



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

CONDUCTA *FREE-RIDER* Y LIBERTAD SINDICAL EN EL SECTOR BANCARIO PERUANO. ESTUDIO DE CASO: CENTRO FEDERADO DE EMPLEADOS DEL BANCO CONTINENTAL. 2012-2019

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autores:

Moisés Efraín Guerra Camero
Carolina Isabel Cáceres Velarde

Asesor:

Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza
Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

A nuestros hijos por su apoyo incondicional,
a nuestros nietos por sabernos esperar
y a la memoria de nuestros padres.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por la vida y la oportunidad de culminar este proyecto
y a nuestros maestros y asesores por su sabia orientación

MENCION ESPECIAL

Reconocimiento especial al Centro Federado de Empleados del Banco Continental (CFEBC) por su disposición para compartir la problemática institucional referida a los factores que inciden en la promoción de la libertad sindical en su dimensión individual y colectiva, por su acción solidaria en apoyar la formación de sindicatos del sector, proporcionándoles su servicio técnico legal e infraestructura, por el acompañamiento a las acciones colectivas de otras organizaciones gremiales, por la capacitación permanente a sus afiliados y a la comunidad y por participar activamente en las acciones pertinentes en el plano colectivo. Este estudio de caso ha permitido contrastar los hechos con la información analizada y entender por qué los beneficios colectivos no son suficientes para motivar a los trabajadores a una participación colectiva plena.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Realidad problemática.....	10
1.2 Formulación del problema.....	67
1.3 Objetivos.....	67
1.5 Hipótesis General.....	68
1.5 Justificación.....	68
1.6 Limitaciones.....	70
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	72
2.1 Tipo de investigación.....	72
2.2 Universo de estudio y muestra.....	75
2.3 Instrumentos de recolección y análisis de datos.....	76
2.4 Procedimiento.....	78
2.5 Aspectos éticos.....	79
2.6 Recolección y análisis de datos.....	79
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	81
3.1 Descripción cómo afecta la conducta free rider al derecho de sindicalización.....	81
3.2 Descripción cómo afecta la conducta free rider al derecho de negociación colectiva ..	86
3.3 Descripción cómo afecta la conducta free rider al derecho de huelga.....	88
3.4 Descripción cómo afecta la conducta free rider al derecho de libertad sindical.....	93
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	95
4.1 Discusión.....	95
4.2 Conclusiones.....	103
4.3 Recomendaciones.....	105
REFERENCIAS.....	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estructura del sistema financiero peruano al 2020	16
Tabla 2 Empresas del sector bancario peruano y nivel de afiliación sindical al 31-03-2021.....	17
Tabla 3 Variable independiente: Conducta free-rider.....	60
Tabla 4 Variable dependiente: Libertad sindical.....	66
Tabla 5 Relación de expertos	76
Tabla 6 Relación de dirigentes entrevistados	79
Tabla 7 Procesos de solución de pliegos de reclamos y eficacia del CFEBEC 2012-2019	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Evolución de la libertad sindical en el CFEBC	11
Figura 2 Evolución de la libertad sindical en el CFEBC	14
Figura 3 Evolución de la sindicalización en el sector de intermediación financiera en el Perú	18
Figura 4 Evolución de la sindicalización respecto al total de trabajadores en el CFEBC	19
Figura 5 Convenios Colectivos en el Perú registrados por año según actividad económica.....	24
Figura 6 Convenios Colectivos en el sector de Intermediación financiera en Perú 2012-2019	26
Figura 7 Cantidad de huelgas en el sector privado peruano 1990-2019.....	29
Figura 8 Evolución de la sindicalización respecto al total de trabajadores en el CFEBC	82
Figura 9 Plantón realizado por el CFEBC en el frontis del local central BBVA. San Isidro-Lima-Perú	90
Figura 10 Marcha distrital conjunta CFEBC con otras organizaciones gremiales de sector bancario. San Isidro Lima-Perú	91
Figura 11 Plantón frente a Poder Judicial de Huamanga por reincorporación de trabajadora Agencia BBVA Ayacucho.	92

RESUMEN

Esta investigación describe la conducta *free-rider* y sus efectos sobre la libertad sindical, en el sector bancario peruano, específicamente en el sindicato minoritario Centro Federado de Empleados del Banco Continental (CFEBC). Con enfoque metodológico de estudio de caso y diseño cualitativo, progresa de exploratorio a descriptivo aplicando técnicas de análisis documental y entrevistas. La conducta *free-rider* implica un parasitismo social que induce a beneficiarse de esfuerzos colectivos evitando asumir los costos individuales y la libertad sindical, instrumento de compensación de la relación laboral asimétrica, es también piedra angular de la autonomía colectiva e interrelaciona sinérgicamente la sindicalización, negociación colectiva y huelga. Los hallazgos muestran importante deterioro en la afiliación del CFEBC con similares consecuencias en la negociación colectiva y huelga, que se corrobora en las entrevistas, que sugieren causas multifactoriales destacando la conducta egoísta, indiferente y oportunista de los trabajadores (*free-rider*), fomentada por el empleador que extiende la eficacia del convenio colectivo a trabajadores no afiliados, logrando desestimular la afiliación y promover la desafiliación.

En conclusión, en el CFEBC se confirma efecto negativo de la conducta *free-rider* en la libertad sindical y se recomienda proyectar beneficios individuales e iniciativas legislativas para neutralizar las acciones que promueven dicha conducta.

Palabras clave: *free-rider*, parasitismo, polizón, “conducta *free-rider*”, “libertad sindical y conducta *free-rider*”, “sindicalismo y conducta *free-rider*”

ABSTRACT

This research describes how free-rider behavior affects freedom of association in the Peruvian banking sector, specifically in the *Centro Federado de Empleados del Banco Continental* (CFEBC), 2012-2019. With a qualitative and exploratory methodological approach, the descriptive study of the case has applied techniques of documentary analysis techniques and interviews in the union organizations. The results and findings report a significant deterioration in freedom of association, showing meager growth in affiliations due to multifactorial causes, including the free-rider behavior of workers, which according to Olson (1992), it is the naturally selfish attitude of the human being that induces it to benefit from the efforts of others, avoiding assuming individual costs, generating a phenomenon of social parasitism. In the asymmetric employment relationship, freedom of association compensates for this inequality while employers promote free-rider behavior, directly affecting membership and reducing the bargaining power of unions. It is concluded that the CFEBC confirms a high incidence of free-rider behavior and its consequences. A legislative initiative is recommended which outlaws promotion of free-rider behavior for violating freedom of association, as well as some specific actions that the CFEBC must take.

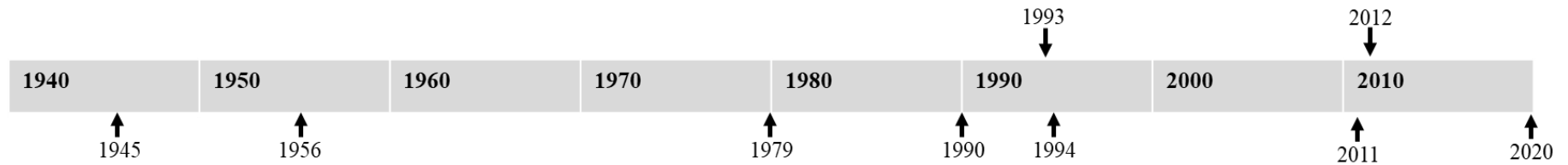
Keywords: *free-rider*, parasitism, stowaway, "*free-rider* behavior", "trade union freedom and *free-rider* behavior", "trade unionism and *free-rider* behavior", "labor parasite"

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El presente estudio de caso corresponde al Centro Federado de Empleados del Banco Continental (en adelante CFEB), organización sindical única y minoritaria conformada por trabajadores de la empresa del sector bancario peruano con razón social actual Banco BBVA Perú (en adelante BBVA). El CFEB es a su vez, una de las últimas bases de la Federación de Empleados Bancarios del Perú (FEB), tiene una existencia de 66 años desde su fundación y ha sobrevivido al aniquilamiento sistemático de las organizaciones sindicales ocurrido en el Perú durante las décadas precedentes a partir del año 1990. La figura 1 muestra en una línea de tiempo la evolución del CFEB con respecto al sindicalismo y el impacto de las políticas públicas en la libertad sindical.

Sobre la conducta *free-rider*, Olson (1992) señala que se presenta en grupos de personas con intereses comunes, generalmente este problema ocurre cuando las personas pueden consumir o aprovecharse de algún beneficio sin contribuir con su costo. Esta acción voluntaria y objetiva de un sujeto, de ocasionar un problema *free-rider*, deviene en una conducta susceptible de ser estimulada intencionalmente para desincentivar la sindicalización. Respecto al modelo sindical español, Roca (2016) que se tiene para extender la representación sindical a todos los trabajadores debido al modelo actual que origina el efecto *free-rider* que desincentiva la sindicalización. Mayormente se presenta esta conducta en el uso colectivo de bienes y servicios públicos, cuyo beneficio es difícil de individualizar, facilitando la conducta egoísta al mimetizarse en el grupo.



1945 - El 14 de julio de 1945 es fundada la Federación de Empleados Bancarios del Perú (FEB) con 30,000 afiliados a nivel nacional
1956 - El 25 de noviembre de 1956 se concreta la formación del Centro Federado de Empleados del Banco Continental
1979 - Constitución de 1979 promulgado el 12.07. 1979, en su artículo 54 ° establece que las convenciones colectivas de trabajo entre trabajadores y empleadores tiene fuerza de ley para las partes.
1990 - Ascenso al gobierno de Alberto Fujimori, caracterizado por diezmar las organizaciones sindicales, afectar la libertad sindical y la negociación colectiva; se legaliza el despido arbitrario.
1993 - Constitución de 1993 promulgado el 29.12.1993, en su artículo 28 numeral 2 establece: "2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado."
1994 - El año 1994, la FEB realiza la última negociación a nivel de rama de actividad con eficacia erga omnes
2011 - Decreto Supremo N° 014-2011-TR, publicado el 17.09.2011 por el cual se modifica el Decreto Supremo núm. 011-92-TR y se crea el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas.
2012 - El CFEBBC resuelve su negociación correspondiente al Pliego 2012 mediante un arbitraje potestativo causado
En adelante.- el CFEBBC y en general los sindicatos mantienen una baja tasa de sindicalización.

Figura 1

Evolución de la libertad sindical en el CFEBBC

Sobre la libertad sindical

La libertad sindical, en su perspectiva individual y colectiva, es descrita por Villavicencio (2010), quien señala que es un derecho complejo que está conformado por facultades organizativas y de actividad, orientadas a regular la actuación de sujetos colectivos que tengan como propósito, promover y proteger los intereses económicos y sociales de los trabajadores en las relaciones laborales.

La OIT (2013) advierte que una negociación colectiva amplia (por ejemplo, a nivel de rama de actividad) es la forma más efectiva de lograr la igualdad. El ejercicio de la libertad sindical permite que se consolide la autonomía que requieren los trabajadores, para la defensa de sus derechos tal como se muestra en la figura 2. Como señala Villavicencio (2012), la autonomía colectiva tiene componentes fundamentales e interdependientes, la sindicalización, la Negociación Colectiva y la huelga.

En consecuencia, la conducta *free-rider* es un elemento que debilita los intereses de grupo en el ámbito de las relaciones laborales, específicamente en la libertad sindical, de allí la importancia de evitar la promoción de dicha conducta o neutralizar dichas acciones, mediante estrategias internas y/o externas a la organización gremial que debe incluir una perspectiva jurídica.

El Convenio N° 98 de la OIT (1949), establece la protección de la libertad sindical del trabajador y norma para que este derecho fundamental no sea menoscabado por alguna condición laboral como, por ejemplo, condicionar o generar algún perjuicio motivado en la afiliación sindical. (Ver Anexo A). Téngase en cuenta que un acto de discriminación antisindical también puede resultar vulneratorio al derecho de libertad sindical, por ello, el Informe N° 307 del Comité de Libertad

sindical de la OIT, Caso N° 1886, en Uruguay, determinó que se había incurrido en discriminación antisindical, contraviniendo el Convenio N° 98 de la OIT (1949) (Ver Anexo B).

Los componentes o dimensiones de la libertad sindical mantienen una relación sinérgica de modo tal que el deterioro a cualquiera de ellos provoca en cascada el deterioro de los demás, siendo el efecto conjunto, superior a la suma de los efectos individuales. Además, todos son igualmente importantes, sin embargo, es la sindicalización el elemento vital para la organización sindical, en tanto los afiliados son su razón de ser y dan sentido a su existencia. En esta línea, coherente con la protección convencional, el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en su artículo 4, impone al Estado y al empleador la obligación de abstenerse de atentar de cualquier modo contra la libertad sindical (Ver Anexo C).

La sindicalización, en su dimensión individual es susceptible de ser objeto de acciones antisindicales orientadas a impedir su crecimiento e incluso a procurar su disminución, ocurre en los sindicatos minoritarios, cuando la empresa en una decisión unilateral extiende los beneficios de convenio colectivo, con el propósito de promover en los trabajadores la conducta *free-rider* toda vez que pueden disfrutar los beneficios del esfuerzo colectivo sin asumir costos individuales, siendo además un elemento que debilita los intereses de grupo en el ámbito de las relaciones laborales, específicamente en la libertad sindical, de allí la importancia de evitar la promoción de dicha conducta y/o neutralizar las acciones que la promueven, mediante estrategias internas y externas a la organización gremial que deben incluir una perspectiva jurídica.

