC a través de sus constantes resoluciones, desarrollando ampliamente el contenido del derecho de afiliación sindical. Lo acotado precedentemente guarda similitud con lo indicado por **(Jorge Toyama Miyagusuku, 2013)**, quien afirmó que, el Tribunal Constitucional otorgó reconocimiento constitucional a la afiliación sindical y que, sin dicho reconocimiento y desarrollo de contenido, no hubiese habido la gran promoción de dicho derecho. Sumado a ello, **(Pérez Alarcón, 2021)**, indica que el reconocimiento del derecho a la afiliación sindical a nivel constitucional, protege a los sindicatos, ya que estos podrán ejercer con mayor libertad su funcionamiento, defensa y protección.

De igual forma, la otra mitad de los entrevistados señalaron que observan una evolución de la legislación sindical en el Perú, debido a que a lo largo de los años se fueron implementando normas que versan y regulan la afiliación sindical, como la Ley

N.º 25593 Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y la Constitución actual, quien regula y desarrolla los Derechos colectivos del trabajador, dentro del cual se encuentra el derecho de afiliación sindical, entonces, se advierte un avance significativo con respecto a la protección legal que dota la legislación nacional al tema de afiliación sindical, teniendo así, una protección legal y constitucional del derecho de afiliación sindical.

Sobre el **objetivo específico 2**: Conocer de qué manera la ausencia de los sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú.

De acuerdo a la guía de entrevista, los especialistas concuerdan en que efectivamente la ausencia de sindicatos impiden la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores, asimismo, alegan que también pone en riesgo los derechos ya ganados a lo largo de los años, ya que al no existir los sindicatos, los empleadores vulnerarían con mayor facilidad derechos referidos al trabajo, toda vez estarían sin representantes que hagan escuchar su voz, ello lo podemos vincular con lo señalado por la **(Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), 2021)** en su Manual Sindical *“Historia del Movimiento Sindical”*, donde dan cuenta que, tras la desarticulación de la CGTP, los trabajadores quedaron sin una central sindical que guiara y liderara sus demandas y acciones. Esto resalta la importancia crucial que tienen los sindicatos en la protección de los derechos laborales de los trabajadores., y, su ausencia repercute de manera negativa en la protección y creación de los derechos laborales. Ello también guarda relación con lo mencionado por **(Ríos)**, al decir que el sindicalismo es un componente esencial de las democracias, ya que da un rostro más humano a las relaciones laborales, permitiendo así, introducir retribuciones económicas y condiciones de trabajo que crea mejores ánimos a los trabajadores en general, es por ello que, la ausencia de los sindicatos resquebrajaría la forma democrática de organización social.

En cuanto a lo que se pierde con la ausencia de los sindicatos tenemos que, se perdería la protección, creación de nuevos derechos y representación de los trabajadores, es menester mencionar que la mejor fuente para materializar mejoras en las condiciones de trabajo son las convenciones colectivas, en esa línea, **(Arévalo Vela, 2023)** define a la convención colectiva, también conocida como convenio

colectivo, es un acuerdo que abarca beneficios remunerativos, condiciones laborales, productividad y otros beneficios relacionados con el empleo. Este acuerdo es celebrado por una o varias organizaciones sindicales, así como por el empleador o un grupo de empleadores. Así pues, la ausencia de los sindicatos no solo dejaría desprotegido a los trabajadores, sino también, impediría que se pacten los convenios colectivos en beneficio de los mismos, quitándoles así, una fuente importante para traer consigo mejoras en el empleo en diversos aspectos. En consecuencia, si no se trabaja para promover y fortalecer los sindicatos, todos los derechos ganados por los trabajadores a lo largo de los años se verían soslayados gravemente por los empleadores, generando así una causa más de desincentivación respecto a la afiliación sindical.

Sobre el **objetivo específico 3**: Identificar el tratamiento jurídico de la afiliación sindical en el Derecho Comparado.

De acuerdo a la guía de análisis documental, después de observar normas de otros países. En Brasil, Argentina, Colombia la afiliación sindical se encuentra regulado en la Constitución y leyes específicas respectivamente. De igual forma en países europeos como España, la afiliación sindical se encuentra positivizada en su Constitución y leyes específicas, lo que promueve y consolida a la Constitución y Ley como fuentes del Derecho Colectivo de Trabajo.

Lo señalado precedentemente guarda relación con lo mencionado por **(Etala, 2001)**, cuando argumenta a la libertad sindical como un conjunto de derechos que le son otorgadas por la Constitución, normas internacionales y normas internas de un determinado país, ello para desarrollar de manera óptima un mejoramiento de las condiciones de trabajo.

De acuerdo a la guía de análisis documental, en relación a la doctrina comparada, existen una variedad de conceptualizaciones sobre la afiliación sindical y los sindicatos, algunos lo catalogan como el derecho fundamental de todo trabajador, otros arguyen que la afiliación sindical tiene dos aristas: La positiva y la negativa. En ese orden de ideas, coincidimos con **(Murga, 2015)** cuando trata de darle un análisis más profundo con respecto a la afiliación sindical, mencionando que se materializa en dos aspectos: La libertad de asociación positiva, el cual incluye la libertad de formar sindicatos y asociarse al mismo, por otro lado, la libertad de asociación negativa, que

consiste en tener la libertad de o afiliarse a un sindicato o abandonar el mismo.

Por último, de acuerdo a la guía de análisis documental, respecto a la jurisprudencia comparada, en las casaciones laborales, amparos, sentencias de procesos constitucionales, se ha podido advertir que todas vulneraron el derecho de afiliación sindical y derechos conexos, ya sea porque la práctica antisindical sea intrínsecamente atentatoria del derecho de afiliación sindical si, así como mediante sentencias que revocan el reconocimiento de indemnizaciones producto de la vulneración de la afiliación sindical por parte de conductas empresariales que pudieran estimarse constitutiva de discriminación antisindical. De igual manera, la vulneración se presenta cuando se priva a los sindicatos de menor representatividad (Minoritarios) de los medios esenciales para defender los intereses de sus afiliados, causando así una indefensión de los trabajadores con respecto a los empleadores, ya que les quitan medios profesionales para conseguir mejoras salariales y mejoras de las condiciones de trabajo. Sumado a ello, las vulneraciones a la libertad sindical también se vienen por parte de los propios jueces que son los encargados de hacer cumplir las normas y velar por el debido proceso, es por ello que, los jueces deben apoyarse en su propia jurisprudencia, así como normas supranacionales, todo ello, para llegar a conclusiones apegadas al derecho nacional y supranacional, solo así se salvaguardará la dignidad humana de los laborantes.

En relación al **objetivo específico 4**: Determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores en el sector privado en el Perú.

Sobre el instrumento de guía de entrevista, para la mayoría de los entrevistados los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical son: mejorar la capacidad de los sindicatos para promover la negociación colectiva y crear conciencia entre los trabajadores sobre lo ventajoso que es pertenecer a un sindicato; crear mecanismo para que Sunafil sancione drásticamente las prácticas antisindicales desplegadas por los empleadores y promover la capacitación y difusión de los derechos de los laborantes sindicalizados. Ello guarda relación con la **(Sentencia del Tribunal Constitucional, 2013) EXP. N.º06518-2013-PA/TC**, estableció que la negociación colectiva es una herramienta vital para las organizaciones sindicales, ya que permite celebrar acuerdos, contratos y convenios

colectivos, esto con la finalidad de promover y defender los intereses de sus afiliados. Así pues, es importante que los sindicatos tengan la capacidad suficiente para negociar a favor de sus afiliados, ello permitirá que los trabajadores sientan ventaja respecto a pertenecer a un sindicato.

Así también, la **(Organización Internacional de Trabajo, 2023)**, en su resumen ejecutivo titulado “Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva” recomienda a los sindicatos desarrollar actividades de divulgación dirigidas a los trabajadores, así como desarrollar redes de trabajo y establecer alianza con la sociedad civil. En consecuencia, los lineamientos planteados resultan válidos para poder combatir la desincentivación de la afiliación sindical, pues no aplicar dichos lineamientos, generaría el debilitamiento de los movimientos sindicales, y con ello; su desaparición.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Las causas de la desincentivación sindical se producen debido a las acciones que adoptan los empleadores, y la regulación normativa respecto de los sindicatos, por un lado los empleadores, de manera desproporcional otorgan bonos a los trabajadores no afiliados, realizan contrataciones temporales, buscan la sinrazón para despedir a sus trabajadores afiliados, así mismo, les designan cargos de confianza y dirección a dichos trabajadores interesados en afiliarse al sindicato dentro de su empresa, por parte de la normativa, genera una desincentivación respecto de sus exigencias y requisitos sobre la cantidad de miembros para constituir un sindicato, pues se debería considerar de manera proporcional la cantidad de miembros mínimos para la constitución de un sindicato, ya que sacar dicho requisito del ordenamiento laboral sería perjudicial para los sindicatos, pues perderían legitimidad, así pues, establecer una cantidad proporcional como requisito para la constitución de un sindicato sería más equitativo y armonioso en la relación laboral.

**SEGUNDA:** El desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú, se empieza a evidenciar y desarrollar a mediados del siglo XIX, a través de lo que en ese entonces venían hacer las organizaciones obreras quienes comenzaron a organizarse para defenderse y mejorar sus condiciones de vida, seguido de ellos los textiles también empiezan a congregarse, aun no contando con respuestas favorables, es recién a inicios del siglo XX es que se crean asambleas y federaciones que empiezan a ganar presencia con sus movimientos y luchas sindicales, obteniendo como primeros resultados la declaración de las ocho horas laborales de trabajo. De esta manera es que da inicio a la creación de sindicatos en cada sector y ámbito laboral de nuestro país. Aunque es recién, en nuestra constitución vigente que se reconocen los llamados derechos sociales y económicos, siendo que así, que esta la prescribe en su artículo 28, reconociendo los derechos de sindicación, y es en el año 2003 que se promulga el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR que versa sobre las el derecho colectivo.

**TERCERA:** La ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos, debido a la nula representación con la que cuentan los trabajadores dentro de una determinada empresa, con lo cual no tienen de qué manera incidir en mejoras para su

beneficio, debido que, es a raíz de la constitución de los sindicatos que se han logrado significativas victorias laborales, desde el plano pecuniario hasta la dignidad del trabajador, los cuales posteriormente fueron reconocidas y plasmadas en normativas que hasta el día de hoy se garantizan y protegen. Siendo que, al no contar con sindicatos, no hay mecanismos que permitan generar un dialogo directo en busca de mejoras con el empleador.

**CUARTA:** Se ha podido identificar que el tratamiento jurídico de los sindicatos a nivel internacional, en cuanto a la legislación, se relaciona y obtiene semejanzas con el tratamiento jurídico de nuestro país, sin embargo indistintamente cada uno a través de su historia ha evidenciado su creación, desarrollo y reconocimiento de los sindicatos dentro su ámbito, es así, que todos reconocen el derecho a la libertad sindical, tutelando de esta manera el libre y voluntario ejercicio de constituirse en sindicatos dentro de sus centros laborales, así mismo, al igual que nuestro país, cuentan con una normativa especial y determinada para las relaciones colectivas del trabajo. En cuanto a la doctrina los autores coinciden con sus apreciaciones, resaltando la importancia de la creación de dichos sindicatos, en beneficio de lograr un mejor y adecuado ambiente laboral, de manera que no existan vulneraciones a los derechos de los trabajadores, así como generar un crecimiento jurídico laboral en base a los acuerdos que de adopten con sus empleadores. En el caso de la jurisprudencia, estos se asimilan a la nuestra, debido a que sus fallos, están orientados a tutelar los derechos laborales aplicando el correcto uso del derecho sin vulnerar y desconocer los derechos con los que también cuentan los empleadores.

**QUINTA:** Se ha logrado determinar que los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y asegurar la defensa de los trabajadores del sector privado incluyen mejorar la capacidad de los sindicatos para fomentar la mejores relaciones y negociaciones con el empleador y crear mayor conciencia entre la población de trabajadores sobre lo ventajoso que es pertenecer a un sindicato; crear mecanismo para que Sunafil sancione drásticamente las prácticas antisindicales desplegadas por los empleadores y promover la capacitación y la promoción de los derechos de los trabajadores sindicalizados, además de reducir el número mínimo de trabajadores necesario para formar un sindicato.

## VI. RECOMENDACIONES

**Al Parlamento**, elaborar proyectos legislativos que regulen y protejan de manera efectiva el derecho de afiliación sindical, en específico, lo concerniente a identificar de manera concreta las prácticas antisindicales, ello permitirá sancionar de manera ejemplar los actos antisindicales ejercidas por el empleador, pudiendo así, garantizar de manera fehaciente el derecho a la afiliación sindical, sin que esto signifique el despido automático por parte del empleador.

**A los sindicatos**, promover una cultura de capacitación y concientización constante sobre los beneficios que se generan al integrar un determinado sindicato, esto generará una mayor incentivación dentro de los trabajadores, asimismo, trasladará mayor confianza a los trabajadores. Sumado a ello, recomendamos a los sindicatos, tener mayor capacidad de diálogo con los empleadores, deben tomar conciencia y asumir que los sindicatos en la actualidad ya no deben ser fuerzas de choque, sino un medio para que los trabajadores tengan beneficios dignos, tales como salarios más altos y condiciones laborales mejoradas.

**A los operadores de justicia**, resolver las controversias jurídicas teniendo en cuenta la jurisprudencia y los precedentes vinculantes nacionales e internacionales, asegurándose que sus decisiones se alineen dentro del marco jurídico interno y supranacional, esto ayudará a proteger de manera amplia e integral los derechos fundamentales a la libre sindicación de los trabajadores que son miembros de un sindicato.

**A las Organizaciones Sindicales y la CGTP**, desarrollar y organizar asambleas, conferencias que permitan aportar mayor información acerca del beneficio de la afiliación sindical a los trabajadores del País, asimismo, se recomienda hacer un frente de unidad sindical entre todos los sindicatos de la región, ello para que tengan mayor representatividad y legitimidad entre los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Balbín, E. (2019). *Informe síntesis situación de los derechos sindicales en el Perú 2014-2018*. Editorial Plades, *Primera Edición*, Lima, marzo 2019. Obtenido de: <https://drive.google.com/file/d/1CpviSR7c5ZUivq8xV3kg4i4kLGJdPFBQ/view>
- Constitución política del Perú 1993.
- Convenio 87 de la OIT.
- Declaración Universal de los derechos humanos.
- Etala, C. A. (2001). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Astrea.
- Feria, H., Matilla, M. & Mantecón, S. (2020). *LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA?* Obtenido de: [file:///C:/Users/anghe/Downloads/Dialnet-LaEntrevistaYLaEncuesta-7692391%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/anghe/Downloads/Dialnet-LaEntrevistaYLaEncuesta-7692391%20(3).pdf)
- Guevara, G. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. Ecuador: Saberes del Conocimiento.
- Guillén, C., Sanz, F. (2021) "El rigor científico en investigación. Consideraciones desde el área de Didáctica de la Lengua y la Literatura". Valladolid: El Guiniguada, p. 41
- Gómez, A. (2012). *LOS DERECHOS LABORALES La libertad sindical*. Obtenido de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a12012.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGRAW-

HILLINTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Instituto de Ciencias Hegel (2021). *Los derechos del trabajador en el Perú: lo que dice la ley*. Obtenido de: <https://hegel.edu.pe/blog/los-derechos-del-trabajador-en-el-peru-lo-que-dice-la-ley/>

Ley de relaciones colectivas del trabajo.

Loony, I., & Labrín, K. (2021). *Repositorio UCV*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66111/Imaz\\_YLK-Labr%  
c3%adn\\_CKD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66111/Imaz_YLK-Labr%c3%adn_CKD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mamani, E. (2021). *Jurisprudencia relevante sobre afiliación sindical. Lp Pasión por el derecho*. Obtenido de: <https://lpderecho.pe/jurisprudencia-afiliacion-sindical/>

Meza, B. S. (2022). *Repositorio UCV*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/>

Murga K. (2015) Influencia de la acción sindical en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados de la empresa AJEPER SA, distrito de Monsefú, provincia de Chiclayo, año 2015. Universidad Nacional de Trujillo – Perú.

Salazar, U. E. (2010). Análisis Jurídico de la Autogestión como una forma de Organización Sindical. Guatemala, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

Saldaña H. (2016) Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú. Universidad Nacional de Trujillo – Perú.

Solano, J., & Caro, S. (2020). "Influencia de la actividad sindical en la sostenibilidad de las empresas en el marco del desarrollo

organizacional”. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.

Peña, S. (2017). *Análisis de Datos*. Obtenido de Fundación Universitaria del Área Andina: <https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>

Plasencia, K. (2021). *Repositorio UCV*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75743/Plasencia\\_TKF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75743/Plasencia_TKF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Pontificia Universidad Javeriana- Colombia*. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=383668909009>.

Toyama, J., & Vinatea, L. (2022). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Vela, J. A. (2023). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Jurista Editores.

Zanzo M. (2010) *Libertad Sindical en la Relación Laboral*. Universidad de Chile.

Palomino L. (2016) *La vulneración de la libertad sindical con el Registro Sindical en el Perú a manos de la Autoridad Administrativa*. Universidad Tecnológica del Perú – Lima.

Lima, M. (2020) *La protección de la actividad sindical en la Ley 17.940*. Universidad de Montevideo – Uruguay.

Palmieri, T., & de Oliviera, L. (2015). El sector metalúrgico: Relaciones sindicales, motivación y significados del trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 165-181.

García, J., & Millán, A. (2016). Sindicatos y estado de bienestar. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 2017(36), 97-111.

- Julián, Dasten (2017) “Readecuaciones del modelo neo-corporativo sindical en Chile. Sombras de un escenario de crisis, acuerdos y revitalización” *Revista de Ciencias Sociales* (31): 39-59
- LOVATON PALACIOS, Miguel. (1991) «Protección de la libertad sindical en el Perú». Lima, Instituto de Defensa Legal, 1991. Pp.100-107
- OIT (2021) “*La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo?*” InfoStories. Obtenido de:  
<https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#introduction>
- Levaggi, V. (2006) *Democracia y trabajo decente en América Latina*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- Villavicencio Rios, A. (2010). *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación*. (pág. 165). Lima: PLADES.
- Vílchez, L. (2017). *Revista – PUCP*. Obtenido de *Revista – PUCP*:  
<https://revistas.pucp.edu.pe>
- Rios, A.V. (s.f). *La protección de la libertad sindical y su regulación (limitada y simbólica) en el Perú*.
- Pérez Alarcón, S. (2021). *Repositorio.unprg.edu.pe*. Obtenido de *Repositorio.unprg.edu.pe*:  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9968>
- Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). (2021). *iesiperu.org.pe*. Obtenido de *iesiperu.org.pe*:  
<https://www.iesiperu.org.pe>
- Confederación General de Trabajadores del Perú. (2021). *Manual Sindical “Historia del Movimiento Sindical”*. Lima: Instituto de Estudios

Sindicales.

Resolución de Intendencia N.º17-2014-SUNAFIL/ILM, Expediente N°0023-2014-SUNAFIL/ILM/SIR1 (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 10 de setiembre de 2014).

Resolución de Intendencia, 180-2018-SUNAFIL/IRE-ICA (Tribunal de Fiscalización Laboral 22 de enero de 2021). Obtenido de LP| Pasión por el Derecho: <https://img.lpderecho.pe>

Jorge Toyama Miyagusuku, M. M. (2013). Revistas.pucp.edu.pe. Obtenido de Revistas.pucp.edu.pe: <https://revistas.pucp.edu.pe>

Barrio, R. S. (2021) SPDTSS (Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social). Obtenido de SPDTSS (Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social): <https://www.spdtss.org.pe>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2024). Plataforma del Estado Peruano. Obtenido de Plataforma del Estado Peruano: <https://www.gob.pe>

Organización Internacional de Trabajo. (2023). Internacional Labour Organization. Obtenido de International Labour Organization: <https://www.ilo.org/es/publications/derechos-de-los-trabajadores-migrantes-la-libertad-de-asociación-y-libertad>

# ANEXOS

## ANEXO N° 01: Resultado de Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the title page of a thesis from Universidad César Vallejo. The document title is "Desvinculación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2021". The author is Angelo Olemar Cornejo Olemar. The document is a thesis for a professional degree in Law. The similarity report on the right indicates a 20% match, with 11 sources identified.

**Universidad César Vallejo**  
**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TÍTULO DEL INFORME DE TESIS**  
"Desvinculación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2021"

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Abogado

**AUTORES:**  
Cornejo Olemar, Angelo Olemar [turnit.org/0000-0001-8723-2890]  
Rios Restrepo, Lucas Miguel [turnit.org/0000-0002-8734-0438]

**ASESORES:**  
Dr. Salinas Ruiz, Henry Eduardo [turnit.org/0000-0002-8320-9014]  
Dr. Pacheco Tizari, Eduardo Armas [turnit.org/0000-0003-1034-2533]

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Reforma Laboral: Productividad Laboral

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**  
Establecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO - PERÚ**  
2024

**Resumen de coincidencias**  
**20 %**

Se están viendo fuentes estándar  
[Ver fuentes en inglés](#)

**Coincidencias**

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	3 %
2	hol.hardis.net Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	documentlog.com Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	1 %
6	accountant.co Fuente de Internet	1 %
7	nl.org Fuente de Internet	1 %
8	dihs.pub Fuente de Internet	<1 %
9	www.fj.org Fuente de Internet	<1 %
10	www.fu.org Fuente de Internet	<1 %
11	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

**ANEXO N° 02: Matriz de categorización**

<b>Problema</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Categorías</b>	<b>Sub Categorías</b>	<b>Información De:</b>	
					<b>Sujetos</b>	<b>Fuente Documental</b>
¿Cuáles son las causas de la desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores en el sector privado en el Perú?	Determinar las causas de la desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores en el sector privado en el Perú	Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú	Desincentivación de la afiliación sindical	Libertad sindical	Trabajadores del sector privado. Abogados laboristas	Tesis Artículos Normativas
		Conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú		Sindicatos		

		Identificar el tratamiento jurídico de los sindicatos en el Derecho Comparado	Defensa de los derechos laborales	Derecho de sindicación		
		Determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú.		Derecho de los trabajadores sindicalizados.		