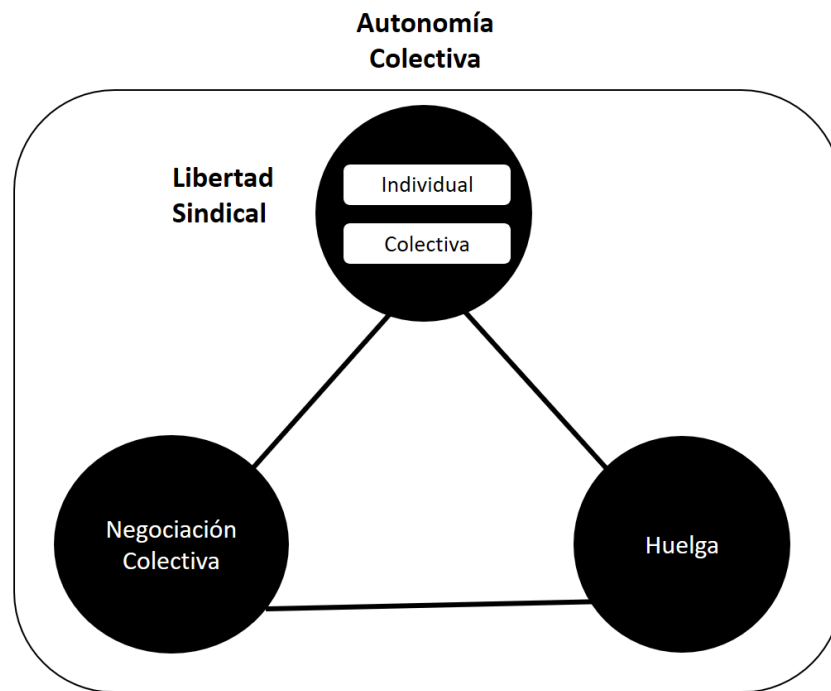


Figura 2
Evolución de la libertad sindical en el CFEBC

Nota: Elaboración propia. Muestra la libertad sindical, en sus perspectivas individual y colectiva, siendo la sindicalización un componente fundamental de la libertad sindical para el ejercicio sinérgico con los otros componentes de la autonomía colectiva como son la negociación colectiva y la huelga.

En el contexto internacional, el mundo desarrollado está experimentando un descenso, de acuerdo con Carrasco (2020), el promedio de la tasa de sindicalización al año 2019 es, Holanda (19,8%), Portugal (19,5%), Alemania (19,2%) y Colombia (18,5%), pero se encuentra muy lejos de naciones como Islandia (92,8%), Dinamarca (71,7%), Suecia (71,7%) y Finlandia (65,3%). Estas caídas de los niveles de sindicalización pueden obedecer a factores endógenos y/o exógenos. En América latina, como señala la OIT (2020) la tasa de sindicalización promedio es de 9.5%; los años 2017, 2018, 2019 presentaron tasas de 9.4%, 9.4% y 9.5%.

En el Perú, la estructura del sistema financiero, que se muestra en la tabla 1, incluye a las empresas bancarias que concentran el 86.8% de operaciones activas y el 82.7% de operaciones pasivas del sistema. Es importante conocer esta estructura porque según la coyuntura política y económica nacional se producen variaciones importantes por las cuales muchas empresas desaparecen y con ellas el despido de sus trabajadores y la afectación directa a sus sindicatos.

Durante las últimas décadas desde el cambio constitucional en el año 1993, se ha venido promoviendo sistemáticamente el modelo neoliberal acompañado de políticas antisindicales, afectando de manera sostenida al derecho a la libertad sindical, y por ende a la autonomía colectiva. que como derecho complejo comprende a la sindicalización, negociación colectiva y la huelga.

Tabla 1
Estructura del sistema financiero peruano al 2020

Entidades	Número de Empresas	Créditos		Depósitos	
		Monto	Part.	Monto	Part.
		millones S/	%	millones S/	%
Empresas de Operaciones	54	369,920	98.3	354,518	91.7
Múltiples					
Banca Múltiple	16	326,515	86.8	319,764	82.7
Empresas Financieras	10	13,541	3.6	8,639	2.2
Cajas Municipales (CM)	12	24,892	6.6	24,364	6.3
Cajas Rurales de ahorro y crédito (CRAC)	7	2,402	0.6	1,751	0.5
Entidades de Desarrollo de la Pequeña y Microempresa (EDPYME)	9	2,570	0.7	0	0
Banca Estatal	2	6,172	1.6	31,905	8.3
Banco de la Nación	1	5,360	1.4	31,905	8.3
Banco Agropecuario (Agro banco)	1	812	0.2	0	0
Total, Sistema Financiero	56.00	376,092.00	99.90	386,423.00	100.00

Nota: Adaptado de Dictamen económico-laboral N° 006-2021-MTPE/2/14.1-MTPE del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SBS)

A su vez, el sector bancario, al que pertenece el BBVA, llamado Banca Múltiple según la SBS, está conformado por 16 empresas registradas, según se muestra en la tabla 2, donde también se puede apreciar el nivel de sindicalización de cada una de ellas y puede observarse que en su mayoría los bancos carecen de organizaciones sindicales y en los que tienen sindicato se evidencia que el número de sindicalizados es exiguo con respecto al total de trabajadores.

Tabla 2
Empresas del sector bancario peruano y nivel de afiliación sindical al 31-03-2021

Empresas	NO Afiliados	Afiliados	Total Trabajadores
Banco BBVA Perú	5,737	418	6,155
Banco de Comercio	703	0	703
Banco de Crédito del Perú	21,833	180	22,013
Banco Pichincha	1,911	0	1,911
Banco Interamericano de Finanzas	1,342	0	1,342
Banco Scotiabank Perú	6,129	0	6,129
Banco Citibank	299	0	299
Banco Interbank	6,415	0	6,415
Banco Mibanco	10,268	270	10,538
Banco GNB	508	0	508
Banco Falabella Perú	1,438	290	1,728
Banco Santander Perú	150	0	150
Banco Ripley	1,303	193	1,496
Banco Azteca Perú	1,589	0	1,589
Banco ICBC	57	0	57
Bank of China	27	0	27
TOTAL, BANCA MÚLTIPLE	59,709	1,351	61,060

Nota: Adaptado de la información estadística de la SBS

Sobre la sindicalización

Como puede verse en la figura 3, la afiliación de trabajadores a los sindicatos en el sector de intermediación financiera peruano, durante los años del 2011 al 2018 ha venido presentando un incremento mínimo, y sólo el año 2019 se refleja un incremento significativo, atribuible a aspectos económicos coyunturales y que tampoco ha resultado sostenido, al 2019 existe un promedio de 6,5 % del total de trabajadores sindicalizados, por tanto, existe un 93.5 % de trabajadores

potencialmente sindicalizables. Nótese que en este sector hay empresas que no tienen sindicato y otras donde el sindicato no tiene una representación genuina de los trabajadores, sino que mantiene una relación de contubernio con la empresa, desvirtuándose así su naturaleza. También es importante notar el incremento significativo del total de trabajadores en el sector, lo que, sin embargo, no repercutió en la cantidad de trabajadores sindicalizados.

Sobre la representación de los trabajadores, el Reglamento de la LRCT - DS N° 011-92-TR (Ver Anexo D) establece que la representación de todos los trabajadores solo puede ser ejercida por el sindicato con mayoría absoluta,

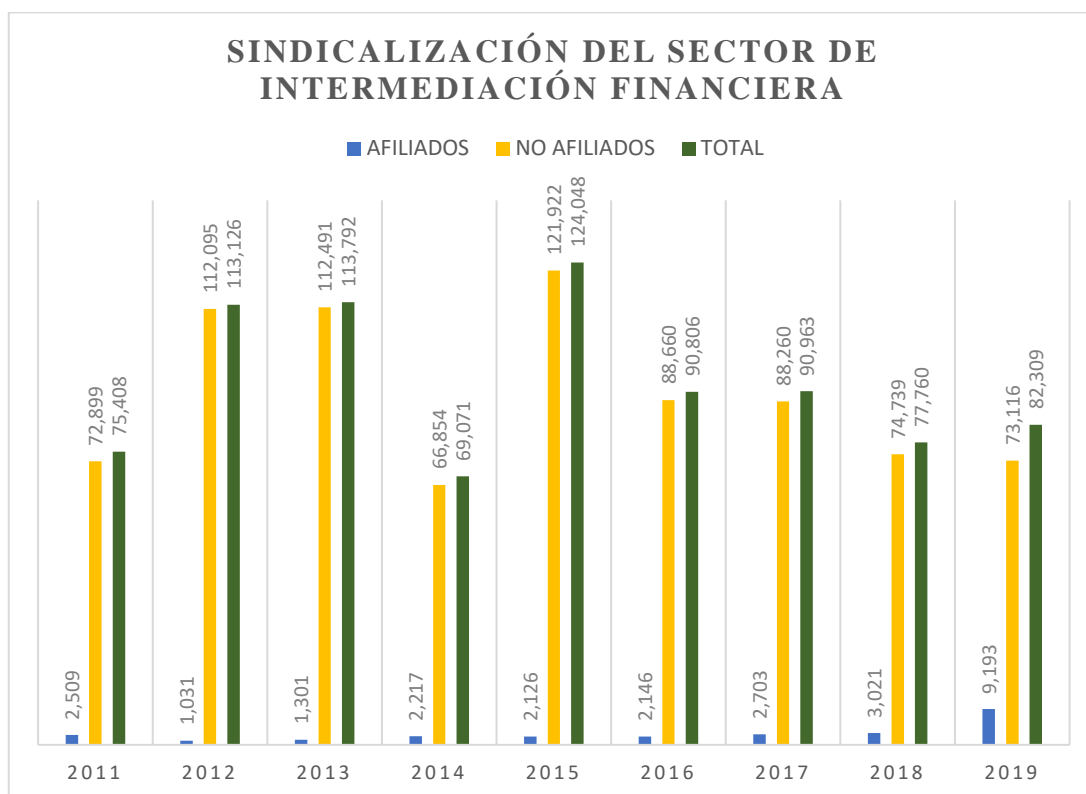


Figura 3
Evolución de la sindicalización en el sector de intermediación financiera en el Perú

Nota: Adaptado de los Anuarios ESTADÍSTICOS SECTORIALES 2011 - 2019 del MTPE

Del mismo modo, en la figura 4 se muestra una evolución del nivel de sindicalización del CFEBBC coherente con el sector de intermediación financiera, aunque en todo el sector existe mayor variabilidad en el total de trabajadores, mientras que en el CFEBBC también la cantidad total de trabajadores mantiene un crecimiento moderado casi constante. Como puede verse, en el BBVA, no existen los picos que se aprecian en el sector financiero, en los años 2012, 2013 y 2015. lo que indicaría que alguna de las otras empresas del sector mantendría esa movilidad numérica en el total de trabajadores. En consecuencia, la afectación al derecho de libertad sindical no es un hecho aislado, sino que tiene coherencia con la realidad política, social y económica del país.

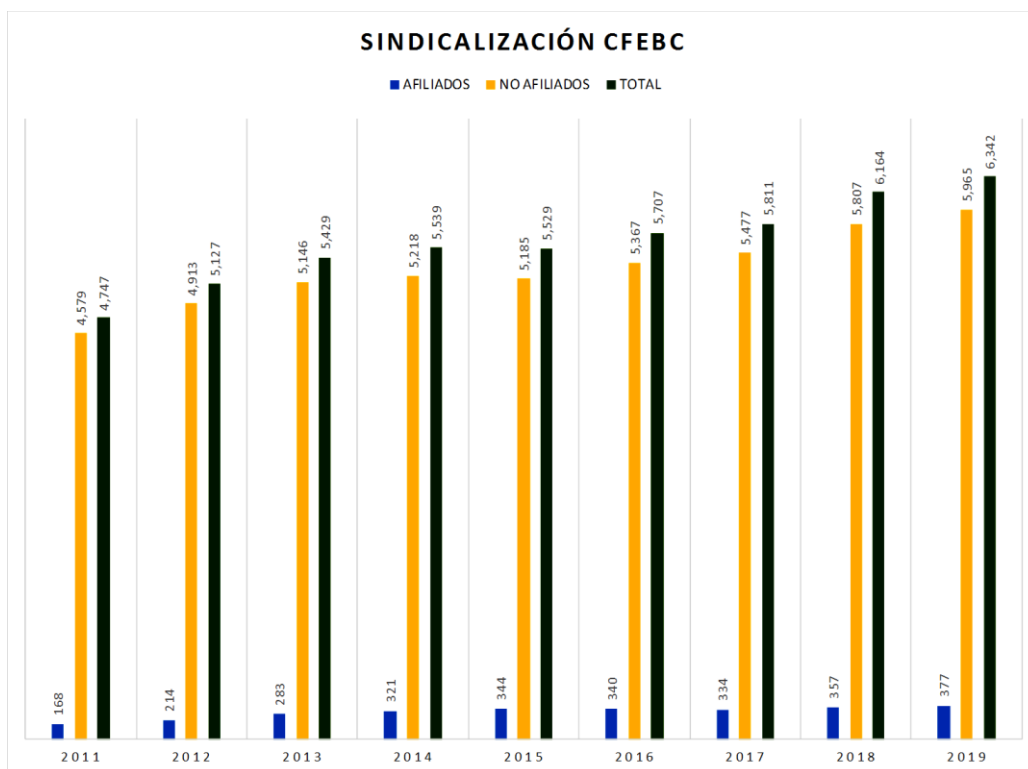


Figura 4
Evolución de la sindicalización respecto al total de trabajadores en el CFEBBC

Adaptado de DICTAMENES ECONÓMICOS LABORAL MTPE desde el año 2011-2019 e Información Estadística de Banca Múltiple de la SBS correspondiente al número de personal del BBVA Banco Continental)

Sobre el convenio colectivo

Los convenios colectivos han sufrido un estancamiento en su proceso de solución por diversas causas, generalmente por acciones implementadas por los empleadores que, amparados en su poder de mercado, (económico y político) logran normas vulneradoras al derecho de libertad sindical.

Un atributo relevante del convenio colectivo es su eficacia jurídica, que tiene que ver con la representación que ejerce la organización sindical, en decir a quienes representa en la negociación. Según el Reglamento de la LRCT - DS N° 011-92-TR, en el Perú los sindicatos mayoritarios pueden ejercer la representación del total de trabajadores, incluso de los no sindicalizados (*erga omnes*), pero los sindicatos minoritarios representan sólo a sus afiliados, aunque no haya sindicato mayoritario en la empresa (Ver Anexo D). Este aspecto es importante porque dada su poca representatividad el sindicato no puede ejercer adecuadamente los derechos colectivos, porque siempre se verá condicionado por el poder de la empresa. Como ha venido ocurriendo los últimos años en que el BBVA extiende indebidamente los beneficios del convenio colectivo a los no sindicalizados fomentando así la conducta *free-rider* perjudicando al sindicato y al colectivo que lo conforma, porque verá mermadas sus afiliaciones, su poder negocial y la posibilidad de ejercer acciones coercitivas como las huelgas.

Las Conclusiones del Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de Lima 2017, que señala la improcedencia de aplicar una eficacia general al convenio celebrado por un sindicato minoritario, es decir que los acuerdos de este son vinculantes sólo para las partes negociadoras, el empleador y el sindicato minoritario (Ver Anexo E.). En la misma línea, el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que en su artículo 9° y 42°

determinan que la fuerza vinculante es sólo para las partes intervinientes. En el caso de un sindicato minoritario, éste representa sólo a sus afiliados (Ver Anexo F).

Por tanto, una vulneración a la negociación colectiva como es hacer extensivos los beneficios logrados por un sindicato, a trabajadores no sindicalizados, perjudica el nivel de sindicalización, desincentivándolo y éste a su vez afecta al derecho de huelga y a la misma libertad sindical. Lamentablemente las normas contradictorias siguen dando lugar a estas trasgresiones. La Corte Suprema de Justicia de la República (2019) mediante acuerdos en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, (en adelante VIII Pleno), faculta a los empleadores a que unilateralmente, puedan hacer extensiva la eficacia limitada de los convenios colectivos alcanzados por sindicatos minoritarios, a todos los trabajadores, incluso a los no sindicalizados (eficacia erga omnes), (Ver Anexo G). Los criterios adoptados en este pleno laboral siguen los mismos criterios asumidos en la Casación Laboral N° 20956-2017-Lima, (Ver Anexo H), que para muchos expertos en derecho laboral son antisindicales y promueven la conducta *free-rider*.

Al respecto hay importante jurisprudencia, sin embargo, los plenos jurisdiccionales laborales continúan emitiéndose con ambigüedades o contradicciones lamentables. Por ejemplo, la Casación Laboral N° 12885-2014-Callao, señala que un convenio colectivo logrado por un sindicato minoritario no debe hacerse extensivo a los trabajadores no afiliados ya que desincentivaría la afiliación, el trabajador sin estar afiliado gozará de los mismos beneficios que los afiliados. (Ver Anexo I).

Mientras que en otros casos sí se legisla cumpliendo las normas y el derecho convencional. La Casación Laboral N° 12901-2014-Callao, establece que cuando

hay representación limitada (sindicato minoritario), No se puede extenderse la eficacia del convenio colectivo. (Ver Anexo J)

En la misma línea, la Casación Laboral N° 1 4255- 2017 Lima también resuelve que el convenio negociado por un sindicato minoritario no puede extenderse a todos los trabajadores no afiliados, aunque no haya en la empresa un sindicato minoritario y que se puede incluir en el acuerdo una cláusula delimitativa (Ver Anexo K).

De igual manera, la sentencia recaída en el Expediente N° 02476-2010-PA/TC LIMA, declara FUNDADA la demanda de los trabajadores de Gloria S.A. porque la empresa otorgó incentivos económicos sólo a los trabajadores no afiliados, lo cual atenta contra el derecho a la libertad sindical porque restringe arbitrariamente el accionar del sindicato, promueve la desafiliación e incurre en discriminación antisindical (Ver Anexo L).

En el caso de investigación, la empresa BBVA viene incurriendo en estas acciones antisindicales amparándose precisamente en las normas contradictorias mencionadas, ante ello, el CFEBEC hizo una consulta al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (en adelante MTPE) sobre las implicancias de extender los beneficios del Laudo Arbitral BBVA-CFEBEC-2012 (Ver Anexo LL) a los trabajadores no afiliados al CFEBEC, a lo que el MTPE respondió con el Informe N° 039 -2012-MTPE/2/14, (Ver Anexo M), que la extensión de los beneficios de un convenio de eficacia limitada a trabajadores no afiliados constituiría una vulneración al derecho a la libertad sindical, específicamente, a la libre afiliación. Esa extensión desincentivaría la afiliación de otros trabajadores e incentivaría la desafiliación de los trabajadores ya afiliados.

Según SERVIR (2020) en su informe sobre Negociación Colectiva en el Sector Público 2020, hace referencia que el año 2018, mientras el sector privado, alcanzó en promedio el 5 % de sindicalización, el sector público alcanzó el 16 % (el triple). La figura 5 muestra la evolución de los convenios colectivos en las diferentes actividades económicas del Perú, evidencia un descenso constante en la sindicalización en todos los sectores económicos.

ACTIVIDAD ECONÓMICA	AÑOS								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
A. AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	3	1	-	-	-	-	-	-	-
B. PESCA	3	2	2	-	-	-	-	-	-
C. EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	35	9	8	6	2	4	1	3	1
D. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	122	102	109	80	89	92	82	106	93
E. SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	7	8	7	8	6	7	7	8	4
F. CONSTRUCCIÓN	13	8	13	7	12	9	6	1	3
G. COMERCIO POR MAYOR Y MENOR, REP. DE VEHÍC. AUTOM.	11	15	5	5	6	6	6	8	9
H. HOTELES Y RESTAURANTES	0	1	-	-	1	1	1	1	1
I. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	28	19	27	18	7	6	7	7	10
J. INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	7	9	3	1	2	-	2	1	2
K. ACTIV. INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	8	6	6	6	4	6	4	4	4
L. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	29	35	32	36	8	3	-	2	10
M. ENSEÑANZA	20	23	17	18	14	22	14	18	16
N. SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	7	5	6	6	5	9	9	6	6
O. OTRAS ACTIVID. DE SERV. COMUNITARIOS, SOC. Y PERS.	46	43	48	53	30	30	30	31	24
TOTAL	339	286	283	244	186	195	169	196	183

Figura 5

Convenios Colectivos en el Perú registrados por año según actividad económica

Fuente: Cuadro 19 (p.36), "Convenios colectivos registrados por años, según actividad económica" (p.36), de OGETIC/Oficina de Estadística, 2020, *Anuario Estadístico Sectorial, 2019*, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Serie histórica/26, junio 2020.

En el caso del **sector de intermediación financiera**, se confirma la tendencia decreciente general en la cantidad de convenios colectivos registrados en el MTPE según muestra la figura 6, la cantidad alcanzada en el año 2012 no ha vuelto a ser alcanzada y por el contrario, se mantiene casi constante con ligeras caídas en algunos años. Es de resaltar que el año 2019, los convenios colectivos resueltos mantienen la tendencia de crecimiento moderado, y ese mismo año, hubo un incremento importante en la afiliación de los trabajadores como se aprecia en la figura 3. Este fenómeno obedece al deterioro general de las relaciones laborales durante la década que se informa y que incluso viene desde la década anterior. Es así como el mecanismo de auto tutela (huelga) no tiene la fuerza coercitiva para regular al componente fundamental de la autonomía colectiva como es la negociación colectiva (mecanismo de autorregulación).

El convenio colectivo es fuente de derechos de cumplimiento obligado por las partes, sin embargo, las empleadoras al fomentar la extensión de la eficacia de los convenios colectivos a los no afiliados también fomentan la conducta *free-rider*, que se manifiesta desde una lógica utilitaria en la cual el trabajador . se repite: ¿para qué voy a arriesgarme?, ¿para qué afiliarme?, ¿para qué asumir responsabilidades, si al final me va a tocar igual los beneficios del convenio colectivo? Esta falta de compromiso ocasiona que los convenios colectivos demoren más en resolverse, que a diario los trabajadores vayan perdiendo la posibilidad de adquirir nuevos derechos, que los convenios no cumplan su función de autorregular las relaciones colectivas de trabajo con el consecuente debilitamiento del sindicato que en el mejor de los casos tiene un exiguo crecimiento, evidenciándose el efecto sinérgico de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga.

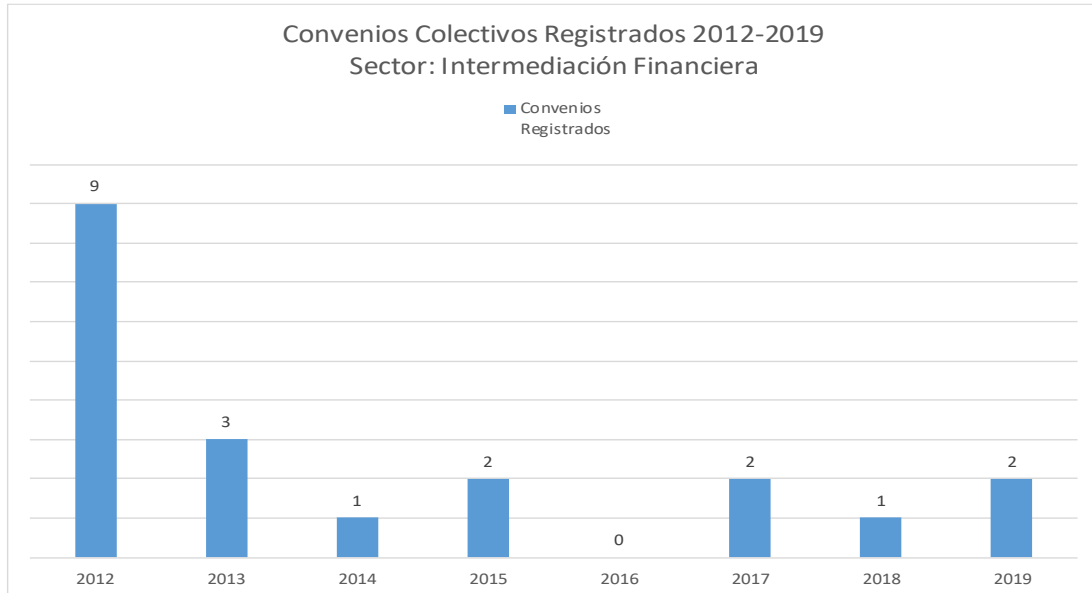


Figura 6

Convenios Colectivos en el sector de Intermediación financiera en Perú 2012-2019

Adaptado de “Cuadro 01 (p.7), “Convenios Colectivos registrados 2012-2019 Sector Intermediación Financiera”, de OGETIC/Oficina de Estadística, 2020, *Anuario Estadístico Sectorial, 2019*, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Serie histórica/26, junio 2020

Sobre la huelga

Con respecto a la huelga como instrumento de empoderamiento de los sindicatos, especialmente en el marco de las negociaciones colectivas, éstas tienen relación con la cantidad de afiliados y también muestran tendencia decreciente como se aprecia en la figura 7, que presenta la cantidad de huelgas en el sector privado peruano durante los años de 1990 a 2019. A raíz de la política laboral impuesta por el gobierno fujimorista en la década de los 90’s se atentó contra la libertad sindical en su dimensión individual y colectiva, por ello, el año 1990 se tenían 613 huelgas registradas y el año 2019 disminuyeron a sólo 65. Muchos trabajadores por temor al

despido arbitrario prefieren no participar de las huelgas, pero sí beneficiarse del convenio colectivo que las empleadoras hacen extensivo a todos los trabajadores contraviniendo las normas y fomentando la conducta *free-rider*, que opera en contra de las acciones colectivas y principalmente de la huelga, derecho fundamental que tiene función de auto tutela dentro de una autonomía colectiva que caracteriza una verdadera relación laboral democrática.

El CFEBC ha realizado acciones colectivas de plantones, marchas y otros con el fin de sensibilizar a la empresa, pero no ha sido posible realizar huelgas debido fundamentalmente a la cantidad mínima de afiliados que no permitiría ejercer a cabalidad la coerción requerida y a la conducta *free-rider* fomentada por la empresa y que se ha instalado en los trabajadores no sindicalizados que saben que de todas maneras la empresa hará extensivos los acuerdos de convenio colectivo.

Como se ha señalado, la afectación a la capacidad de una organización sindical es multifactorial y provienen de causas internas y/o externas. Uno de estos causales externos es la extensión de los beneficios de un convenio colectivo a trabajadores no afiliados al sindicato que vulnera la libertad sindical y que a su vez genera consecuencias en cascada en los otros derechos fundamentales como son la negociación colectiva y la huelga. La extensión de beneficios a trabajadores no afiliados fomentará la conducta *free-rider* y debilitará las organizaciones gremiales sindicales, promoviendo el abuso y las prácticas antisindicales por parte del empleador.

De continuar promoviendo la conducta *free-rider* y no dar una solución, se incrementará la asimetría en la relación laboral, languidecerán las acciones colectivas en la defensa y conquista de nuevos derechos propios de sindicatos con militantes que buscan el interés de grupo e individual; frente a un sindicato débil, el empleador

buscará la negociación individual que es desventajosa para el trabajador y generará una serie de problemas sociales. Por tanto, el axioma: A mayor autonomía colectiva, mayor democracia, mejores condiciones económicas y laborales para los trabajadores, incremento de la productividad y manejo adecuado de controversias, habrá dejado de ser.

Los investigadores proponen la implementación de medidas internas y externas a la organización gremial, como respuesta a la conducta racional y egoísta consustancial al ser humano como es la conducta *free-rider* en los trabajadores. En el ámbito interno, implementar incentivos individuales adicionales a los obtenidos en negociación colectiva para los trabajadores afiliados, así como acciones coercitivas para los trabajadores que deseen beneficiarse con los convenios colectivos sin afiliarse. En el ámbito externo, debe abordarse desde el aspecto legal las sentencias y plenos jurisdiccionales laborales que fomentan la conducta *free-rider*, a fin de que se corrijan estas decisiones.