*Coautoría de los investigadores*

**Anexo N° 03:**  
**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Trujillo, 27 de mayo del 2024

**Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga**

Presente

Asunto: **Validación de instrumento a través de juicio de experto**

Nos es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestro saludo cordial; asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiantes de la Escuela de Derecho de la Universidad “César Vallejo”, en la sede Trujillo, promoción 2024-1, requerimos validar los instrumentos con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de nuestra investigación es: **“Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023”** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de profesionales especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados con esta línea de investigación.

Seguros de contar con su apoyo en calidad de experto se le alcanza el instrumento para que lo pueda validar.

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos su colaboración.

Atentamente.



**Rios Reátegui, Lucas Miguel**



**Cornejo Olemar, Anghelo Aldair**

**ANEXO N° 04:**  
**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Trujillo, 28 de mayo del 2024

**Mg. Boy Vásquez Luis Miguel**

Presente

Asunto: **Validación de instrumento a través de juicio de experto**

Nos es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestro saludo cordial; asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiantes de la Escuela de Derecho de la Universidad “César Vallejo”, en la sede Trujillo, promoción 2024-1, requerimos validar los instrumentos con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de nuestra investigación es: **“Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023”** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de profesionales especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados con esta línea de investigación.

Seguros de contar con su apoyo en calidad de experto se le alcanza el instrumento para que lo pueda validar.

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos su colaboración.

Atentamente.



**Rios Reátegui, Lucas Miguel**



**Cornejo Olemar, Anghelo Aldair**

**ANEXO N° 05:**  
**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Trujillo, 29 de mayo del 2024

**Mg. Brianda Niño Calderón**

Presente

Asunto: **Validación de instrumento a través de juicio de experto**

Nos es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestro saludo cordial; asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiantes de la Escuela de Derecho de la Universidad “César Vallejo”, en la sede Trujillo, promoción 2024-1, requerimos validar los instrumentos con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de nuestra investigación es: **“Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023”** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de profesionales especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados con esta línea de investigación.

Seguros de contar con su apoyo en calidad de experto se le alcanza el instrumento para que lo pueda validar.

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos su colaboración.

Atentamente.



---

**Rios Reátegui, Lucas Miguel**



---

**Cornejo Olemar, Anghelo Aldair**

**ANEXO N° 06:**

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES. -**

<b>TITULO: Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023</b>				
Nombre del instrumento de evaluación		Guía de entrevista		
Autores del instrumento		Rios Reátegui, Lucas y Cornejo Olemar, Ángelo		
Apellidos y nombres del experto (a)		Dra. Zevallos Loyaga María Eugenia		
Título profesional del experto (a)		Abogada		
Grado académico del experto (a)		Doctora en Derecho		
Cargo e institución donde labora		Docente Universitaria en UCV		
<b>VALORACIÓN</b>				
<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Excelente</b>
				<b>X</b>

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN. -**

N°	CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	<b>Claridad</b>	Los ítems redactados están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.					<b>X</b>
2	<b>Objetividad</b>	Los ítems permiten medir las categorías y las subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					<b>X</b>
3	<b>Actualidad</b>	El instrumento muestra vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					<b>X</b>
4	<b>Organización</b>	Los ítems traducen organización lógica y sistemática de acuerdo con los objetivos, categorías y subcategorías.					<b>X</b>
5	<b>Suficiencia</b>	Toma en consideración los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					<b>X</b>
6	<b>Intencionalidad</b>	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, comprobación y valoración de las categorías de la investigación.					<b>X</b>
7	<b>Consistencia</b>	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo					<b>X</b>

		de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.					
8	<b>Coherencia</b>	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos, categorías y subcategorías.					X
9	<b>Metodología</b>	Los procedimientos o lineamientos fijados responden a una metodología y diseño aplicado para lograr probar la finalidad de la investigación.					X
10	<b>Pertinencia</b>	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
<b>Calificación</b>			0 - 20	21- 40	41- 60	61- 80	81- 100

### III. OPINION DE APLICABILIDAD. -

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e indicadores.

#### Puntuación:

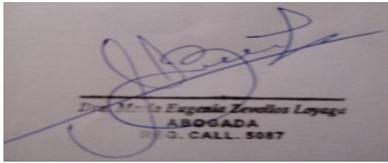
De 0 a 20 – Deficiente – No aplicar

De 21 a 40 – Regular – No aplicar

De 41 a 60 – Bueno - Mejorar

De 61 a 80 – Muy bueno - Aplicar

De 81 a 100 – Excelente - Aplicar



Firma  
María Eugenia Zevallos Loyaga  
DNI. 18190178

Trujillo, 27 de mayo del 2024

**ANEXO N° 07:**

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES. -**

<b>TITULO: Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023</b>				
Nombre del instrumento de evaluación		Guía de entrevista		
Autores del instrumento		Rios Reátegui, Lucas y Cornejo Olemar, Ángelo		
Apellidos y nombres del experto (a)		Boy Vásquez Luis Miguel		
Título profesional del experto (a)		Abogado		
Grado académico del experto (a)		Magíster en Gestión Pública		
Cargo e institución donde labora		Docente Universitario en UCV		
<b>VALORACIÓN</b>				
<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Excelente</b>
				<b>X</b>

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN. -**

N°	CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	<b>Claridad</b>	Los ítems redactados están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.					<b>X</b>
2	<b>Objetividad</b>	Los ítems permiten medir las categorías y las subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					<b>X</b>
3	<b>Actualidad</b>	El instrumento muestra vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					<b>X</b>
4	<b>Organización</b>	Los ítems traducen organización lógica y sistemática de acuerdo con los objetivos, categorías y subcategorías.					<b>X</b>
5	<b>Suficiencia</b>	Toma en consideración los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					<b>X</b>
6	<b>Intencionalidad</b>	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, comprobación y valoración de las categorías de la investigación.					<b>X</b>
7	<b>Consistencia</b>	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo					<b>X</b>

		de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.					
<b>8</b>	<b>Coherencia</b>	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos, categorías y subcategorías.					<b>X</b>
<b>9</b>	<b>Metodología</b>	Los procedimientos o lineamientos fijados responden a una metodología y diseño aplicado para lograr probar la finalidad de la investigación.					<b>X</b>
<b>10</b>	<b>Pertinencia</b>	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					<b>X</b>
<b>Calificación</b>			<b>0 - 20</b>	<b>21- 40</b>	<b>41- 60</b>	<b>61- 80</b>	<b>81- 100</b>

### III. OPINION DE APLICABILIDAD. -

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e indicadores.

#### Puntuación:

De 0 a 20 – Deficiente – No aplicar

De 21 a 40 – Regular – No aplicar

De 41 a 60 – Bueno - Mejorar

De 61 a 80 – Muy bueno - Aplicar

De 81 a 100 – Excelente - Aplicar



Trujillo, 28 de mayo del 2024

## ANEXO N° 08:

### VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES. -

<b>TÍTULO: Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023</b>				
Nombre del instrumento de evaluación		Guía de entrevista		
Autores del instrumento		Rios Reátegui, Lucas y Cornejo Olemar, Ángelo		
Apellidos y nombres del experto (a)		Niño Calderón Brianda Del Roció		
Título profesional del experto (a)		Abogada		
Grado académico del experto (a)		Magíster en Gestión Pública		
Cargo e institución donde labora		Docente Universitaria en UCV		
<b>VALORACIÓN</b>				
<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Excelente</b>
				<b>X</b>

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN. -

N°	CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	<b>Claridad</b>	Los ítems redactados están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.					<b>X</b>
2	<b>Objetividad</b>	Los ítems permiten medir las categorías y las subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					<b>X</b>
3	<b>Actualidad</b>	El instrumento muestra vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					<b>X</b>
4	<b>Organización</b>	Los ítems traducen organización lógica y sistemática de acuerdo con los objetivos, categorías y subcategorías.					<b>X</b>
5	<b>Suficiencia</b>	Toma en consideración los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					<b>X</b>
6	<b>Intencionalidad</b>	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, comprobación y valoración de las categorías de la investigación.					<b>X</b>

7	<b>Consistencia</b>	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.					X
8	<b>Coherencia</b>	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos, categorías y subcategorías.					X
9	<b>Metodología</b>	Los procedimientos o lineamientos fijados responden a una metodología y diseño aplicado para lograr probar la finalidad de la investigación.					X
10	<b>Pertinencia</b>	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
<b>Calificación</b>			0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100

### III. OPINION DE APLICABILIDAD. -

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e indicadores.

#### Puntuación:

De 0 a 20 – Deficiente – No aplicar

De 21 a 40 – Regular – No aplicar

De 41 a 60 – Bueno - Mejorar

De 61 a 80 – Muy bueno - Aplicar

De 81 a 100 – Excelente - Aplicar



Trujillo, 29 de mayo del 2024

**ANEXO N° 09:**  
**Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023

**Investigador(es):** Anghelo Aldair Cornejo Olemar y Lucas Miguel Rios Reategui.

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023**”, cuyo objetivo es, determinar las causas de la desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores en el sector privado en el Perú. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Derecho y Humanidades, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Cesar Vallejo.

**Describir el impacto del problema de la investigación:**

Es imprescindible solucionar la problemática que se presenta en la realidad, respecto del bajo índice de sindicalización en el sector privado. En ese sentido, es necesario que nuestra legislación ponga más atención a este problema y fortalecer las leyes y normas. El objetivo es compensar este problema. Este problema afirma que contamos con un índice de bajo de sindicalizados en el sector privado.

**Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente **Oficina Gerenta General de Estudio Jurídico** de la institución Privada **Fournier Abogados S.A.C.** Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número

de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Anghelo Aldair Cornejo Olemar, email: [acornejoo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:acornejoo@ucvvirtual.edu.pe) y Lucas Miguel Rios Reategui, email: [miguelrios@ucvvirtual.edu.pe](mailto:miguelrios@ucvvirtual.edu.pe).

## Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Karen Jackelyn Fournier Fernández. Fecha y hora: 18 de mayo de 2024, a horas 06:00 P.M.

**Nombre y apellidos:** Karen Jackelyn Fournier Fernández.

**Firma:**



ABOGADA  
REG. CALL 8577  
Karen Fournier Fernández  
FOURNIER ABOGADOS

Fecha y hora: 18 de mayo de 2024, a horas 06:00 P.M.