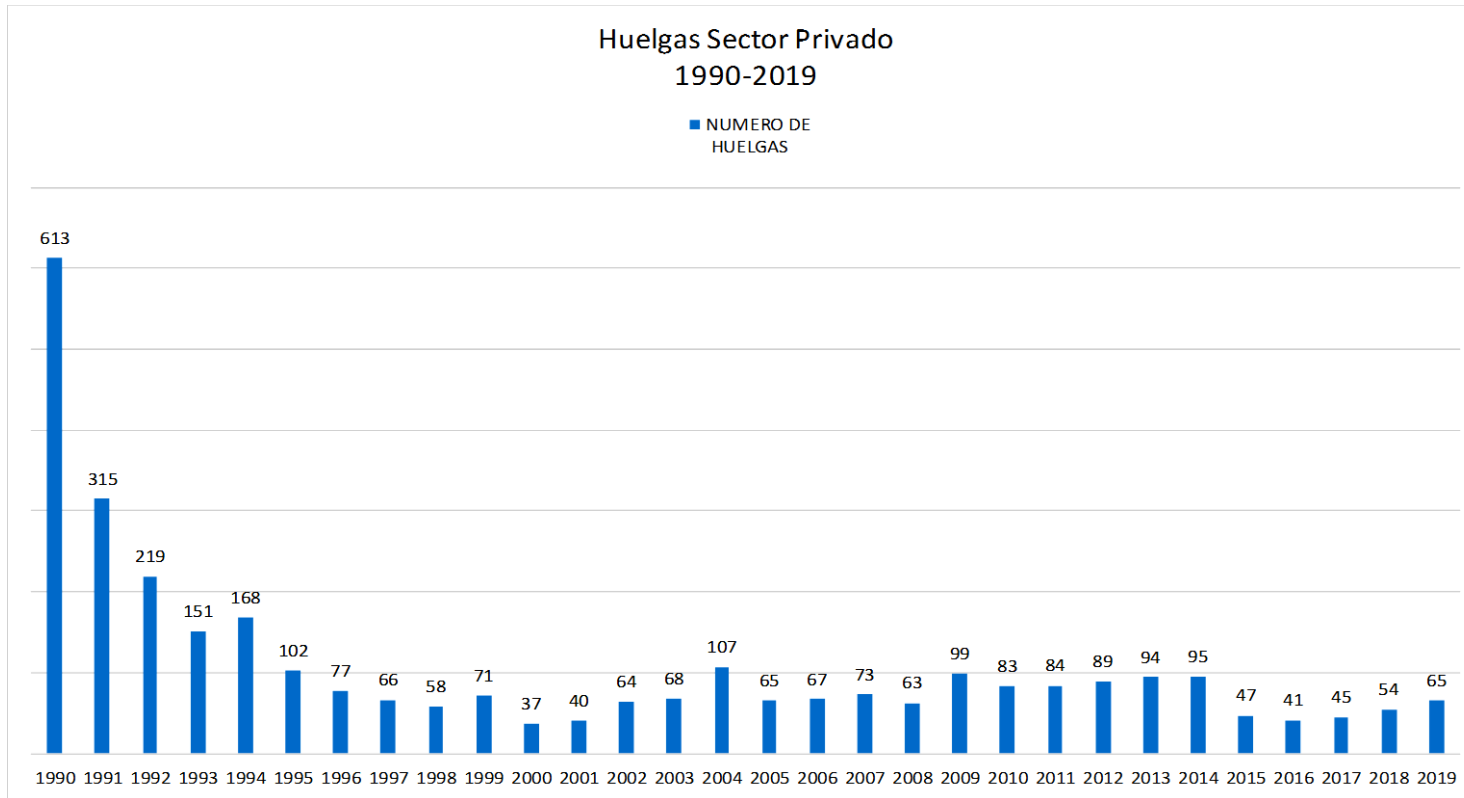


Figura 7
Cantidad de huelgas en el sector privado peruano 1990-2019

Nota: Adaptado de “Cuadro 01 Huelgas, trabajadores comprendidos y horas-hombre perdidas en el sector privado según años 1970 – 1919” (p. 7), de OGETIC/Oficina de Estadística, 2020, *Anuario Estadístico Sectorial, 2019*, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Serie histórica/26, junio 2020

Antecedentes

Los instrumentos del derecho del trabajo refieren los conflictos inevitables en las relaciones laborales producto de la relación asimétrica existente entre el empleador, que detenta el poder de organización, de dirección y de sanción, y el trabajador, que sólo posee su fuerza laboral. Dado que la fuerza laboral es un recurso por el cual paga el empleador, éste buscará máximo rendimiento de su inversión utilizando su poder de mercado, que de no tener límites podría llegar a abusos y ser fuente de conflictos.

A nivel internacional – USA – Europa

La revisión de la literatura científica internacional de los últimos años muestra importantes antecedentes, tales como la visión sobre el modelo económico irradiado por Estados Unidos de Norteamérica a los países latinoamericanos, las políticas económicas y sociales que de este derivan y sus consecuencias en el ámbito laboral. También es el caso de España, donde los sindicatos equiparan representatividad con cobertura de la negociación, es decir sostienen que finalmente representan al universo de trabajadores beneficiados, a pesar de que estos formalmente no les han otorgado representación alguna, no están sindicalizados ni sostienen relación ni compromiso con la representación gremial, ellos consideran positiva la extensión de los derechos negociados por que supuestamente esto incrementa su base de representatividad, aunque la sindicalización en sí sea muy baja, lo cual no les perjudica mayormente porque allí los sindicatos son parcialmente financiados por el Estado. En Argentina, Chile, Uruguay, la ley impone a los trabajadores no sindicalizados que se benefician con los acuerdos a contribuir con el sindicato negociador mediante una retribución extraordinaria durante el tiempo que dure el beneficio obtenido. Sin embargo, al margen del aspecto meramente

económico, la extensión por decisión unilateral del empleador, de los beneficios de negociación a los trabajadores no sindicalizados estimula en estos la conducta *free-rider* con resultados indeseables para los esfuerzos colectivos que son necesarios para el desarrollo general en una sociedad y particularmente atenta contra la sindicalización y por tanto contra el poder de representatividad y negociación de la organización sindical.

El carácter oportunista de la conducta *free-rider* es desarrollado a profundidad por Olson (1992), quien en su obra “*La lógica de la acción colectiva*” , desde una perspectiva sociológica y económica, en el contexto social estadounidense de los años 1960-1970, expone el comportamiento que guía a los grupos humanos con intereses comunes, a su vez definidos por las conductas individuales, con respecto al esfuerzo desplegado por cada uno y por el grupo por la obtención de objetivos colectivos, haciendo énfasis en los bienes públicos, cuyos beneficios son de difícil individualización. El autor analiza el supuesto, generalmente aceptado, de que los grupos cuando sea necesario realizarán acciones que favorezcan los intereses colectivos o comunes y simultáneamente cada persona actuará por sus propios intereses individuales. Sin embargo, esta aparente coherencia lógica implica que si cada individuo dejara de interesarse por su interés personal. tampoco se interesarían por el interés colectivo. En este escenario, el comportamiento egoísta y no el altruista sería la regla. Sin embargo, según Olson, este comportamiento racionalmente egoísta requeriría además del beneficio común, un estímulo individual o beneficio personal y algún mecanismo de coacción por el cual se sientan dispuestos a esforzarse por el interés colectivo. El autor analiza diferentes grupos como los operarios, los agrícolas, los maestros, profesionales, empresarios y también los sindicatos. Olson, también

señala que, a pesar de la importancia política de los sindicatos, en EE. UU., estos cobraron mayor fuerza y estabilidad cuando se alejaron de la orientación política que tuvieron inicialmente y se concentraron en la negociación colectiva.

El autor concluye que para minimizar el problema *free-rider*, los sindicatos requieren brindar beneficios individuales adicionales a los de grupo, obtenidos por negociación colectiva, así como imponer alguna forma de obligatoriedad o coacción a la condición de afiliado para garantizar la supervivencia de la organización gremial.

En esta línea, Stiglitz (2020), advierte que en la economía norteamericana y en el mundo, las empresas pueden obtener grandes beneficios y mantenerse por muchos años en una posición dominante y sin riesgo de competencia; pueden subir los precios de los bienes o servicios sin perder mercado ante sus competidores, eso va a denominarse el “poder del mercado”. El poder del mercado permite a las corporaciones explotar a sus clientes, proveedores y trabajadores. A los clientes cobrándoles precios más altos, a sus proveedores pagándoles menos o exigiendo condiciones desventajosas en las concesiones y a los trabajadores pagándoles salarios inferiores a los que deberían pagarles y debilitando las organizaciones sindicales, así como el poder negociador de éstas; el autor también señala que el poder del mercado se traduce en obligar al trabajador a laborar fuera de la jornada laboral sin pago alguno, situación que perjudica al trabajador y a su familia. El debilitamiento de los sindicatos ha perjudicado la capacidad negociadora de las organizaciones gremiales, por ejemplo, el beneficio de un convenio colectivo se hace extensivo a los trabajadores no afiliados, de manera que muchos trabajadores prefieren gozar de esta extensión sin pagar nada por ello. Obviamente a las empleadoras les gusta tener trabajadores con bajos salarios y sin sindicatos, saben muy bien que los trabajadores

individualmente no tienen la capacidad ni la fuerza para negociar con su empleador, pero sí cuando la negociación se hace colectivamente.

El autor concluye con la inexistencia de la libre competencia como mecanismo de autorregulación del mercado formulado por Adam Smith, que las empresas hacen uso de su poder de mercado para explotar entre otros, a sus trabajadores, contribuyendo en la profundización de las brechas económicas y sociales al concentrar en unos pocos los beneficios del crecimiento económico. Y sugiere importantes cambios en el marco legal norteamericano a fin de contener el poder de las empresas sobre sus trabajadores y facilitar las acciones colectivas de estos en la defensa de sus intereses; que los tribunales y el congreso no limiten el alcance de las demandas colectivas; parar a los líderes corporativos para que no sigan favoreciéndose a costa de sus accionistas, trabajadores y de la comunidad donde operan. Las políticas actuales, han afectado a las instituciones como son los sindicatos, que han sido debilitados en su poder y capacidad negociadora. Sobre esto, el autor ha mencionado que cuando la organización gremial logra convenios colectivos y estos beneficios se hacen extensivos a todos los trabajadores, incluyendo a los no sindicalizados, promueven la conducta *free-rider*.

En Europa, Beneyto (2011) en su artículo “*Fortalezas y debilidades del Sistema de Representación Sindical*”, se propone como objetivo evaluar la funcionalidad y estructura del modelo dual español; referido a la legitimidad de su sistema de representación sindical: asociativo o de afiliación directa y de representación delegada o audiencia electoral; y compararlo con los diferentes sistemas europeos, para lo cual realiza una revisión documental empleando una metodología analítica y comparativa de sus indicadores, reflejados en las “encuestas de calidad de vida en el trabajo” desarrolladas por el Ministerio de trabajo español,

sobre la afiliación, la representación y la cobertura de negociación colectiva y del modo en que se relacionan, presentando resultados y conclusiones concretas sobre cada uno de estos sistemas: el español, el escandinavo (Dinamarca, Finlandia y Suecia, el centro europeo (Austria, Bélgica, Alemania, Luxemburgo, Holanda y Eslovenia), el anglosajón (Gran Bretaña e Irlanda) y el conjunto de los países latino europeos (Italia, Francia y tres democracias más recientes como España, Portugal y Grecia). Sobre el modelo español, respecto de la tasa de sindicalización, el autor menciona que ésta ha pasado por etapas de expansión, aunque con un carácter más bien instrumental, subyace el ánimo de un beneficio personal, y con respecto a la representación sindical, distingue tres dimensiones: indicadores, funciones y retos futuros. Asimismo, analiza el surgimiento de probables disfunciones como son los fenómenos de la conducta *free-rider*, el efecto de segmentación y sus potenciales repercusiones en las relaciones laborales. Sobre la década de los 80, señala que el modelo sindical dual español consistía en dos ejes, el asociativo (referido a las afiliaciones) y el electivo (referido a la representación delegada) la negociación colectiva entonces era de eficacia general (*erga omnes*) y las estrategias sindicales se concentraban en tener representatividad, aunque no hubiera afiliación. Como resultado, indica que España registró un incremento de la tasa de afiliación general, pero con sensibles diferencias en el análisis más interno de los datos, es decir las diferencias entre hombres y mujeres, nacionales y migrantes, por regiones, por tipo de actividad, etc. Para darnos una idea, al año 2009 tenían un total 3'080,000 afiliados mientras que la cobertura de la representatividad era de 8'100,000 trabajadores y la cobertura de Negociación Colectiva era de 12'800,000 trabajadores. Es importante conocer que en el sistema español la representación y participación de los

trabajadores tiene tres niveles de actuación: a nivel de empresa, a nivel sectorial y a nivel institucional.

El autor concluye que actualmente, España con respecto a la Unión Europea tiene sistemas muy diferenciados, pero en las cifras de sus indicadores hay bastante aproximación. De igual forma, en su trabajo sobre el sistema sindical escandinavo, el autor señala como resultado que los países que lo conforman son Dinamarca, Finlandia y Suecia, cuyo sistema de gobierno (sistema Ghent, donde los sindicatos se encargan de gestionar el seguro por desempleo y donde el Estado tiene una aportación importante en el gasto, manteniendo altos niveles de protección gracias a su participación en los sistemas pensionarios), se caracteriza por su orientación hacia un estado de bienestar, concertación social, concentración de la negociación colectiva, participación institucional, gestión sindical de recursos públicos y dinámicas políticas de empleo, todo ello es articulado por la interlocución sindical directa y las altas tasa de afiliación. Sobre el sistema escandinavo, el autor concluye que posee altas tasas de sindicalización y un canal único y directo de comunicación sindical. Sobre el sistema centro europeo (Austria, Bélgica, Alemania, Luxemburgo, Holanda y Eslovenia) indica como resultado que tienen un modelo de representación dual con un nivel medio-alto de institucionalización sindical y concluye que regula las relaciones laborales en cuanto a participación, concertación e intermediación. Sobre el sistema anglosajón (Gran Bretaña e Irlanda), tiene como resultado que la participación sindical es muy baja y la participación de órganos consultivos dentro y fuera del trabajo es alta y concluye que la negociación colectiva es muy descentralizada. El autor, con respecto a los países latino europeos, (Italia, Francia y tres democracias más recientes como España, Portugal y Grecia), presentan los siguientes resultados: tienen pluralidad sindical, modelos de negociación colectiva

fragmentada y doble canal de participación (comité de empresa y secciones sindicales) y como debilidad principal la conducta *free-rider*, que desincentiva la afiliación, pero contra ello presenta gran representatividad y cobertura extendida, erga omnes de la negociación colectiva. Sobre la defensa de la legitimidad sindical, ella presenta las disfunciones que desincentivan la afiliación, como la conducta *free-rider*. Citando a Olson (1992), y su “teoría clásica de la elección racional”, la decisión de afiliarse a un sindicato se explica en términos de elección racional y estudio costo – beneficio. En este caso, los individuos sopesarían el beneficio que obtendrían de realizar el esfuerzo personal en una determinada acción colectiva versus la parte del beneficio colectivo que le correspondería en una determinada acción colectiva, aun no habiendo participado en ella. Esta diferencia sería el gatillador que incentivaría la conducta *free-rider*. Como conclusión general, el autor manifiesta la comprobación de una correlación positiva entre el índice de participación y los principales indicadores socioeconómicos de lo que deduce una importante contribución del sindicalismo a la economía y cohesión social.

A nivel internacional regional – América latina

Senén, Trajtemberg y Medwid (2010), se trazaron como objetivo general analizar el incremento de la tasa de afiliación sindical actual e histórica desde la década del 90 en la Argentina, cuando este indicador sindical sufrió una sensible disminución generalizada en la región y su relación con los criterios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), entidad que busca soluciones a los problemas comunes con orientación al cambio económico, social y ambiental y compararlo con una caída del mismo indicador en los países desarrollados en el mismo período. Los autores centran su trabajo en el análisis del factor de “afiliación sindical” según de los datos publicados por el Ministerio de

Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), específicamente, la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizada en los años 2005-2008, fecha en que se incorporó el Módulo Relaciones Laborales (MRL), a fin de poder evaluar las relaciones laborales en el ámbito interno de las empresas. También indican que la cobertura de las negociaciones efectuadas por los sindicatos constituye incentivo importante para el incremento de afiliación sindical, mencionan la teoría de Olson, con respecto a los *free-rider* e indican la relación directa de la cobertura de las negociaciones con el nivel de actividad, y que, si los beneficios salariales de las negociaciones sindicales se extienden a los trabajadores no afiliados, éstos podrían verse estimulados a no afiliarse al sindicato. La metodología empleada es de tipo descriptivo explicativo mediante un análisis documental y procedimientos comparativos históricos proveniente de la investigación sobre relaciones laborales llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los investigadores centran su análisis en el factor “afiliación sindical” para cuyos fines se formulan las siguientes interrogantes: “¿Qué factores explican la incipiente recuperación de la tasa de afiliación sindical?; ¿la tasa de afiliación actual se revela como alta o baja en función de la experiencia de otros países de América Latina e industrializados?; ¿corresponde a un cambio de contexto político y económico o a estrategias propias de los mismos actores sindicales? Y para encontrar las respuestas, acuden al análisis de las discusiones nacionales e internacionales, su medición y la incidencia de factores endógenos y exógenos que influyen en la decisión de los trabajadores a afiliarse o no a los sindicatos. Los resultados indican que a partir de los años 90 en que se dieron las medidas de reformas neoliberales, el sindicalismo perdió importante protagonismo más o menos hasta el año 2003, año en que se vislumbra una recuperación específicamente en tres factores: a) la tasa de afiliación,

b) cantidad de convenios de negociación colectiva y c) el traslado del conflicto social al conflicto laboral. Sobre el repunte en la tasa de afiliación, los autores coinciden con otros autores respecto a la dificultad de encontrar datos fidedignos sobre este indicador, debido a que generalmente las fuentes son cuestionadas y no se dispone de información estadística continua y comparable.

Las conclusiones a que arriban los autores, con respecto a la pregunta ¿Qué factores explican la incipiente recuperación de la tasa de afiliación sindical?, reconocen como factores exógenos a los factores económicos, así como a los jurídicos institucionales, en tanto que como factores endógenos mencionan a las estrategias de reclutamiento y a la propia estructura organizativa de los sindicatos. Estos datos han sido extraídos de una muestra de 1,553 empresas de un universo total de 53,038, que emplean en total a 2'450,400 trabajadores. Asimismo, resaltan que los factores exógenos de orden jurídico institucional se han mantenido constantes por varias décadas, durante las cuales la afiliación sindical ha tenido disminuciones (1990) y recuperaciones importantes (a partir del 2003), lo que se atribuye a factores exógenos relativos a elementos de la política y la economía nacionales que incidieron en el incentivo a la afiliación, un aumento general en los niveles de empleo y la expansión de las negociaciones colectivas.

En Chile, Mieres y Sepúlveda (2016) tratan sobre el proceso de reforma laboral que entre otras medidas plantea la extensión de beneficios de convenios colectivos, lo que tuvo entre sus principales ideas antagónicas, la vulneración de la Libertad Sindical, en tanto derecho fundamental, tanto en su dimensión individual como en su dimensión colectiva en lo que se refiere a la aparición de su aspecto negativo el fenómeno indeseable del *free-rider*. Los autores señalan como objetivo general exponer comparativamente el escenario legal de la libertad sindical actual

con la reforma normativa propuesta a la luz de las disposiciones de la OIT y el Comité de Libertad Sindical, procurando encontrar conformidad o contradicciones entre la legislación actual y la reforma planteada. La metodología es de tipo exploratorio, mediante el análisis documental literario, normativo legal, así como una revisión histórica que aborda los siguientes tópicos específicos: a) inicio de los instrumentos colectivos derivados de la consolidación del sindicalismo y sus derechos subsecuentes. b) análisis del Código de trabajo artículo 346° que contiene parte del fundamento histórico de esta figura legal, para conocer la intencionalidad del legislador al momento de instituirlo. c) revisión exhaustiva de los fundamentos de la actual propuesta de reforma, y los argumentos exhibidos tanto por el ejecutivo como por los parlamentarios en su defensa, así como el amplio debate suscitado y las críticas que a partir del derecho de la libertad sindical han surgido. d) Reconocimiento de la libertad sindical como el más importante principio en materia laboral y sus aspectos dogmáticos e históricos pero sobre todo su dimensión individual a la que es inherente el aspecto volitivo del trabajador respecto de participar o no de las acciones colectivas, pero también el aspecto más negativo como es la condición de influenciabilidad, lo que dio lugar a las denominadas “cláusulas de seguridad”, específicamente con respecto a la ampliación de beneficios y e) Análisis específico de la extensión de beneficios a la luz de la dogmática el principio de Libertad sindical tanto bajo las normas actuales como desde el enfoque de las reformas planteadas. Los autores señalan como resultados, que la aparición del derecho colectivo del trabajo se inspiró en la Revolución Francesa, que propugnó la libertad y la igualdad ante la ley de todos los hombres, lo cual terminó como una romántica quimera ante la realidad que daba cuenta de las grandes desigualdades que hacían imposible la pretendida libertad y que las condiciones de trabajo eran

impuestas al trabajador de tal modo que en realidad acuerdo contractual era una falacia, ante lo cual el trabajador se aleja de su dimensión individual y se acerca a una dimensión colectiva que pueda, con mayor poder por la representatividad que podía ejercer, negociar de manera más eficiente sus condiciones permitiendo que la organización gremial lo represente. Los autores hacen énfasis en la eficacia jurídica del convenio colectivo y mencionan sus cuatro categorías: a) Eficacia social que lo convierte en un acuerdo de hecho sin trascendencia jurídica pero cuyas atribuciones de tipo social son sancionables mediante acciones colectivas como por ejemplo la huelga. b) Eficacia contractual, el pacto colectivo es un contrato normado por el derecho común que establece derechos subjetivos para las partes contratantes, sin ser una norma en sí mismo. c) Eficacia real cuando el convenio colectivo prevalece sobre el contrato individual y d) Eficacia normativa, aspecto vital en el presente trabajo. Los autores señalan que el “efecto colectivo”, citando a Ogalde (2015), sería el que genera obligaciones incluso para personas que no participaron en su celebración, no consintieron e inclusive pudieron haberse desistido del mismo, lo cual marca una excepción al principio relativo de los contratos, por el cual los efectos del contrato afectan únicamente a quienes lo celebran. Sin embargo, también mencionan que los efectos de un convenio colectivo son obligacional y normativo, por el efecto normativo se crea modifica o extingue derechos y obligaciones que afectan sólo a las partes que son los sujetos colectivos. A su vez el efecto normativo aborda las relaciones de trabajo individuales (presentes, futuras o ya extinguidas) y la organización de las empresas (medidas de protección y asistencia, representación del personal, etc.) y surgen aquí la eficacia normativa objetiva; por la cual por ejemplo se norma la inderogabilidad de un convenio colectivo o por un principio laboral no podría pactarse en forma menos favorable al trabajador, lo cual sería renunciar a un

beneficio estipulado; y la eficacia normativa subjetiva que trata sobre el contenido normativo y sobre el ámbito de aplicación personal que afectará, lo que está relacionado con las vías de protección autónoma y heterónoma y con la eficacia personal: general o erga omnes y limitada que es finalmente el quid del asunto porque determina la extensión de los beneficios del convenio colectivo a trabajadores que no participaron en él (eficacia general). La normativa chilena, antes de las reformas laborales, se enmarcaban en un modelo reglamentarista del convenio colectivo y las relaciones laborales marcadas por la protección heterónoma. El artículo 338° del Código de trabajo de Chile, determina que las organizaciones sindicales sólo pueden representar a sus afiliados. Si bien la extensión de beneficios corresponde a la discrecionalidad del empleador, es un hecho que produce como externalidad la conducta indeseable del *free-rider*, incluso en Chile con Ley N°20940, artículo 323 vigente desde 1° de Abril 2017, y el artículo 346 del Código de Trabajo, contemplan la obligación de que los trabajadores beneficiados con la extensión de beneficios aporten obligatoriamente el 75 % de la cuota al sindicato que negoció dicho beneficio, durante el tiempo que dure el contrato. La conclusión que manifiestan los autores, sobre los principios que subyacen a la normativa convencional, es que, el extender los beneficios emanados de la negociación colectiva debe entenderse en el contexto evolutivo y dinámico que tal derecho implica, así como en toda la extensión de su complejidad, que la legislación actual adolece de falencia relevante al no armonizar con el principio rector. La contravención importante es la imposición sobre la forma como se podrán ampliar los beneficios a trabajadores no afiliados al sindicato que suscribió un pacto, al imponer la facultad discrecional del empleador para ejecutarlo, vulnerando abiertamente la normativa internacional y las disposiciones de la OIT.

En Uruguay, Doglio (2003) en su tesis de grado por la Universidad de la República, titulada “*Movimiento sindical uruguayo: El drenaje de las bases, análisis y perspectiva*”, tiene como objetivo de su investigación dar una explicación de las razones por la cuales el movimiento sindical uruguayo ha experimentado en las últimas décadas una significativa caída en la afiliación sindical. El poder de los sindicatos se vio debilitado por múltiples razones, entre ellas la flexibilización laboral que trajo aparejado el incremento del desempleo. Ahora se ha variado los términos de la negociación colectiva, estas tratan de mantener beneficios de convenios anteriores o inclusive se pierden derechos y beneficios a cambio de estabilidad laboral. La metodología empleada es analítica-sintética bajo un enfoque descriptivo, aplicando el estudio documental histórico a partir de la definición del tipo de sindicalismo existente en Uruguay. Así como la muy probable ascensión al gobierno del Movimiento obrero FA-EP (Frente Amplio-Encuentro Progresista), de gran representatividad obrera y conocida posición de izquierda. Asimismo, la autora analiza el movimiento de la dirigencia sindical a partir de la reapertura democrática y la desregulación de las relaciones laborales en el contexto de las reformas políticas y se plantea las siguientes interrogantes: “¿Cómo afectaron al sindicalismo uruguayo las fuertes medidas de orientación económica que la región vivió a partir de la década del ochenta? Las bases, ¿se sienten representadas por sus ‘representantes de clase’?, de ser así, ¿por qué el movimiento sindical ha experimentado una constante caída en la afiliación?”; Asimismo, la autora plantea como hipótesis la generación de una nueva forma de sindicalismo a partir del inicio del sistema democrático en 1985, con un discurso dual, exento de modos institucionales para lograr objetivos inmediatos e incapaz de generar medios alternativos para mantener o ampliar su base orgánica y todo ello debido al ingreso del país a un bloque regional donde impera un nuevo

modelo de relaciones laborales, con una economía globalizada y mercados liberales que coinciden con el surgimiento de un partido político izquierdista que atiende las demandas de los trabajadores, lo cual producirá en los sindicatos la pérdida de la posibilidad de brindar incentivos selectivos con la consecuente disminución de la afiliación sindical. La autora divide el tema destinando la primera parte a la demostración de su hipótesis a partir de la teoría de la Lógica de la acción Colectiva de Mancur Olson (1992) y una segunda y última parte que se basará en el trabajo de Victora Murillo citado por Gramacho (2006) sobre el tema de las interacciones entre los gobiernos y los sindicatos. Como resultados la autora indica que la liberalización de la economía, que llega a un punto de quiebre en los años 90, aunada a las políticas de reforma que incluyen la flexibilización de las condiciones laborales y la paulatina descentralización de las negociaciones colectivas, lo cual afecta significativamente a las organizaciones sindicales y ha ocasionado una baja sustantiva del apoyo de los trabajadores a la Central Única de Trabajadores (CUT), que a esa fecha no concentraba más del 10% de afiliaciones. que ante la presencia de una nueva fuerza política de izquierda, de bases obreras en el gobierno, los sindicatos se encuentran carentes de beneficios selectivos que brindar a los trabajadores que por el fenómeno *free-rider* calculan que la participación sindical no les otorga beneficios superiores a los costos de la afiliación, por lo cual los sindicatos empiezan a disminuir sus tasas de afiliación, prefiriendo la esfera política que la sindicalista, en otras palabras, adherirse al partido político en lugar de al sindicato.