## **Anexo N° 10:**

### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023

**Investigador(es):** Anghelo Aldair Cornejo Olemar y Lucas Miguel Rios Reategui.

#### **Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023**”, cuyo objetivo es, determinar las causas de la desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores en el sector privado en el Perú. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Derecho y Humanidades, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Cesar Vallejo.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

Es imprescindible solucionar la problemática que se presenta en la realidad, respecto del bajo índice de sindicalización en el sector privado. En ese sentido, es necesario que nuestra legislación ponga más atención a este problema y fortalecer las leyes y normas. El objetivo es compensar este problema. Este problema afirma que contamos con un índice de bajo de sindicalizados en el sector privado.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de Aplicación WhatsApp. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Anghelo Aldair Cornejo Olemar, email: [acornejoo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:acornejoo@ucvvirtual.edu.pe) y Lucas Miguel Rios Reategui, email: [miguelrios@ucvvirtual.edu.pe](mailto:miguelrios@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Kevin Arnold Mallaupoma Aliaga. Fecha y hora: 16 de mayo de 2024, a horas 09:39 P.M.

**Nombre y apellidos:** Kevin Arnold Mallaupoma Aliaga

**Firma:**



Kevin A. Mallaupoma Aliaga  
ABOGADO  
C.A.J. N° 6131

Fecha y hora: 16 de mayo de 2024, a horas 09:39 P.M.

## Anexo N° 11:

### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023

**Investigador(es):** Anghelo Aldair Cornejo Olemar y Lucas Miguel Rios Reategui.

#### Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023**”, cuyo objetivo es, determinar las causas de la desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores en el sector privado en el Perú. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Derecho y Humanidades, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Cesar Vallejo.

#### Describir el impacto del problema de la investigación:

Es imprescindible solucionar la problemática que se presenta en la realidad, respecto del bajo índice de sindicalización en el sector privado. En ese sentido, es necesario que nuestra legislación ponga más atención a este problema y fortalecer las leyes y normas. El objetivo es compensar este problema. Este problema afirma que contamos con un índice de bajo de sindicalizados en el sector privado.

#### Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente del **Octavo Juzgado de Trabajo Permanente** de la institución **Corte Superior de Justicia de La Libertad / Poder Judicial**. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Anghelo Aldair Cornejo Olemar, email: [acornejoo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:acornejoo@ucvvirtual.edu.pe) y Lucas Miguel Rios Reategui, email: [miguelrios@ucvvirtual.edu.pe](mailto:miguelrios@ucvvirtual.edu.pe).

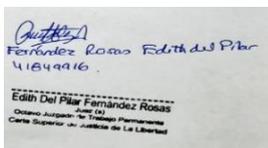
**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la

investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Edith Del Pilar Fernández Rosas. Fecha y hora: 10 de mayo de 2024, a horas 03:40 P.M.

**Nombre y apellidos:** Edith Del Pilar Fernández Rosas.

**Firma:**



Edith Del Pilar Fernández Rosas  
4164916

-----  
Edith Del Pilar Fernández Rosas  
DNI (N)  
Oficina Juzgado de Trabajo Permanente  
Corte Superior de Justicia de La Libertad

Fecha y hora: 10 de mayo de 2024, a horas 03:40 P.M.

## Anexo N° 12:

### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023

**Investigador(es):** Anghelo Aldair Cornejo Olemar y Lucas Miguel Rios Reategui.

#### Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023**”, cuyo objetivo es, determinar las causas de la desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores en el sector privado en el Perú. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Derecho y Humanidades, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Cesar Vallejo.

#### Describir el impacto del problema de la investigación:

Es imprescindible solucionar la problemática que se presenta en la realidad, respecto del bajo índice de sindicalización en el sector privado. En ese sentido, es necesario que nuestra legislación ponga más atención a este problema y fortalecer las leyes y normas. El objetivo es compensar este problema. Este problema afirma que contamos con un índice de bajo de sindicalizados en el sector privado.

#### Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de la **Cuarta Sala Especializada Laboral** de la institución **Corte Superior de Justicia de La Libertad/Poder Judicial**. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de

identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

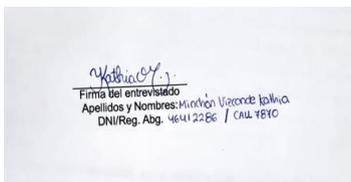
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Anghelo Aldair Cornejo Olemar, email: [acornejoo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:acornejoo@ucvvirtual.edu.pe) y Lucas Miguel Rios Reategui, email: [miguelrios@ucvvirtual.edu.pe](mailto:miguelrios@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Kathia Pamela Minchón Vizconde. Fecha y hora: 10 de mayo de 2024, a horas 03:20 P.M.

**Nombre y apellidos:** Kathia Pamela Minchón Vizconde.

**Firma:**



Kathia P. Minchón Vizconde  
Firma del entrevistado  
Apellidos y Nombres: Minchón Vizconde Kathia  
DNI/Reg. Abg. 46412286 / CAL 7810

Fecha y hora: 10 de mayo de 2024, a horas 03:20 P.M.

## Anexo N° 13:

### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023

**Investigador(es):** Anghelo Aldair Cornejo Olemar y Lucas Miguel Rios Reategui.

#### Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023**”, cuyo objetivo es, determinar las causas de la desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores en el sector privado en el Perú. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Derecho y Humanidades, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Cesar Vallejo.

#### Describir el impacto del problema de la investigación:

Es imprescindible solucionar la problemática que se presenta en la realidad, respecto del bajo índice de sindicalización en el sector privado. En ese sentido, es necesario que nuestra legislación ponga más atención a este problema y fortalecer las leyes y normas. El objetivo es compensar este problema. Este problema afirma que contamos con un índice de bajo de sindicalizados en el sector privado.

#### Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente del **Sétimo Juzgado de Trabajo Módulo Corporativo NLPT** de la institución **Corte Superior de Justicia de La Libertad/Poder Judicial**. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán

anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Anghelo Aldair Cornejo Olemar, email: [acornejoo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:acornejoo@ucvvirtual.edu.pe) y Lucas Miguel Rios Reategui, email: [miguelrios@ucvvirtual.edu.pe](mailto:miguelrios@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: José Miguel Saldarriaga Medina. Fecha y hora: 10 de mayo de 2024, a horas 03:00 P.M.

**Nombre y apellidos:** José Miguel Saldarriaga Medina

**Firma:**



Fecha y hora: 10 de mayo de 2024, a horas 03:00 P.

## Anexo N° 14:

### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023

**Investigador(es):** Anghelo Aldair Cornejo Olemar y Lucas Miguel Rios Reategui.

#### **Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023**”, cuyo objetivo es, determinar las causas de la desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores en el sector privado en el Perú. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Derecho y Humanidades, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Cesar Vallejo.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

Es imprescindible solucionar la problemática que se presenta en la realidad, respecto del bajo índice de sindicalización en el sector privado. En ese sentido, es necesario que nuestra legislación ponga más atención a este problema y fortalecer las leyes y normas. El objetivo es compensar este problema. Este problema afirma que contamos con un índice de bajo de sindicalizados en el sector privado.

#### **Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente del **Juzgado de Paz Letrado Mixto de Huanchaco** de la institución **Corte Superior de Justicia de La Libertad / Poder Judicial**. Las

respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Anghelo Aldair Cornejo Olemar, email: [acornejoo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:acornejoo@ucvvirtual.edu.pe) y Lucas Miguel Rios Reategui, email: [miguelrios@ucvvirtual.edu.pe](mailto:miguelrios@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Hugo Manuel Regies Cruz.  
Fecha y hora: 13 de mayo de 2024, a horas 02:00 P.M.

**Nombre y apellidos:** Hugo Manuel Regies Cruz.

**Firma:**



Hugo Manuel Regies Cruz  
JUEZ (S)  
JUZGADO DE PAZ LETRADO DE HUANCHACO  
Corte Superior de Justicia de La Libertad

Fecha y hora: 13 de mayo de 2024, a horas 02:00 P.M.

## Anexo N° 15:

### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023

**Investigador(es):** Anghelo Aldair Cornejo Olemar y Lucas Miguel Rios Reategui.

#### **Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023**”, cuyo objetivo es, determinar las causas de la desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores en el sector privado en el Perú. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Derecho y Humanidades, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Cesar Vallejo.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

Es imprescindible solucionar la problemática que se presenta en la realidad, respecto del bajo índice de sindicalización en el sector privado. En ese sentido, es necesario que nuestra legislación ponga más atención a este problema y fortalecer las leyes y normas. El objetivo es compensar este problema. Este problema afirma que contamos con un índice de bajo de sindicalizados en el sector privado.

#### **Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará mediante **aplicación WhatsApp**. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Anghelo Aldair Cornejo Olemar, email: [acornejoo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:acornejoo@ucvvirtual.edu.pe) y Lucas Miguel Rios Reategui, email: [miguelrios@ucvvirtual.edu.pe](mailto:miguelrios@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la

investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Pablo Ramos Cáceres.

Fecha y hora: 11 de mayo de 2024, a horas 09:02 P.M.

**Nombre y apellidos:** Pablo Ramos Cáceres.

**Firma:**



The image shows a blue circular stamp on the left with the text "CONFEDERACION GUSTAVO R. GARCIA" around the perimeter and "CGTP" in the center. To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature is a blue rectangular stamp with the text "CONFEDERACION GUSTAVO R. GARCIA" at the top, "SECRETARIO GENERAL" in the middle, and "Pablo Ramos Cáceres" and "DNI N° 18026828" at the bottom.

Fecha y hora: 11 de mayo de 2024, a horas 09:02 P.M.

## Anexo N° 16:

### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023

**Investigador(es):** Anghelo Aldair Cornejo Olemar y Lucas Miguel Rios Reategui.

#### **Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023**”, cuyo objetivo es, determinar las causas de la desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales de sus trabajadores en el sector privado en el Perú. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Derecho y Humanidades, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Cesar Vallejo.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación:**

Es imprescindible solucionar la problemática que se presenta en la realidad, respecto del bajo índice de sindicalización en el sector privado. En ese sentido, es necesario que nuestra legislación ponga más atención a este problema y fortalecer las leyes y normas. El objetivo es compensar este problema. Este problema afirma que contamos con un índice de bajo de sindicalizados en el sector privado.

#### **Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará mediante **aplicación WhatsApp**. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Anghelo Aldair Cornejo Olemar, email: [acornejoo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:acornejoo@ucvvirtual.edu.pe) y Lucas Miguel Rios Reategui, email: [miguelrios@ucvvirtual.edu.pe](mailto:miguelrios@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Enrique Rebaza Aguirre.

Fecha y hora: 12 de mayo de 2024, a horas 01:23 P.M.