Las conclusiones de la autora sobre los efectos de la transición del régimen militar a un nuevo Estado de derecho orientado a la reinserción del país a una economía de mercado, específicamente con respecto al movimiento sindical uruguayo son las siguientes: a) El sindicalismo no ha podido adaptarse al nuevo

entorno impuesto por la reforma. b) A pesar del apoyo político recibido para impulsar la negociación, sigue siendo la tasa de afiliación la que sostiene la representatividad del sindicato. c) Urgen estrategias de reestructuración como sería otorgar beneficios alternativos adicionales a los beneficios colectivos, para el trabajador y su familia. Asimismo, según la interpretación de la autora sobre los datos de la evolución de los sindicatos, la tendencia de los trabajadores con respecto al movimiento sindical será “Si estas personas aún no han ingresado a la esfera laboral, cuando lo hagan no tenderán a afiliarse al sindicato”. “Si estas personas se encuentran ya dentro de la población activa, y su sector cuenta con un sindicato que lo represente, tenderán a no afiliarse al sindicato”. “Si estas personas se encuentran ya dentro de la población activa y su sector no cuenta con un sindicato que lo represente, no tenderán a organizar uno”.

A nivel nacional – Perú

Núñez (2013) resalta la importancia de las organizaciones sindicales y el rol que juegan dentro un estado de derecho social y democrático; la libertad sindical que tiene la categoría de derecho fundamental cuando es ejercida por las organizaciones gremiales fortalecen el sistema democrático, coadyuvan al desarrollo del país y favorecen la paz social mediante el trabajo decente. La relación trabajador-empleador implica percepciones no necesariamente económicas, donde uno aporta tiempo y esfuerzo y el otro, el capital y los medios de producción, éstos se mantienen en un delicado equilibrio muy susceptible de romperse siendo por naturaleza confrontacional, especialmente en un entorno socio económico donde la empresa no se percibe como un ente de transformación social, sino sólo como un ente generador

de riqueza. Según su análisis, la búsqueda del equilibrio en las relaciones laborales se facilita cuando los trabajadores pueden negociar colectivamente por el bienestar común con el empleador, mediante una representación colegiada, sindicatos, comités de empresa etc. orientados a la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores, lo cual, llegado el momento, requiere del compromiso y participación personal de los trabajadores tanto para su desarrollo organizacional como para el respaldo de su poder negocial. Es aquí donde surge la conducta *free-rider*, presente también en otros ámbitos sociales, en las personas que están dispuestas a recibir los beneficios obtenidos colectivamente por otros miembros de la organización sin haber participado de las acciones colectivas que fueron necesarias para su obtención. La autora concluye que los sindicatos expresan el ejercicio de la libertad sindical como derecho fundamental en una sociedad democrática fortalecida no solo económicamente, sino también socialmente a través del trabajo decente y la optimización de la distribución de la riqueza, por lo que considera necesario formular guías para la emisión de políticas públicas que favorezcan a los sindicatos mediante la ampliación de la base de sindicalización y resalta la importancia del compromiso personal de los trabajadores para sostener el poder negocial del sindicato.

En la misma línea, la Casación N° 12885-2014-Callao (Ver Anexo I), estableció que las empresas con sindicatos minoritarios no pueden hacer extensivos los beneficios obtenidos en negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados porque ello constituiría una acción antisindical de desincentivación a la sindicalización. Sin embargo, hay empleadores que mediante argucias legales extienden dichos beneficios de tal manera que los trabajadores sienten que no es necesario participar en sindicatos para obtener los beneficios, porque igualmente se los van a otorgar. El trabajador afiliado al sindicato está en un plano diferente al

trabajador no afiliado, al respecto, García (2010), señala que el derecho a la igualdad no significa que todas las personas sean uniformemente tratadas, contrariamente implica tratar igual a los iguales y tratar diferente a los desiguales. Resultaría injusto e incoherente tratar como diferentes situaciones iguales, así como tratar por igual situaciones diferentes.

Murga (2015), explica la incidencia de la acción sindical en las relaciones laborales al sindicato y su empleadora la empresa AJEPER S.A. La autora se plantea como hipótesis que la acción sindical ejerce una influencia negativa en las relaciones laborales colectivas porque debilita el sentido de pertenencia y segmenta intereses y beneficios entre los trabajadores afiliados al sindicato y la empresa AJEPER S.A. Metodológicamente categoriza la investigación como de tipo descriptivo, empleando el método del análisis deductivo-inductivo, porque le permite un reconocimiento general del ámbito empresa-sindicato, a partir de la teoría de los sindicatos de lo particular a lo general y a su vez interpretar y explicar la influencia del sindicato dentro de la empresa y la relación que se ha mantenido entre las dos organizaciones, el método analítico y sintético con el cual ha analizado los procesos internos sindicales y los factores que han influenciado en las afiliaciones y estas a su vez en las relaciones laborales, y los efectos en ellas durante los últimos años y el método estadístico como instrumento para recolectar, clasificar, procesar e interpretar los datos cuantitativos necesarios para sustentar la investigación. Con respecto a las técnicas utilizadas, se han empleado la observación, cuestionario y entrevista. Se ha tomado una muestra de encuesta el universo de trabajadores de AGP de 124 trabajadores de los cuales 59 son afiliados al sindicato. Los criterios de exclusión son los trabajadores no afiliados y los desafiliados del sindicato. Sobre sus resultados, la autora informa sobre la reseña histórica que el sindicato estudiado fue conformado el

año 2012 y fue constituido sobre la base de un sindicato único nacional existente desde el año 2005, conformado por trabajadores activos tanto obreros como empleados de la empresa y que las luchas sindicales comienzan en el año 2004 con fricciones entre la dirigencia y la empresa derivando ello en despidos y posteriores reincorporaciones judiciales, que hasta el año 2010 la empresa desarrollaba tácticas para la desintegración del sindicato, incluso formando un sindicato paralelo llamado de “amarillos” y otras estrategias de desincentivación, cuya consecuencia fue un paro de 48 horas los días 17 y 18 de Diciembre 2010 en la ciudad de Lima que era el único lugar donde en ese entonces había sindicato, lográndose una aumento al básico mensual de S/ 100 y un pago como cierre de pliego de S/850 para todos los trabajadores a nivel nacional, sindicalizados y no sindicalizados, en Lima y provincias. En vista del desconocimiento de los trabajadores de provincias sobre el origen de tales incrementos, la empresa desarrolló visitas explicando que correspondían a un “bono por el esfuerzo del trabajador”. Todo esto da lugar a una mayor organización por parte del sindicato que también desarrolla estrategias y visita plantas de provincias con adecuada asesoría sindical e incluso legal, lo que no les fue difícil considerando la situación desfavorable que afectaba a los trabajadores sobre todo en provincias con respecto a sus derechos laborales, entre ellos el argumento más convincente para la afiliación fue sobre el temor a la desvinculación laboral y por ende la estabilidad. En el análisis sobre la relación entre el tiempo de antigüedad y la afiliación de los trabajadores se evidencia que el segmento de los que tienen una antigüedad de seis a ocho años es el que tiene mayor cantidad de afiliados y del resultado de las encuestas se obtiene que la mayoría decidió su afiliación debido a estar próximos a una estabilidad laboral y el consecuente temor a la desvinculación. Asimismo, la autora analiza la acción colectiva a partir del individuo mencionando

la teoría de la elección racional de Olson (1992), que estudia la conformación de grupos de interés alrededor de objetivos colectivos pero con motivos y expectativas individuales, personales, y que su razonamiento costo beneficio le hará preferir su no participación donde pueda beneficiarse sin efectuar el correspondiente esfuerzo, surgiendo así la conducta *free-rider*, menciona también el concepto de identidad colectiva, sentido de pertenencia y la construcción social de la protesta sobre la cual sostiene que no es una realidad objetiva sino una construcción colectiva subjetiva.

La autora concluye, con la evidencia de la existencia de un sindicato nacional único que negocia a nivel de rama de actividad que representa a cuatro sindicatos distribuidos en diferentes zonas geográficas del país teniendo un promedio de sindicalización en el mejor de los casos de 35.20% y el peor de 2.43 % y que los trabajadores se afilian al sindicato en un 34% por temor a ser desvinculados, que la conducta del *free-rider* corresponde al individuo que realiza una evaluación de los beneficios que obtendría participando en acción sindical y los que igualmente obtendría no participando en esta. Citando a Olson (1992) la autora manifiesta que la persona además de los incentivos colectivos requiere incentivos selectivos, (personales, individuales) para que decida participar en acción colectiva y que la cohesión de grupo se afectará en la medida que otros también decidan con ese razonamiento costo beneficio. Asimismo, se ha determinado la existencia de una participación pasiva de los afiliados por la deficiente gestión de los dirigentes sindicales.

Pasco (2010) analiza los importantes cambios sociales y normativos en el tramo final del siglo XX con el fin de responderse las interrogantes de qué cambios habrán de producirse en la vida de las personas y especialmente cómo serán los sindicatos en el nuevo siglo, toda vez que no son algo aislado, sino que conforman

la realidad social. Con una metodología cualitativa y descriptiva mediante la recopilación metódica, análisis y estudio de contenido de literatura especializada, el autor desarrolla inicialmente este trabajo de investigación como una ponencia para el Congreso Interamericano de Administración de Personal de la Federación Interamericana de Administración de Personal (FIDAP), Buenos Aires. Cuyo tópico principal es el estudio de las relaciones laborales en América Latina, centrado en los cambios esenciales que sobrevendrán en los sindicatos. El autor señala como hipótesis la tendencia, como meta constante de los sindicatos, a generalizar su función procurando incrementar su afiliación y representación cada vez al mayor número de trabajadores, lo cual, ocurriría en todos los ámbitos laborales del mundo. Entre sus resultados el autor menciona a la globalización, la privatización, la reconversión industrial, las nuevas tecnologías, etc. y en el mundo laboral, la flexibilización laboral como los paradigmas transformadores del medio no solo personal y familiar, sino también todos los aspectos de la vida social, económica, política, etc., y la acentuación del individualismo, producto de la competitividad como consecuencia natural de estas transformaciones. El autor analiza la corriente socio económica proveniente de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), especialmente en América Latina, que propugnaba el desarrollo a través de políticas gubernamentales proteccionistas de los factores de producción locales aplicando diversas estrategias como las barreras arancelarias, políticas económicas cambiarias, subsidiarias y comerciales proteccionistas específicamente en el ámbito del trabajo con la protección a la estabilidad laboral y lo compara con el cambio doctrinario del nuevo siglo, por el cual las estrategias son contrarias a las anteriores en términos de liberalización de mercados (incluyendo el mercado laboral), desaparición de barreras arancelarias, aparición de bloques regionales en

desmedro de la protección local y una economía global. Por tanto, según el autor, hoy el trabajador ya no debe despersonalizarse en la masa, sindicato, para obtener o proteger sus derechos vía las acciones colectivas, sino que tendrá que valerse por sí mismo, por su propio esfuerzo, menciona también la vocación unificadora y proclive a ser también igualadora de los sindicatos, así como el solidarismo como base de movimiento sindical.

Concluye con una reflexión sobre la razón de ser del sindicalismo que es sin duda la defensa de los intereses de los trabajadores y se refiere al cambio de actitud y tendencia de los sindicatos en aspectos como la negociación distributiva, el concepto de ganancia mutua o doble ganancia, lo que debe obtenerse con apertura de diálogo, concentración en los intereses y no en los conflictos, que el cambio de actitud será una vía de supervivencia y debe centrarse, por ejemplo con respecto a la generalización, en adelante deben remitirse a grupos vulnerables como mujeres, desocupados, etc., a la homogenización, cada vez los trabajadores tenderán más a la individualización, la solidaridad, contraria al individualismo. Respecto a los conflictos clásicos, según el autor, se imponen nuevas formas de negociación menos conflictivas y más consensuadas.

Dolorier (2010) en su artículo *“Innovaciones al esquema de intervención estatal en la autonomía colectiva establecidas en la Constitución Peruana de 1993”*, que integra el libro *“Compendio sobre el derecho colectivo del trabajo”*, editado por Ius et Veritas de la Pontificia Universidad Católica del Perú en 2010, con una metodología exploratoria, cualitativa y descriptiva, mediante la recopilación metódica, análisis y estudio de contenido de literatura especializada, el autor desarrolla inicialmente este trabajo de investigación como una ponencia para el primer encuentro Peruano-Uruguayo de Derecho del Trabajo, realizado en Lima,

1994, donde el autor señala como objetivo encontrar un método investigativo que pueda estructurar la idea lógica de análisis abarcando los factores jurídicos, económicos y legislativos implicados, determinando primero el marco conceptual sobre la negociación colectiva y sobre él la actuación de la normativa nacional en contraposición con la norma convencional con la que hay permanente conflicto, todo ello en función algunas interrogantes. Primero, sobre los fundamentos para una intervención estatal limitativa del derecho de negociación colectiva, segundo, sobre los instrumentos estatales para una intervención respetuosa en dicho derecho y tercero, sobre los requisitos para que dichas limitaciones sean coherentes con la Constitución. Entre sus resultados señala, que la norma constitucional peruana en su artículo 28° reconoce la autonomía colectiva de las partes y su natural accionar por tutelar sus propios intereses y la categoría de derecho fundamental dentro del derecho del trabajo. Asimismo, señala al Convenio Colectivo como el acuerdo de partes cuyo fin es regular remuneraciones, condiciones de trabajo, la productividad y otros aspectos que corresponden a las relaciones laborales. El autor se cuestiona si se justifica la intervención del Estado limitando la negociación colectiva y los instrumentos que usaría para una “intervención respetuosa” y no encuentra fundamentos jurídicos para que el Estado limite la autonomía colectiva interviniendo especialmente en aspectos remunerativos, situación que se da generalmente en época de crisis económica y reconoce el papel regulador del Estado en dicha coyuntura. Atendiendo a situaciones en que las empresas amplían la eficacia de los convenios colectivos a trabajadores no afiliados con el consecuente estímulo a la no afiliación, en el caso de los sindicatos minoritarios, en transgresión de la ley, habría que analizar si el Estado no debe normar al respecto.

El autor concluye que la apertura de múltiples problemas de investigación generados por la implantación de la Constitución de 1993 cuestiona su coherencia con la norma sobre autonomía colectiva con respecto a los acuerdos negociables, pero reconoce la fuerte influencia neoliberal en la política laboral, lo cual tiene relación con todo lo que afecta al derecho de libertad sindical, porque no se puede negar que el desequilibrio de fuerzas existe.

Toyama y Torres (2017), citando al Convenio N° 98 de la OIT (1949) señala que si en una negociación, la empleadora en forma simultánea ofrece mediante tratos individuales, mejoras a los no sindicalizados, está poniendo en riesgo la capacidad negociadora del sindicato y propiciando un trato discriminatorio a favor del no sindicalizado. Esto indirectamente influye sobre la voluntad de los trabajadores sindicalizados a desafilarse. Asimismo, indican que el convenio N° 98 de la OIT, establece el derecho de los trabajadores a ser protegidos contra toda discriminación que atente contra la libertad sindical relacionada con su trabajo, especialmente cuando esta discriminación se oriente a brindarle estabilidad laboral a condición de que ejerza su libertad sindical negativa, esto es que no se afilie o se desafilie del sindicato; ejercer alguna acción antisindical como despedirlo u otro perjuicio por haberse afiliado o participado en acciones sindicales legítimas. En esa misma línea, el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (1981) en su artículo 4° ordena que el Estado, los empleadores, así como sus representantes, se abstendrán de toda acción que coacte, restrinja o menoscabe, el derecho de libertad sindical de los trabajadores (Ver Anexo C), del mismo modo, la Dirección General de Trabajo en su Informe 039-2012-MTPE/2/14, sostiene que hacer extensivos los beneficios logrados mediante convenio colectivo de eficacia limitada, a los trabajadores no sindicalizados, acarrea vulneración al derecho a la libertad sindical, desincentivando la afiliación e

incentivando la desafiliación de los trabajadores en directo perjuicio del sindicato. (Ver Anexo M).

La conclusión de los autores dan cuenta de una gran dualidad sobre el fenómeno de la extensión que realiza la empresa de los beneficios de los convenios colectivos pactados por un sindicato minoritario a los trabajadores no sindicalizados y habiendo analizado diversa jurisprudencia que señala sobre el riesgo de que esto afecte el ejercicio de la libertad sindical en directo perjuicio del sindicato negociador, pese a ello, concluyen que “es factible que se extienda el Convenio colectivo siempre y cuando no se vulnere el derecho de libertad sindical”.

Determinación de variables

Las propiedades cualitativas en el caso de estudio se han ido identificando durante el proceso de investigación y se han categorizado como: conducta *free-rider*, variable independiente (ver tabla 3) y libertad sindical, variable dependiente (ver tabla 4), habiéndose detectado su relación a partir de la identificación del fenómeno del bajo nivel de sindicalización en el CFEBBC. Estas variables a su vez contienen dimensiones e indicadores que determina su interrelación. En este caso, ¿Cómo afecta la conducta *free-rider* en la libertad sindical?

Sobre las definiciones conceptuales, Aranzamendi (2015) señala que es necesaria su descripción por la naturaleza exploratoria y cualitativa de la investigación y el aspecto dialectico y sistemático de la misma.

Variable Independiente: Conducta *free-rider*

En este punto, es necesario diferenciar conducta y comportamiento. Al respecto, Ruiz (2004) señala que se entenderá por conducta a los actos que pueden ser observados y medidos en forma objetiva, tales como correr, comer, jugar, leer,

etc. realizadas en interacción con un determinado entorno y se entenderá por comportamiento todas aquellas acciones que no puedan ser medidas objetivamente e incluso, muchas veces tampoco observadas, tales como el pensar, sentir, desarrollar un tipo de personalidad, reflejar determinadas actitudes o tendencias, sentir determinada motivación, etc. Entonces, los comportamientos como estructuras hipotéticas constituyen la interacción entre el individuo y el medio y sólo serán inferidas a partir de determinada actuación observable o conducta. Por ejemplo, una emoción es un comportamiento que será percibido sólo si se manifiesta en un determinado entorno, mediante una conducta como un gesto, o expresión. De allí la importancia de que previo a calificar una conducta, se identifique los antecedentes; suceso, cambio en el entorno, etc.; (estímulo antecedente) que gatillaron el comportamiento; sensación, emoción, pensamiento, impulso; que a su vez originó la conducta, Interacción individuo-medio, acción observable y objetivamente medible (estímulo consecuente). Sin embargo, el proceso requiere identificar también los efectos de la conducta para el propio individuo; Interacción medio-individuo; que en tanto sea positiva o negativa contribuirá a afirmar o desestimular el comportamiento que gatilló dicha conducta. Por ello, ante una conducta inadecuada lo que se debe procurar es el cambio de comportamiento, no la conducta, que es sólo la consecuencia del comportamiento. Por supuesto, considerando ausencia de algún trastorno mental o físico.

En esa línea, Ruiz (2004) señala, que la conducta como un hecho natural en la vida psíquica es la dimensión externa y funcional de la persona, donde sus manifestaciones se originan precisamente en su particularidad individual. Así, su conducta se proyectará en forma espontánea como simples reacciones a estímulos, mientras que su comportamiento derivará de su autonomía como persona y su

capacidad de autodeterminación, en tanto que sus acciones responderán al propósito de la persona que se plasma en la fuerza de voluntad con que controla sus actos que han requerido de una previa disposición afectiva.

Para los propósitos del presente trabajo, se empleará el término conducta, en tanto acción objetivamente observable e incluso posiblemente medible por sus consecuencias.

El estudio de la lógica de la acción colectiva, relacionada con la conducta *free-rider*, tiene como principal antecedente el modelo del pensamiento racional en las acciones colectivas, manifestado por Olson (1992), quien señala, que si un trabajador dedica recursos, tiempo y dinero, para iniciar una organización gremial o sindicato o una acción colectiva (huelga, boicot, plantón, etc.) con el fin de presionar ante la empresa o las autoridades buscando alguna iniciativa legislativa o la protección de los derechos e intereses laborales, él en lo personal habrá sacrificado sus recursos y su tranquilidad puesto que se expone también a represalias, contra ello, los logros con respecto a la causa perseguida pueden ser mínimos o considerables a nivel colectivo, pero a título individual definitivamente será minúsculo con respecto a lo invertido por él. En tanto el objetivo sea común al grupo y compartido por éste, el sacrificio de un individuo será invisibilizado por el grupo. Para el autor, los individuos para decidir actuar en acciones colectivas requieren contar con incentivos adicionales personales, más allá de los incentivos colectivos.

En esa misma línea, Álvarez (1998) define como *free-rider*, al individuo que obtiene el beneficio de un servicio o bien colectivo y que elude contribuir con su producción, que evita retribuir los costos de dicho servicio. Lechner, Millán y Valdés (2005) afirman, primero, que los contextos culturales y sociales en donde se desenvuelven los individuos condicionan su conducta, segundo, los participantes en

el experimentos, en su mayoría muestran tendencia a perseguir objetivos propios (egoístas) pero también colectivos y a encontrar una compensación entre ambos objetivos y tercero, las expectativas de los supuestos sobre el comportamiento individual ante el colectivismo, puede resultar en una profecía autocumplida. Del mismo modo, Esteban (2013) identifica el “Dilema del *free-rider*” (del Gorrón o del aprovechado) como un modo de entender cómo es que las decisiones y acciones que una persona toma racionalmente pueden derivar en la irracionalidad colectiva arrastrando en ello a la sociedad a crisis ecológicas y económicas.

Los hallazgos de la revisión sistemática indican que según la teoría olsoniana, conocida también como “la paradoja del *free-rider*” o “el problema del *free-rider*”, ésta es una conducta que los sujetos, ante la decisión de participar o no de acciones colectivas, asumen a partir de un razonamiento costo beneficio en términos individuales, y si éstos son mayores a los costos de su participación. Caso contrario preferirán que sean los demás quienes ejecuten las acciones colectivas en la creencia de que su participación no será determinante en el resultado de las acciones y que igual se beneficiará de los logros sin asumir costo alguno. La paradoja está en que, si muchos toman esta decisión, todos se perjudicarán al no lograr los resultados colectivos esperados.

La conducta *free-rider* en relación con el derecho de libertad sindical, presenta aspectos fundamentales que inciden en la cohesión del colectivo y el logro de sus fines. Blanch, Gala y Artiles (2003), identifican en esta conducta las siguientes dimensiones: Oportunismo, insolidaridad y eficacia general de los convenios colectivos, las que precisamente son todo lo contrario de lo que se espera en una organización colectiva como los sindicatos, cuya base es la solidaridad. Así lo sostiene Pasco (2010), que indica que la base del sindicalismo es la solidaridad,

concretada en el aporte individual y el reparto colectivo. Sin embargo, tratándose de un colectivo, según Torca (1998), el control es un aspecto importante para que los miembros de dicho colectivo respeten los acuerdos de solidaridad, asimismo, el autor señala que mientras más significativos sean los beneficios de integrar una comunidad o grupo social, más fuertes son los lazos de dependencia entre sus integrantes y consecuentemente, más sólidos los lazos de solidaridad. Asimismo, para Beneyto (2011), la conducta *free-rider* es una conducta de parasitismo, de libre disfrute, se atribuye al individuo que se beneficia por el disfrute de un bien o servicio, pero evita retribuir por ello.

En consecuencia, para el presente trabajo la conducta *free-rider* se define como aquella por la cual la persona, prefiere beneficiarse de los esfuerzos colectivos de los demás, evitando contribuir a su obtención. Del mismo modo, Blanch et al. (2003), señala que las dimensiones de la conducta *free-rider* son: Oportunismo (que produce resultados sociales subóptimos), insolidaridad (como resultado de razonamiento costo beneficio) y eficacia de los convenios colectivos (general o limitada).

Dimensiones de la variable conducta *free-rider*

Tomando como referente para el presente caso a Blanch et al. (2003), se consideran como dimensiones de la variable conducta *free-rider*: a. Oportunismo (que produce resultados sociales subóptimos), b. insolidaridad (como resultado de razonamiento costo beneficio) y c. eficacia de los convenios colectivos (general o limitada).

a. Oportunismo

Respecto a la conducta oportunista del *free-rider*, Sainz (1992) asume como la mejor traducción del término, en este contexto teórico a la palabra “oportunista”. Considera que “Gorrón” resulta excesivamente amable de dicha conducta, lo que considera inadecuado por cuanto la conducta oportunista puede ser origen de graves desórdenes en la sociedad, siendo además de difícil identificación. El autor cita un texto clásico de Hardin sobre la destrucción de los pastos comunales debido a su sobre explotación resultando esto en una gran tragedia social y económica. Se dice que los ganaderos independientemente cada uno hace pastar a sus vacas obteniendo gran cantidad de leche, producción que, si fuera colectiva, sería menor. Sin embargo, al no haber coordinado esfuerzos y realizado un consumo racional y sostenible se rompió el equilibrio de los pastizales comunales. Por ello, el autor afirma que los resultados sociales subóptimos pueden ser ocasionados por el oportunismo. Asimismo, Kliksberg (2005), también señala que la presencia del *free-rider* es un problema que resulta de anteponer los intereses individuales sobre los colectivos, evitando compartir los costos de las políticas públicas, mientras que los problemas de coordinación obedecen a disputas surgidas sobre la forma de distribuir los beneficios del cambio generado por dichas políticas públicas. En consecuencia, tomando a Sainz (1992), el indicador adecuado para esta dimensión es “resultados sociales subóptimos”.

b. Insolidaridad

Toda vez que la palabra insolidaridad remite a la ausencia o falta de solidaridad, sobre el ámbito sindical, Montt (1985) señala que el sindicalismo internacional tiene como objetivo fundamental la solidaridad, lo que es recogido también en el artículo 5 del convenio N° 87 de la OIT. Al respecto, los autores concuerdan sobre la importancia del control para que los colectivos respeten los

acuerdos solidarios, mientras más significativos sean los beneficios de integrar un colectivo, mayor será la dependencia entre sus integrantes, en consecuencia, muy sólidos los lazos solidarios. Sin embargo, Hetcher citado por Zalpa (2020) argumenta que por sí sola la dependencia entre los miembros del colectivo no garantiza que se respeten los acuerdos e incide en el carácter pivotal para erradicar la conducta *free-rider* de las relaciones colectivas.