**Nombre y apellidos:** Enrique Rebaza Aguirre.

**Firma:**



Fecha y hora: 12 de mayo de 2024, a horas 01:23 P.M

ANEXO N° 17:

**GUÍA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS**

TÍTULO:

**“Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023”**

**I. Datos generales:**

Entrevistado: .....

Edad: ..... Género: .....

Cargo: .....

Institución:.....

Entrevistador:.....

Fecha: ..... Hora: .....

Lugar: .....

**II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

**Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú**

1. Según su opinión: ¿Cuál es el rol que tienen los sindicatos en las empresas del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. Según su opinión: ¿Cuáles son las características del desarrollo histórico, jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que generan desincentivación de la afiliación sindical y cuál es su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú**

4. Según su opinión: ¿Los sindicatos tienen influencia en la productividad de las empresas? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. Según su opinión: ¿Debe exigirse un número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos en las empresas del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. Según su opinión: ¿De qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación y protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Identificar el tratamiento jurídico de los sindicatos en el Derecho Comparado**

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

**Determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú.**

**Preguntas:**

7. Según su opinión ¿Las normas laborales del régimen privado protegen íntegramente el derecho de afiliación sindical de los trabajadores? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical de las empresas del sector privado en el Perú?

.....  
.....  
.....  
.....

9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....

\_\_\_\_\_  
Firma del entrevistado:  
Apellidos y Nombres:  
DNI/Reg. Abg.

**ANEXO N° 18:**

**GUÍA DE ENTREVISTA PARA REPRESENTANTES SINDICALES**

TÍTULO:

**“Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023”**

**III. Datos generales:**

Entrevistado: .....

Edad: ..... Género: .....

Cargo: .....

Institución:.....

Entrevistador:.....

Fecha: ..... Hora: .....

Lugar: .....

**IV. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú**

1. A lo largo del tiempo, los sindicatos han desempeñado un papel importante en la lucha de los derechos laborales, como salarios justos, jornadas laborales razonables, condiciones de trabajo seguras y protección social. Según su opinión ¿Cuáles son los problemas que enfrentan en la actualidad los sindicatos en el Perú? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú**

2. Según su opinión: ¿La falta de sindicatos pone en riesgo los derechos laborales de los trabajadores? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los motivos por los que los sindicatos están perdiendo fuerza, presencia, en la lucha de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Identificar el tratamiento jurídico de los sindicatos en el Derecho Comparado**

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

**Determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú**

**Preguntas:**

4. Según su opinión ¿Cómo se podría fortalecer el movimiento sindical en el Perú? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....

5. Según su opinión ¿Qué deberían hacer los sindicatos para proteger de manera efectiva los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....

6. Según su opinión ¿Cómo se podría garantizar la continuidad de los sindicatos en el Perú? Explique su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....

\_\_\_\_\_  
Firma del entrevistado:  
Apellidos y Nombres:  
DNI/Reg. Abg.

**ANEXO N° 19:**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO:

**“Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023”**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado(a): KEVIN ARNOLD MALLAUPOMA ALIAGA**

**Edad: 26 AÑOS Género: MASCULINO**

**Cargo: Gerente de Relaciones Laborales**

**Institución: Consultora Lagos & Mallaupoma Abogados S. R. L.**

**Entrevistador: Anghelo Aldair Cornejo Olemar y Lucas Miguel Rios Reategui.**

**Fecha: 16 de mayo 2024**

**Hora: 09:39 p.m.**

**Lugar: Vía aplicativo wspp**

**II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N°01**

**Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú**

- 1. Según su opinión: ¿Cómo ha evolucionado la legislación sindical en el Perú? Explique su respuesta.**

El Perú ha tenido una gran evolución en la legislación sindical, en particular, en los años 50 a 60 en el Perú, era un delito formar una organización sindical, y por medio de luchas y protestas en las calles, estos dispositivos normativos fueron derogados, siendo en la actualidad protegidos por la Constitución Política del Perú, el derecho a la huelga, a la negociación colectiva y el derecho a la sindicalización, siendo desarrollado por el Decreto Supremo N.º 011-92-TR y su reglamento.

- 2. Según su opinión: ¿Cuáles son las etapas del movimiento sindical en el Perú? Explique su respuesta.**

La gesta del movimiento sindical tuvo la lucha por la jornada de trabajo de 08 horas semanales, por la protección de la seguridad social y por elevación del salario diario percibido por los obreros.

- 3. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que generan desincentivación de la afiliación sindical y cuál es su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado en el Perú? Explique su respuesta.**

El factor fundamental de la desincentivación de la afiliación sindical es el otorgamiento de los beneficios conseguidos por el sindicato a los no afiliados, el repercute en la solidez del sindicato, generando malas interpretaciones entre los agremiados, así como conflictos internos y externos.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO N°02**

**Conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú**

- 4. Según su opinión: ¿Los sindicatos, a través de convenios colectivos tienen influencia en la productividad de las empresas? Explique su respuesta.**

En particular considero que no, debido a que los representantes de la empresa en la negociación colectiva hacen una proyección sobre el aspecto económico y productivo, que pudiera tener las cláusulas del convenio colectivo en la relación laboral.

- 5. Según su opinión: ¿Debe exigirse un número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos en las empresas del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.**

Considero que sí, ya que lo contrario generaría un divisionismo en las organizaciones sindicales, toda vez que sería fácil constituir una organización

sindical ante una discordancia en algún aspecto en una organización sindical.

6. **Según su opinión: ¿De qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación y protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.**

En mi experiencia he podido apreciar que al no haber una organización sindical en las empresas tercerizadoras, abusan de su poder económico y exigen a los trabajadores mayores horas de trabajo, ha realizar labores sin el cuidado necesario, a realizar actividades fuera de lo legal, como laborar en sus días de descanso, laborar días corridos sin descanso.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO N°03**

**Identificar el tratamiento jurídico de los sindicatos en el Derecho Comparado**

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO N°04**

**Determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú.**

7. **Según su opinión ¿Las normas laborales del régimen privado protegen íntegramente el derecho de afiliación sindical de los trabajadores? Explique su respuesta.**

Considero que sí, toda vez que la afiliación al sindicato es libre y voluntario, solamente con la presentación de la solicitud de afiliación y el cumplimiento del estatuto de la organización sindical, estableciendo la Ley de Relaciones Colectivas al personal de dirección y confianza, una excepción de estar incorporado en el

estatuto de la organización su admisión.

**8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical de las empresas del sector privado en el Perú?**

La sanción pecuniaria por parte de Sunafil cuando se atenta contra la libertad sindical, huelga o negociación colectiva, así como las indemnizaciones en los procesos judiciales.

**9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.**

Los lineamientos fundamentales son la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral por parte de SUNAFIL, en razón de que atiende de parte y/u oficio los incumplimientos laborales, así como hacen fiscalizaciones sobre algunas materias laborales.



---

Firma del entrevistado:

**ANEXO N° 20:**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO:

**“Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023”**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado(a): KAREN JACKELYN FOURNIER FERNANDEZ**

**Edad: 35 AÑOS**

**Género: FEMENINO**

**Cargo: Gerenta General de Estudio Jurídico**

**Institución: FOURNIER ABOGADOS S.A.C.**

**Entrevistador: Lucas Rios Reategui y Anghelo Cornejo.**

**Fecha: 18 de mayo del 2024**

**Hora: 06:00 pm**

**Lugar: Oficinas de FOURNIER ABOGADOS S.A.C. – Trujillo.**

**II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N°01**

**Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú**

- 1. Según su opinión: ¿Cómo ha evolucionado la legislación sindical en el Perú? Explique su respuesta.**

En el Perú ha tenido una evolución sólida y parcialmente rápida dado que cuando en el mundo se instauraron ciertos mecanismos o normas mínimas, el Perú ya los tenía implementados. A raíz de la publicación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicada ya en la década

de los 90', se logró en el país una consolidación de lo que era el sindicalismo ya que se dieron las bases para que se conformaran los sindicatos acordes a los intereses y objetivos de cada grupo de trabajadores en cada una de las empresas y entidades adscritas al régimen laboral privado. Ahora, particularmente, desde los inicios del 2000 hasta el presente año no ha se ha continuado con una evolución acelerada y constante debido a la baja contratación formal laboral y casi nula afiliación de trabajadores temporales e indeterminados.

**2. Según su opinión: ¿Cuáles son las etapas del movimiento sindical en el Perú? Explique su respuesta.**

Considero que son 3 las etapas: primero está la etapa de la represión durante la época del militarismo, segundo está la etapa de la innovación y reformas durante la década de los 80'-90' y tercero está la etapa del estancamiento desde los 2000 en adelante.

**3. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que generan desincentivación de la afiliación sindical y cuál es su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado en el Perú? Explique su respuesta.**

El principal factor es el desconocimiento y el desinterés, dado que los trabajadores únicamente van, en la mayoría de casos, a trabajar y generar un ingreso que satisfaga sus necesidades, así como el poco entendimiento de las normas laborales que cautelan y protegen sus derechos. El impacto que genera es negativo en la defensa de los derechos laborales en el sector privado en el Perú porque al ver el poco provecho o ganancia que pueden obtener declinan por hacer respetar sus derechos como el afiliarse a un sindicato.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N°02**

**Conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú**

**4. Según su opinión: ¿Los sindicatos, a través de convenios colectivos tienen influencia en la productividad de las empresas? Explique su respues**

Sí tienen influencia, porque en los convenios colectivos también se pueden consignar y pactar cláusulas económicas que estén condicionadas en su otorgamiento a determinado esfuerzo laboral del trabajador como lo sería una mayor productividad del trabajador. Esto se da por ejemplo en las empresas pesqueras que otorgan determinados bonos económicos a sus trabajadores por lograr una caza de peces mayor a la usual y que surge de los convenios colectivos que celebran las empresas de este rubro con los sindicatos de este gremio.

**5. Según su opinión: ¿Debe exigirse un número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos en las empresas del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.**

Al ser el Perú un país con poca actividad y afiliación sindical, se debería bajar el número mínimo de 20 trabajadores para formar un sindicato a solamente 10 trabajadores como mínimo. Esto porque si bien con 2 trabajadores ya se podría hablar de un grupo laboral, esto no permitiría una adecuada gestión del eventual sindicato al concentrar únicamente 2, o menos de 10 personas, todo lo que conlleva mover un sindicato.

**6. Según su opinión: ¿De qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación y protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.**

Impide la generación de nuevas ideas que desemboquen en la promulgación de leyes laborales que beneficien a los trabajadores y permitan una convivencia más armónica y pacífica con el empleador.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N°03**

**Identificar el tratamiento jurídico de los sindicatos en el Derecho Comparado**

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N°04**

**Determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú.**

**7. Según su opinión ¿Las normas laborales del régimen privado protegen íntegramente el derecho de afiliación sindical de los trabajadores? Explique su respuesta.**

A nivel normativo conforme a nuestras normas actuales sí se protege la afiliación sindical de los trabajadores, tan es así que es posible ver sus 2 manifestaciones a través de la afiliación sindical positiva la cual es el poder afiliarse o integrar un sindicato, y por otro lado la afiliación sindical negativa la cual es el poder desafiliarse o de plano no integrar un sindicato. Esto muchas veces se ve mermado por el actuar doloso del empleador al impedir que los trabajadores se afilien o que malos dirigentes coaccionen el que otros trabajadores se afilien a sus sindicatos, siendo este más un problema social-personal que laboral.

**8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical de las empresas del sector privado en el Perú?**

Primero se requiere que haya una mayor difusión de lo que implica formar y pertenecer a un sindicato, dando una información completa sobre este tema. Como segundo paso se le tiene que dar a entender al empleador que los sindicatos dentro de una empresa no es algún tipo de mal o enfermedad, y que por el contrario se le capacite para que haya una convivencia pacífica en el eventual caso de que se forme uno o más en la empresa.

**9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.**

Se tiene que implementar procesos laborales más céleres y contratación de

trabajadores judiciales que mantengan al día los casos que lleguen a judicializarse para cumplir con los plazos y se puedan obtener pronunciamientos céleres, así como también determinar procedimientos inefectivos de la SUNAFIL más eficientes y que impongan como sanción multas que realmente hagan repensar la actitud maliciosa del empleador al momento de querer trasgredir los derechos laborales de los trabajadores.



ABOGADA  
REG. CALL 8577  
Karen Fournier Fernández  
FOURNIER ABOGADOS

Apellidos y Nombres: Karen Jackelyn Fournier Fernández  
DNI/Reg. Abg.: 45795674 – CALL 8577

ANEXO N° 21:

ANEXO:  
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**"Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023"**

I. Datos generales:

Entrevistado(a): Edith del Pilar Fernández Rosas

Edad: 41 Género: Femenino

Cargo: Juez Supernumeraria

Institución: Poder Judicial

Entrevistador: .....

Fecha: ..... Hora: .....

Lugar: .....

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°01

**Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú**

1. Según su opinión: ¿Cómo ha evolucionado la legislación sindical en el Perú? Explique su respuesta.

Efectuando un análisis comparativo entre la Constitución Política del Perú actual, respecto de la del 79, se aprecia un retroceso en cuanto a la protección del derecho a la libertad sindical, pero además en relación a los derechos colectivos en general. La constitución del 79, en materia de libertad sindical y derechos colectivos era más proteccionista.

2. Según su opinión: ¿Cuáles son las etapas del movimiento sindical en el Perú?

Explique su respuesta.

- Mutualismo y Gremialismo

- Aranca Sindicalismo

- Sindicalismo clasista

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que generan desincentivación de la afiliación sindical y cuál es su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

• La desconfianza en los movimientos sindicales.

• La existencia de movimientos sindicales débiles o de poca representatividad.

• Represalias o conductas antisindicales desplegadas por el empleador.

El impacto es negativo por cuanto impiden o dificultan el fortalecer el movimiento sindical y con ello el reclamo al respecto de los derechos de los trabajadores, así como, el obtener mejoras salariales o conseguir mejores condiciones de trabajo.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO N°02**

**Conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú**

4. Según su opinión: ¿Los sindicatos, a través de convenios colectivos tienen influencia en la productividad de las empresas? Explique su respuesta.

Si, por cuanto a través de los convenios colectivos se pueden pactar con el empleador el otorgamiento de bonificaciones que retribuyan la productividad del trabajador, para la cual se pueden establecer metas que contribuyen también en la productividad de las empresas.

5. Según su opinión: ¿Debe exigirse un número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos en las empresas del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

Si, considero que sí, por cuanto el contar con un número mínimo refuerza la representatividad colectiva, así mismo el número mínimo de afiliados para la constitución del sindicato podría ser fijada, por ejemplo, en atención a un porcentaje del total de trabajadores de la empresa, para evitar dificultades la formación de sindicatos - por ejemplo - en pequeñas o medianas empresas.

6. Según su opinión: ¿De qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación y protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

Es indudable que el movimiento sindical y en general las reclamos efectuados por los trabajadores como colectivo, genera en el empleador la necesidad de escuchar y atender reclamos en beneficio de la masa trabajadora; por lo que la ausencia de sindicatos evidentemente facilitará que el empleador pueda incurrir en mayor medida en incumplimientos laborales, encontrándose el trabajador más vulnerable frente a los abusos del empleador. Por otro lado la fuerza colectiva y a través de las luchas sindicales se han conseguido la mejora de las condiciones laborales, que sin la presencia de los sindicatos hubiera sido mucho más difícil conseguir.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO N°03

### Identificar el tratamiento jurídico de los sindicatos en el Derecho Comparado

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N°04**

**Determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú.**

7. Según su opinión ¿Las normas laborales del régimen privado protegen íntegramente el derecho de afiliación sindical de los trabajadores? Explique su respuesta.

Las normas del régimen laboral privado no han resuelto ni protegido de manera íntegra el derecho de afiliación sindical, la normativa es bastante general y las vacíos que se han generado han venido siendo suplidos por los pronunciamientos del Tribunal Constitucional.

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical de las empresas del sector privado en el Perú?

- Crear mecanismos de control más efectivos y drásticos que castiguen las conductas del empleador tendientes a vulnerar el derecho de los trabajadores a la afiliación sindical.

• Fortalecer los mecanismos sindicales a través de capacitaciones y difusión de los derechos y deberes que le asisten a los trabajadores.

9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

• Generar espacios de difusión de los derechos de los trabajadores a través de diversos medios de comunicación.

• Fortalecer y promocionar la labor de los sindicatos.

• Reprender de manera ejemplar y efectiva las conductas antisindicales.

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres:

Fernández Rosas Edith del Pilar

DNI/Reg. Abg.

41849916

Edith Del Pilar Fernández Rosas  
Juez (a)  
Octavo Juzgado de Trabajo Permanente  
Corte Superior de Justicia de La Libertad

## ANEXO N° 22:

ANEXO:  
**GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO:

**“Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023”**

### I. Datos generales:

**Entrevistado(a):** Kathia Pamela Minchón Vizconde

**Edad:** 34 años

**Género:** Femenino

**Cargo:** Secretaria de Sala Laboral – Contencioso Administrativa

**Institución:** Corte Superior de Justicia de La Libertad

**Entrevistador:** Lucas Miguel Ríos Reátegui

**Fecha:** 10 de mayo de 2024

**Hora:** 5:30 pm

**Lugar:** Trujillo

### II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

### OBJETIVO ESPECÍFICO N° 01

**Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú**

1. Según su opinión: ¿Cómo ha evolucionado la legislación sindical en el Perú? Explique su respuesta.

La Constitución peruana de 1993 proporciona una regulación general y limitada de los derechos laborales, incluida la libertad sindical, lo que ha llevado a que la mayor parte de su contenido y desarrollo provenga de las decisiones del Tribunal Constitucional. A diferencia de la Constitución de 1979, que detallaba más exhaustivamente este derecho, la actual Constitución de 1993 representa un retroceso al no especificar el contenido de

la libertad sindical; por lo que, a pesar de la evolución legislativa en las últimas décadas para fortalecer los derechos laborales y sindicales, persisten los desafíos en su implementación y protección efectiva.

2. Según su opinión: ¿Cuáles son las etapas del movimiento sindical en el Perú? Explique su respuesta.

Las etapas del movimiento sindical en el Perú pueden dividirse en diferentes periodos históricos, desde su surgimiento a finales del siglo XIX. Estas etapas han estado marcadas por momentos de crecimiento y consolidación sindical (primera mitad del siglo XX), así como por periodos de represión y debilitamiento (segunda mitad del siglo XX) y periodos de recuperación y reorganización (finales del siglo XX hasta la actualidad).

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que generan desincentivación de la afiliación sindical y cuál es su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

Los motivos que desalientan la afiliación sindical en el Perú abarcan desde la ausencia de medidas que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores que buscan afiliarse, hasta la presión ejercida por los empleadores para evitar la sindicalización, y la percepción de que los sindicatos no representan adecuadamente los intereses laborales. Estos factores limitan la capacidad de los trabajadores para organizarse y negociar condiciones laborales equitativas.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO N° 02**

**Conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú**

4. Según su opinión: ¿Los sindicatos, a través de convenios colectivos tienen influencia en la productividad de las empresas? Explique su respuesta.

Los sindicatos, a través de la negociación de convenios colectivos que garantizan condiciones laborales justas y promueven un entorno laboral positivo, pueden contribuir significativamente a mejorar la productividad y el compromiso de los trabajadores en una empresa.

5. Según su opinión: ¿Debe exigirse un número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos en las empresas del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

Requerir un mínimo de miembros afiliados para la formación de sindicatos en empresas privadas podría ser esencial para asegurar que las organizaciones sindicales sean representativas y legítimas; no obstante, esta exigencia debe realizarse observando y respetando el derecho fundamental de asociación de los trabajadores.

6. Según su opinión: ¿De qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación y protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

La importancia de la libertad sindical radica en su capacidad para contrarrestar la inherente desigualdad de poder entre empleadores y trabajadores. Cuando no existen sindicatos se pueden presentar una serie de desafíos que afectan negativamente los derechos laborales de los empleados. La ausencia de sindicatos puede dificultar la creación de mecanismos efectivos para negociar condiciones de trabajo justas y mejorar los estándares laborales. Además, sin sindicatos que representen sus intereses, los trabajadores carecen de una voz colectiva para defenderse contra abusos o prácticas laborales injustas por parte de los empleadores. Esta situación puede conducir a condiciones laborales deficientes, donde los trabajadores se enfrentan a largas jornadas laborales, bajas remuneraciones, falta de beneficios y entornos laborales inseguros.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO N° 03**

**Identificar el tratamiento jurídico de los sindicatos en el Derecho Comparado**

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO N° 04**

**Determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú.**

7. Según su opinión ¿Las normas laborales del régimen privado protegen íntegramente el derecho de afiliación sindical de los trabajadores? Explique su respuesta.

Las regulaciones laborales en el ámbito privado en Perú generalmente establecen disposiciones mínimas para asegurar que los trabajadores puedan ejercer su derecho de afiliación sindical. Sin embargo, en la realidad, pueden surgir barreras y restricciones que dificulten su pleno ejercicio. Es fundamental reforzar la protección de este derecho mediante la implementación de políticas y sistemas de supervisión que garanticen su cumplimiento efectivo.

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical de las empresas del sector privado en el Perú?

Para abordar el problema de la baja motivación para sindicalizarse en empresas privadas en Perú, es necesario implementar varias estrategias. En primer lugar, debería crearse conciencia entre los trabajadores sobre cómo la sindicalización puede mejorar sus condiciones laborales. Además, es necesario asegurarse de que los trabajadores no enfrenten represalias por afiliarse a un sindicato. Por último, se debe crear políticas laborales que reconozcan el papel de los sindicatos en la protección de los derechos de los trabajadores.