La solidaridad, exige que cada adherente contribuya con su capacidad económica, intelectual y acción comprometida, por tanto, tomando a Olson, se infiere que la insolidaridad se produce como resultado de un razonamiento coste beneficio que se antepone a una participación solidaria en las relaciones sociales.

c. Razonamiento Coste-beneficio

Tomando como referencia la escuela olsoniana, Ianni (2005) señala, que el individuo racional orienta sus acciones a través del análisis coste-beneficio e hipotetiza que cuando el éxito de la acción colectiva se refiere a un bien público, cuya característica es el libre acceso general, es cuando puede surgir el fenómeno del *free-rider*, o la tendencia a eludir compromiso sobre algo que, sin embargo, le podría beneficiar, al margen del esfuerzo y sacrificios que su consecución hubiera requerido. Con el fin de evitar o reducir esta tendencia a evadir responsabilidades, las organizaciones de acción colectiva como sindicatos, partidos políticos, etc. según Olson (1992) se obligan a utilizar los “incentivos selectivos no colectivos” poniendo énfasis en la limitación a sus adherentes, con el fin de incentivar precisamente la adhesión, asimismo, el autor enuncia los componentes de la acción en términos de costo-beneficio: tal como un estado nacional no puede sobrevivir si no emplea el sistema impositivo a cambio de la provisión de bienes públicos, una organización no

subsistirá si no emplea algún tipo de sanción o algún incentivo que impulse a sus miembros a sostenerla y a otros a unirse a ella.

En la misma línea, Bolos (1999) señala que, aun cuando todos los integrantes de un colectivo se interesen en un beneficio, difícilmente todos ellos querrán pagar los costos y señala que debido a esto la organización, deberá implementar un mecanismo de premios-castigos que garantice que los integrantes del colectivo, que sean proclives a asumir los costos, también sean los que disfruten de los beneficios obtenidos.

Tabla 3
Variable independiente: Conducta free-rider

Categoría	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente: <i>Conducta Free-rider</i>	Oportunismo	Intereses individuales
		Intereses colectivos
	Insolidaridad	Beneficios de un grupo social
		Lazos de dependencia
		Control
	Razonamiento Costo- Beneficio	Coerción
		Incentivo

Variable Dependiente: Derecho de libertad sindical

El tratamiento sobre la libertad sindical está ineludiblemente referido a la autonomía colectiva, que Sánchez y Artiles (2000) denomina instrumento fundamental del derecho de trabajo porque posibilita la regulación e integración de los intereses de los actores de las relaciones laborales, empleadores y trabajadores y de acuerdo con Kohler y Artiles (2007), toda relación laboral porta intrínseca e inevitablemente conflictos entre las partes (trabajadores y empleadores). Al respecto, Sánchez y Artiles (2000), señalan que debe entenderse la autonomía como el poder conferido a los trabajadores y empleadores para que acuerden, regulen, integren y controlen convenios, intereses y compromisos coadyuvando a mejorar las

condiciones y los beneficios laborales y sociales, así como propiciar un clima laboral libre de abusos, que favorezca la continuidad laboral y la paz social, por lo que deviene en un instrumento fundamental del derecho laboral. Sobre esto, Alarcón (1995) citado por Sánchez, indica que la libertad sindical, negociación colectiva y huelga conforman los tres elementos fundamentales (tres pilares - triada) de toda autonomía colectiva y Pasco (1995) consolida estos tres componentes cuando señala que la autonomía colectiva respira el oxígeno que proporciona la libertad sindical y gracias a este derecho se puede desarrollar toda acción sindical, fundamento principal de todos los derechos colectivos laborales, por ello, la libertad sindical no sólo es piedra angular de la Autonomía Colectiva, sino que también es el elemento que garantiza y concretiza la consecución de normas pactadas que serán fuente de derechos.

Siguiendo la misma línea de análisis, García (2010) indica que existen diferencias en las relaciones jurídicas entre otras ramas del derecho y las existentes en las relaciones laborales que son asimétricas per se. Existen asimetrías en las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador, entre el que ofrece el empleo y el que lo requiere; es el primero el que va a establecer las condiciones. Esta desigualdad, se manifiesta antes del inicio de la relación, mientras se mantenga el vínculo laboral e inclusive posterior al término del contrato de trabajo. Esta natural asimetría de poderes generadora de conflictos se evidencia en que el empleador detenta el poder de organización, de dirección y de sanción; el trabajador sólo posee su fuerza laboral, la que ofrece como un recurso cambio de un salario. Como la fuerza laboral es un recurso por el cual el empleador paga, éste buscará máximo rendimiento de su inversión utilizando su poder, que de no tener límites podría llegar a abusos y ser fuente de controversias. Una vez presente el inevitable conflicto/controversia,

existen diferentes formas de resolverlos, entre ellos la autotutela, autocomposición o heterocomposición. La autotutela, es la ley del más fuerte, la solución al conflicto lo impone el más hábil, fuerte, inteligente o se encuentre en mejores condiciones para imponerse la solución del conflicto; mediante la autocomposición, la solución del conflicto queda sometida a las propias partes sin intervención ajena; por la heterocomposición solución del conflicto es encargada a un tercero ajeno a las partes.

Entonces, como señala Villavicencio (2012), la autonomía colectiva tiene componentes fundamentales e interdependientes: a) Sindicación (mecanismo de auto organización), b) Negociación Colectiva (mecanismo de autorregulación) y c) Huelga (mecanismo de auto tutela o de presión), que al estar interrelacionados constituyen las dimensiones de la libertad sindical en su ámbito individual y colectivo.

Dimensiones de la variable derecho de libertad sindical

a. Sindicalización

El convenio 87 de la OIT (1948) tiene que ver con libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, mientras que el convenio 98 OIT (1948) lo hace con el derecho de sindicalización y la negociación colectiva; la libre sindicalización está referida al derecho de formar sindicatos, de adherirse o no a ellos libremente, así como de retirarse. Se relaciona con factores como la cantidad de trabajadores afiliados y no afiliados, de una empresa determinada, de un gremio laboral o incluso de un país, al establecer la ratio correspondiente se tiene que la tasa de sindicalización, que como señala Leal (2014), es el resultado de dividir el total de afiliados a los sindicatos legalmente constituidos entre la población económicamente activa (PEA); la sindicalización es el indicador más importante para determinar el

sindicalismo a nivel global y a su vez sigue sosteniendo que la sindicación es una herramienta útil para medir la densidad sindical y que resulta de dividir la afiliación real entre la afiliación potencial. Por su parte Doglio (2003) define la tasa de sindicalización como el porcentaje de afiliados que cotizan a las organizaciones gremiales respecto a los no afiliados. Por consiguiente, esta dimensión indicará la cantidad de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Un comportamiento *free-rider* conlleva a la no sindicalización del trabajador y puede deberse a muchos factores, al respecto, Recio (1997), manifiesta que la decisión de afiliación puede deberse a un comportamiento individualista. En algunos países, como España, existen sindicatos que cubren con su negociación a todos los trabajadores, afiliados y no afiliados, por lo que todos los trabajadores pueden disfrutar los beneficios de las luchas sindicales sin afiliarse al sindicato.

b. Negociación Colectiva

Su resultado es el Convenio Colectivo, forma parte de la triada contenida en la libertad sindical y se refiere a la capacidad representativa de la organización sindical y su poder de negociación, las que a su vez dependen del nivel de sindicalización o cantidad de afiliados. Según Beneyto (2011), cuando un sindicato del sector público o privado incrementa su representatividad, entonces gana capacidad como interlocutores válidos y autorizados ante la empresa dentro y fuera del centro laboral. La negociación colectiva es un derecho inherente a la libertad sindical. Balbín (2005) citando el Convenio N° 154 de la OIT (1981), sobre fomento de la negociación colectiva expresa que comprende todos los acuerdos a que arriban un empleador o grupo de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, acuerdos que pueden tener como objetivo fijar condiciones de trabajo, regular las relaciones de trabajo o regular las relaciones

entre empleadores o sus organizaciones y el sindicato de trabajadores, o todos. Según Ortiz, Ruiz y Sánchez (2001), la conducta *free-rider* y la eficacia de la negociación colectiva tienen una relación que, desde la óptica de la acción colectiva, en España, incentiva a la conducta *free-rider* que consiste en aprovecharse de los beneficios conseguidos por la lucha sindical, pero sin participar en la acción colectiva y si es posible, ni siquiera estar afiliado a la organización sindical negociadora. Esto ocurre porque los alcances de la negociación colectiva son de efecto universal en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Sobre la eficacia de los convenios colectivos, en España estos gozan de eficacia general o erga omnes. Al respecto, Blanch et al. (2003) afirman que la eficacia general llamada también “estatutario” beneficia a la totalidad de los trabajadores y empresarios sin diferenciar afiliados o no afiliados. En cambio, sobre la eficacia limitada del convenio colectivo en España, estos mismos autores señalan que un convenio colectivo de eficacia limitada solo se aplica a los individuos que están representados por las partes que negocian. Sobre los efectos de negociación en el Perú, Varela (2016) señala que en una negociación colectiva por rama de actividad o gremio para que tenga eficacia general (erga omnes), el sindicato debe representar a la mayoría de los integrantes en el ámbito respectivo, local, regional o nacional y que se haya convocado a todas las empresas involucradas. De no cumplirse con el requisito de mayoría, el convenio tendrá eficacia limitada a los afiliados al sindicato respectivo. Por tanto, se infiere como dimensiones de la negociación colectiva la eficacia de esta, es decir la eficacia general (erga omnes) y la eficacia limitada.

Según Neves (2007), el convenio colectivo tiene una triple esencia, una corresponde a su cualidad normativa, la segunda obligacional y la tercera delimitadora. La primera, está relacionada con los derechos y obligaciones de los

titulares individuales del convenio, esto es, los trabajadores; la segunda, tiene que ver con las partes firmantes del convenio colectivo y la tercera tiene está relacionada con las reglas de aplicación del propio convenio colectivo. De acuerdo con García (2010), las cláusulas normativas de un convenio colectivo se tratan e interpretan como normas jurídicas.

c. Huelga

Ojeda citado por Zavala y Vilchez (2010) proporciona una definición sobre la huelga el incumplimiento colectivo coordinado por los trabajadores para la no prestación laboral como una medida coercitiva frente a un conflicto. Los mismos autores citados, señalan que una huelga no es una paralización de labores cualquiera, es pues un mecanismo de coerción y presión ante la presencia de un conflicto que se quiere resolver utilizando este derecho.

Villavicencio (2010), citando a Santistevan y Delgado, señala que el año 1913, mediante decreto supremo, por primera vez se reglamentó la huelga en el Perú detallando los requisitos y pasos a seguir para su reconocimiento por las autoridades, desde entonces, la evolución de la legislación correspondiente siguió la misma línea reglamentarista y limitativa. También informa el autor que la constitución de 1979 en su artículo 51° es la primera norma que incorpora el derecho de huelga como tal, anteriormente estaba inmerso en el derecho de asociación y posteriormente, también se incorpora en la constitución de 1993 en su artículo 28°, juntamente con la negociación colectiva. Para el autor, esta constitucionalización del derecho a huelga implica una adhesión al modelo pluralista de relaciones laborales, también llamado democrático y basado en la valoración positiva del conflicto y la relevancia tanto de la organización empresarial como de la organización sindical. En contraposición al modelo unitario, que reposa en la autoridad total de la empresa. Esta

constitucionalización implica que la huelga es considerada como bien de interés público y mecanismo por excelencia para garantizar la negociación colectiva.

Tabla 4
Variable dependiente: Libertad sindical

Categoría	Dimensiones	Indicadores
Variable Dependiente: Libertad sindical	Derecho de Sindicalización	Sindicalización
		Desafiliación
	Derecho a la Negociación colectiva	Eficacia General
		Eficacia Limitada
	Derecho a Huelga	Huelgas legales
		Huelgas ilegales

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cómo afecta la conducta *free-rider* a la libertad sindical en el CFEBEC, 2012-2019?

1.2.2 Problemas específicos

PE1 ¿Cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de sindicalización en el CFEBEC, 2012-2019?

PE2 ¿Cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de negociación colectiva en el CFEBEC, 2012-2019?

PE3 ¿Cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de huelga en el CFEBEC 2012-2019?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Describir cómo afecta la conducta *free-rider* a la libertad sindical en el CFEBEC. 2012-2019.

Teniendo en cuenta que la libertad sindical es un derecho complejo, piedra angular de la autonomía colectiva, que también comprende los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, en el contexto del sector bancario peruano.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1. Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de sindicalización en el CFEBEC, 2012-2019

OE2. Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de negociación colectiva en el CFEBEC, 2012-2019

OE3. Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de huelga en el CFEBEC, 2012-2019

1.5 Hipótesis General

La conducta *free-rider* afecta negativamente a la libertad sindical en el CFEBEC, desincentivando la sindicalización y por tanto restando representatividad y fuerza negocial al Centro Federado de Empleados del Banco Continental.

1.5 Justificación

La justificación de la presente investigación obedece a las siguientes razones:

a) **Conveniencia**

Los investigadores, tienen conocimiento amplio y directo del problema, están familiarizados con él y disponen de facilidades para acceder a la documentación de la organización gremial y cuentan con el apoyo del sindicato para hacer entrevistas a sus afiliados y/o dirigentes. El tema es de vital importancia para la organización gremial, porque la existencia y la razón de ser de un sindicato está en la representatividad que éste tenga y que está en función de la cantidad de trabajadores sindicalizados, que en ejercicio de su libertad sindical, se han afiliado

voluntariamente a la organización gremial, siendo esta adhesión la que le otorga legitimidad, fuerza negociadora y capacidad de accionar colectivamente.

b) Implicaciones prácticas

Actualmente la constitución política, las normas objetivas y las normas convencionales protegen el derecho al trabajo y a la libertad sindical, como mecanismo de compensación del desequilibrio de poder entre empleador y trabajador, sin embargo, la tendencia flexibilizadora del modelo neoliberal aplicado globalmente y a nivel nacional, viene vulnerando dichos derechos, sea por parte del Estado mediante legislación y políticas laborales y/o por parte de las empresas que flagrantemente las incumplen haciendo abuso de su derecho subjetivo. El presente trabajo, concluye con recomendaciones para modificar normas de manera a fin de evitar la promoción de la conducta *free-rider*, así como acciones propias del CFEBEC para enfrentar la referida conducta.

c) Relevancia social

Los más afectados actualmente con el bajo índice de sindicalización y en consecuencia con un escaso poder