9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

Es fundamental contar con instituciones eficientes que puedan investigar denuncias de violaciones laborales, proporcionar asistencia técnica a empleadores y trabajadores, y garantizar que se respeten los derechos laborales en todos los ámbitos. También es importante que se les involucre de manera significativa en el proceso de elaboración de leyes y regulaciones laborales, así como en la implementación y seguimiento de políticas laborales a nivel nacional y empresarial.

No basta con tener leyes laborales sólidas; también es necesario asegurar que se cumplan de manera efectiva. Esto implica establecer mecanismos de supervisión, así como sanciones adecuadas para aquellos empleadores que vulneren los derechos laborales. Además, es importante brindar acceso a la justicia laboral para que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos en caso de abusos o violaciones.

*Kathia Vizconde*

Firma del entrevistado

Apellidos y Nombres: *Mirión Vizconde Kathia*

DNI/Reg. Abg. *46412286 / CAL 7870*

ANEXO N° 23:

ANEXO:  
**GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO:

**"Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023"**

I. Datos generales:

Entrevistado(a): JOSE FIGUERA SANCHEZ PERAZA  
Edad: 44 Género: MASCULINO  
Cargo: REGISTRADO  
Institución: RODRIJUDICIAL  
Entrevistador: .....  
Fecha: ..... Hora: .....  
Lugar: .....

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N°01**

**Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú**

1. Según su opinión: ¿Cómo ha evolucionado la legislación sindical en el Perú? Explique su respuesta.

Ha evolucionado en varios aspectos a partir de los 80', por ejemplo se debilitó la negociación por rama de actividad y con ello se debilitó el movimiento sindical

2. Según su opinión: ¿Cuáles son las etapas del movimiento sindical en el Perú?  
Explique su respuesta.

Etapa gremial a mediados del siglo XIX iniciada por los obreros ganaderos y textiles y de ahí en más se ha ido solidificando alcanzando su auge en 1960 con su expansión y solidificación.

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que generan desincentivación de la afiliación sindical y cuál es su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

- Desincentiva la poca capacidad negociadora de las organizaciones sindicales, al costo de la cuota sindical frente a lo que pueden obtener.
- La debilitación del movimiento sindical genera debilidad para negociar y para proteger los d.º de los trabajadores.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO N°02

**Conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú**

4. Según su opinión: ¿Los sindicatos, a través de convenios colectivos tienen influencia en la productividad de las empresas? Explique su respuesta.

- Siempre que se generen acuerdos o derechos que promuevan la productividad mediante el pago de "incentivos" por alcanzar determinados metas u objetivos.
- También influye si es que se cobran deudas que imponen alto costo para la empresa que debilita su capacidad de mejorar su productividad.

5. Según su opinión: ¿Debe exigirse un número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos en las empresas del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

.....  
.....  
④ Sí, a efectos de la constitución de la persona jurídica y de la obtención de beneficios como las licencias y papeles sindical - No olvidar que si hay menos de 20 trabajadores no puede haber sindicatos pero si representantes de los trabajadores.

6. Según su opinión: ¿De qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación y protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

.....  
- la finalidad de los convenios colectivos es crear derechos o mejorar los ya existentes y para ello se necesitan de la participación de los sindicatos.  
- De no existir sindicatos no habrá "presión" para que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores

**OBJETIVO ESPECÍFICO N°03**

**Identificar el tratamiento jurídico de los sindicatos en el Derecho Comparado**

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N°04**

**Determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú.**

7. Según su opinión ¿Las normas laborales del régimen privado protegen integralmente el derecho de afiliación sindical de los trabajadores? Explique su respuesta.

- Actualmente existen normas que garantizan la libertad de afiliación positiva y negativa a los sindicatos, lo cual es mejor, pero el ordenamiento jurídico no deja al trabajador en desamparo en cuanto a este punto.

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical de las empresas del sector privado en el Perú?

- Mejorar la capacidad de negociación colectiva  
- Mejorar los sistemas de representación sindical para que los aplicados reconozcan que es una condición y no es ventajosa

9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

- Fortalecer los sistemas de contribución en el Perú  
- Reducir la informalidad  
- Promover la utilización adecuada de los centros de trabajo y de los regímenes especiales  
- Robustecer al movimiento sindical

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres: Saldamaya Rodina José Miguel  
DNI/Reg. Abg. 41986763

-----  
José Miguel Saldamaya Medina  
Juez (P) del Séptimo Juzgado de Trabajo  
Módulo Corporativo NLPT  
Corte Superior de Justicia de La Libertad

ANEXO N° 24:

ANEXO:

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**"Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023"**

I. Datos generales:

Entrevistado(a): HUGO MANUEL REGIÉS CRUZ

Edad: 45 Género: MASCULINO

Cargo: JUEZ SUPLENENTE

Institución: CORTE SUPLENENTE DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

Entrevistador: .....

Fecha: ..... Hora: .....

Lugar: .....

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°01

**Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú**

1. Según su opinión: ¿Cómo ha evolucionado la legislación sindical en el Perú? Explique su respuesta.

La legislación sindical ha evolucionado desde sus inicios en la lucha por los derechos laborales hasta un aumento significativo en la actividad sindical y la implementación de nuevas leyes en los últimos años

2. Según su opinión: ¿Cuáles son las etapas del movimiento sindical en el Perú?

Explique su respuesta.

Son las manifestaciones de los trabajadores para defender sus intereses y mejorar sus condiciones de vida, generando diversas formas de lucha, para luego celebrar un convenio colectivo. La primera victoria sindical fue la jornada de 8 horas

3. Según su opinión: ¿Cuáles son los factores que generan desincentivación de la afiliación sindical y cuál es su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

Principalmente por motivaciones intrínsecas y extrínsecas como los beneficios laborales del sindicato, la influencia de los líderes sindicales, la motivación familiar y la retribución económica.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO N°02

**Conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú**

4. Según su opinión: ¿Los sindicatos, a través de convenios colectivos tienen influencia en la productividad de las empresas? Explique su respuesta.

Si ya que pueden influir en la productividad a través del salario y capacitaciones puede aumentar la satisfacción y la motivación de los trabajadores lo que a su vez puede llevar a una mejor productividad.

5. Según su opinión: ¿Debe exigirse un número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos en las empresas del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

Para constituir y subsistir los sindicatos de empresas deben afiliarse por lo menos 20 trabajadores, ya que garantiza que tengan suficiente representación para negociar en nombre de sus afiliados.

6. Según su opinión: ¿De qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación y protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

Sin sindicatos los trabajadores pueden tener dificultades para negociar condiciones de trabajo justas y equitativas, como también pueden carecer de un medio eficaz para hacer valer sus derechos.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO N°03

**Identificar el tratamiento jurídico de los sindicatos en el Derecho Comparado**

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N°04**

**Determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú.**

7. Según su opinión ¿Las normas laborales del régimen privado protegen integralmente el derecho de afiliación sindical de los trabajadores? Explique su respuesta.

Si, las normas laborales protegen el derecho de afiliación sindical de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo garantiza el cumplimiento de la normatividad laboral la prevención y la solución de conflictos, la mejora de condiciones de Trabajo

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical de las empresas del sector privado en el Perú?

El dialogo social es crucial para el buen funcionamiento y la productividad de la economía. Los sindicatos deben fortalecer su capacidad para promover la elaboración de políticas nacionales

9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.

El Trabajador tiene derecho a conocer los cargos imputados y los medios probatorios que lo sustentan, presentar sus descargos para tener un debido proceso y en caso de no estar conforme puede iniciar las acciones legales.

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres:  
DNI/Reg. Abg.

Regies Cruz HUGO MANUEL  
4003578

Hugo Manuel Regies Cruz

JUEZ (S)  
JUZGADO DE PAZ LETRADO DE HUANCHACO  
Corte Superior de Justicia de La Libertad

**ANEXO N° 25:**

**GUÍA DE ENTREVISTA PARA REPRESENTANTES SINDICALES**

TÍTULO:

**“Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023”**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado: ENRIQUE REBAZA AGUIRRE**

**Edad: 70 años Género: MASCULINO**

**Cargo: SECRETARIO DE ECONOMIA**

**Institución: CGTPRLL Confederación General de Trabajadores del Perú - La Libertad**

**Entrevistadores: Lucas Miguel Rios Reategui y Anghelo Aldair Cornejo Olemar**

**Fecha: 12 de mayo 2024 Hora: 1:33 p.m.**

**Lugar: Vía aplicativo wspp.**

**II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú**

- 1. A lo largo del tiempo, los sindicatos han desempeñado un papel importante en la lucha de los derechos laborales, como salarios justos, jornadas laborales razonables, condiciones de trabajo seguras y protección social. Según su opinión ¿Cuáles son los problemas que enfrentan en la actualidad los sindicatos en el Perú? Explique su respuesta.**

Incumplimiento y violación flagrante a los derechos laborales: Convenios OIT 87

Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho sindicalización. Convenio 98: Convenio sobre derecho de sindicación y de negociación Colectiva (Pliegos de Reclamos)

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú**

2. **Según su opinión: ¿La falta de sindicatos pone en riesgo los derechos laborales de los trabajadores? Explique su respuesta.**

A pesar que la PEA (Población Económicamente Activa, es baja no se fundan muchos sindicatos y el MTPE favorece al empleador demorando su reconocimiento.) los gobiernos de turno vía el MTPE es el llamado a proteger a los sindicatos, pero al final es un mediador nada más.

3. **Según su opinión: ¿Cuáles son los motivos por los que los sindicatos están perdiendo fuerza, presencia, en la lucha de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.**

No hemos perdido fuerza (sindicatos se agrupan en Federaciones y las federaciones en Confederaciones **como** ve se incumple los convenios con la Organización Internacional de Trabajo. Tratados de Libre Comercio.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Identificar el tratamiento jurídico de los sindicatos en el Derecho Comparado**

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 4

**Determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú**

#### **Preguntas:**

- 4. Según su opinión ¿Cómo se podría fortalecer el movimiento sindical en el Perú? Explique su respuesta.**

El gobierno es el llamado a hacer cumplir los Convenios Internacionales..., otro tema es agilizar las Demandas Laborales en el Poder Judicial Despiden a trabajadores, por sindicalizarse y los juicios duran más de 2 años.

- 5. Según su opinión ¿Qué deberían hacer los sindicatos para proteger de manera efectiva los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.**

Pedimos garantizar el Derecho de Huelga, el MTPE las declara ilegales.

- 6. Según su opinión ¿Cómo se podría garantizar la continuidad de los sindicatos en el Perú? Explique su respuesta.**

Cambiando la Legislación Laboral dispersa en varios tipos de contratos laborales, en los cuales el gobierno da mal ejemplo incumpliendo la defensa de los legítimos derechos de los trabajadores sindicalizados, vía los contratos CAS.

  
Firma del entrevistado  
Apellidos y Nombres: Enrique Rebaza Aguirre  
DNI: 17803117

---

Firma del entrevistado:  
Apellidos y Nombres:

ANEXO N° 26:

**GUÍA DE ENTREVISTA PARA REPRESENTANTES SINDICALES**

TÍTULO:

**“Desincentivación de la afiliación sindical y su impacto en la defensa de los derechos laborales en el sector privado, Perú 2023”**

Edad: 65 ANOS      Género: MASCULINO

Cargo: SECRETARIO GENERAL

Institución: CGTPRLL Confederación General de Trabajadores del Perú - La Libertad

Entrevistadores: Lucas Miguel Rios Reategui y Anghelo Aldair Cornejo Olemar

Fecha: 11 de mayo 2024

Hora: 09:02 p.m.

Lugar: Vía aplicativo wspp.

**II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**Analizar el desarrollo histórico jurídico y social de la afiliación sindical en el Perú**

- 1. A lo largo del tiempo, los sindicatos han desempeñado un papel importante en la lucha de los derechos laborales, como salarios justos, jornadas laborales razonables, condiciones de trabajo seguras y protección social. Según su opinión ¿Cuáles son los problemas que enfrentan en la actualidad los sindicatos en el Perú? Explique su respuesta.**

El primer desafío con el que se encuentran los sindicatos es la globalización, por cuanto la globalización prefigura una nueva división internacional del trabajo y obliga al sindicato a pensar a escala global y a internacionalizarse. Además, existe un gran número de empresas en el departamento de La Libertad, las cuales no cuentan con sindicatos debido a la exigencia normativa como requisito para su constitución.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**Conocer de qué manera la ausencia de sindicatos impide la creación de nuevos derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú**

2. **Según su opinión: ¿La falta de sindicatos pone en riesgo los derechos laborales de los trabajadores? Explique su respuesta.**

Sí, porque sin los sindicatos los trabajadores no tendrían voz y sus derechos estarían siendo vulnerados constantemente; asimismo, la falta de sindicatos generaría una desprotección de los derechos ganados, tales como la jornada de ocho horas semanales, condiciones dignas, salarios acordes, etc. El hecho de que las empresas frecuentemente consideren a los trabajadores como una materia prima más y procuren neutralizar su acción, da cuenta la importancia de los sindicatos, ya que estos tienen como fin protegerlos.

3. **Según su opinión: ¿Cuáles son los motivos por los que los sindicatos están perdiendo fuerza, presencia, en la lucha de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.**

Los actos antisindicales que ejercen los empleadores contra los trabajadores sindicalizados, además, existe un desconocimiento por parte de los trabajadores respecto al trabajo que hacen los sindicatos, aunado a ello, existe un temor, ya que a los trabajadores sindicalizados los estigmatizan, eso genera poca participación de los trabajadores.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**Identificar el tratamiento jurídico de los sindicatos en el Derecho Comparado**

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 4

**Determinar los lineamientos para combatir la desincentivación de la afiliación sindical y garantizar la defensa de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú**

### Preguntas:

4. **Según su opinión ¿Cómo se podría fortalecer el movimiento sindical en el Perú? Explique su respuesta.**

Los movimientos sindicales deben articular y conciliar los nuevos intereses económicos, es decir, deben participar más en las decisiones que se toman en torno a los derechos laborales de los trabajadores, solo así podremos seguir fortaleciendo a los sindicatos, teniendo una participación más presente.

5. **Según su opinión ¿Qué deberían hacer los sindicatos para proteger de manera efectiva los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el Perú? Explique su respuesta.**

El sindicato está ahora llamado articular y a conciliar los nuevos intereses económicos, para ello debemos capacitarnos, armar charlas foros como al que acudí en Lima, llamado Foro: En la lucha por el respeto a la libertad sindical en el Perú.

6. **Según su opinión ¿Cómo se podría garantizar la continuidad de los sindicatos en el Perú? Explique su respuesta.**

Definitivamente con una nueva legislación laboral, una donde verdaderamente se defiendan los derechos laborales de los trabajadores y no de los empresarios.

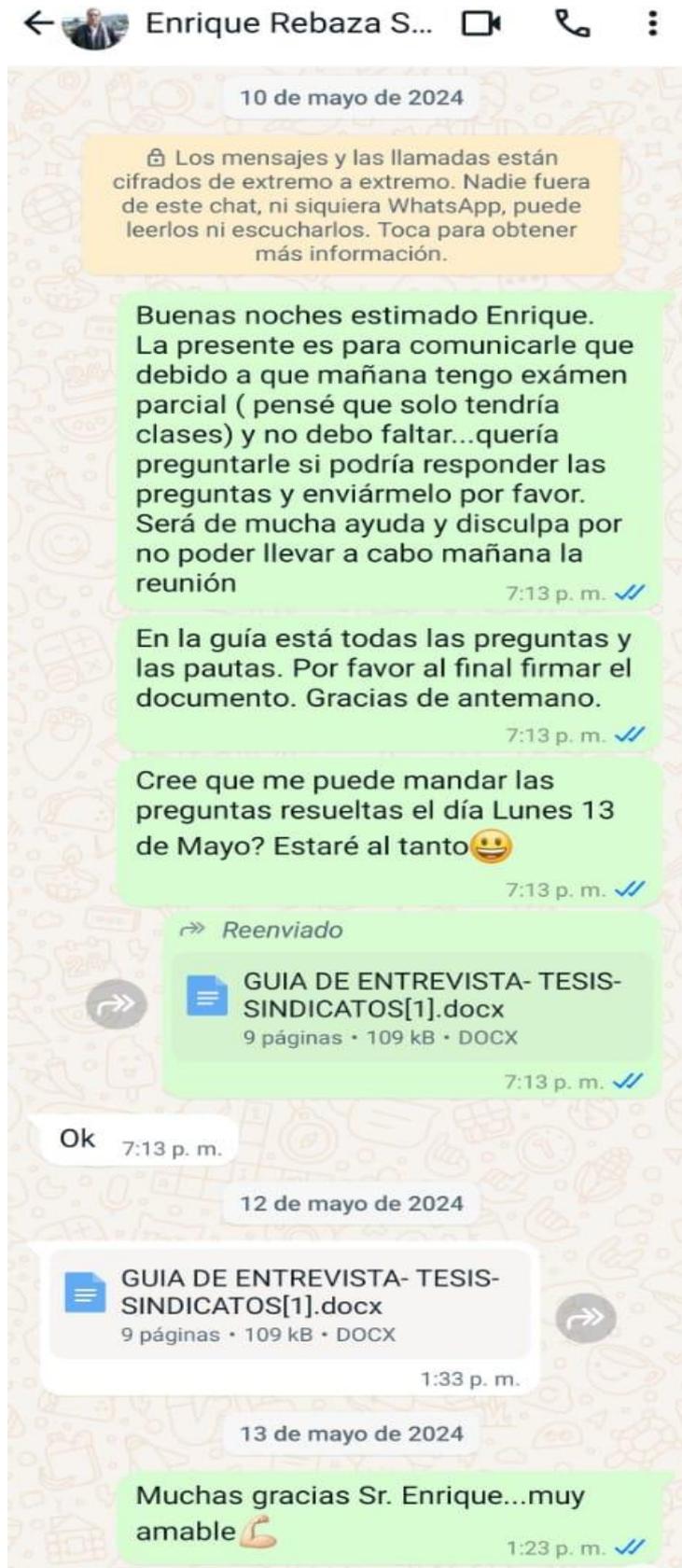


Firma del entrevistado:  
Apellidos y Nombres:

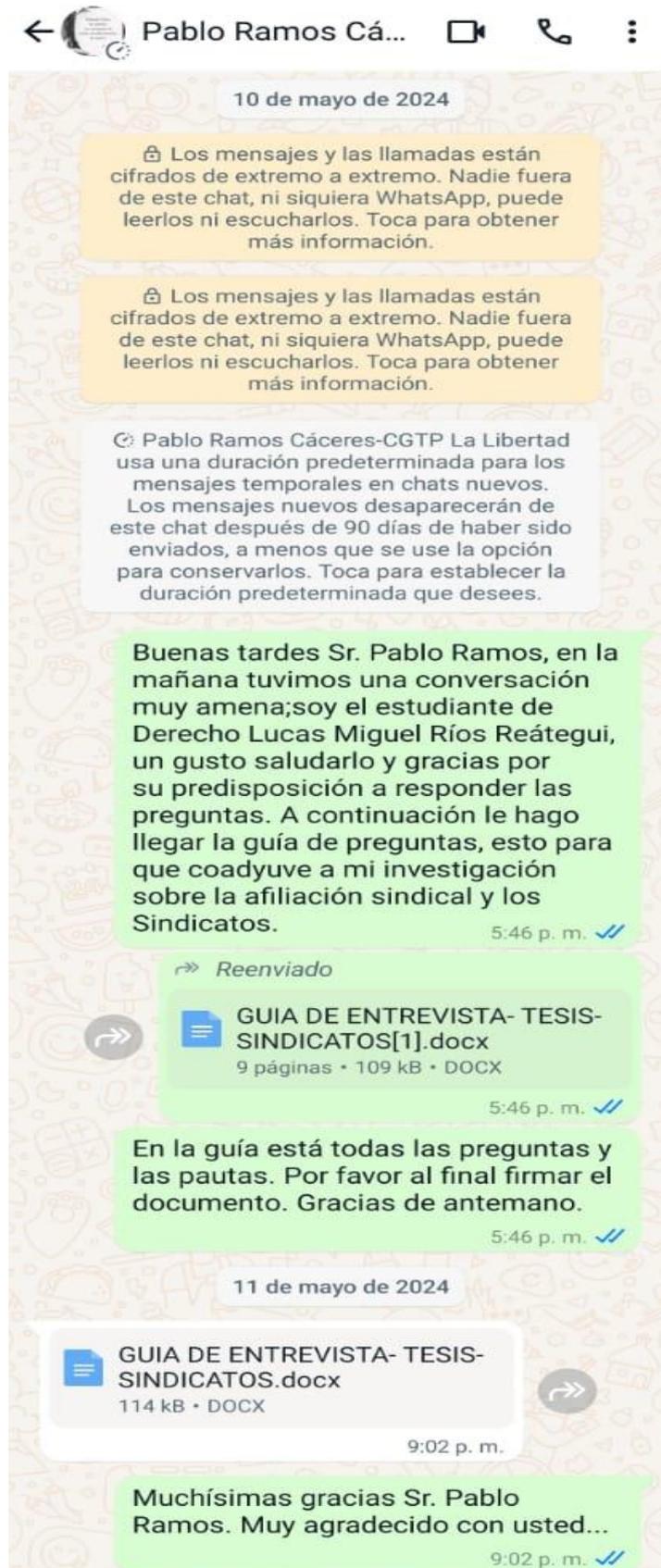
**ANEXO N° 27:**



## ANEXO N° 28:



## ANEXO N° 29:



ANEXO N° 30:

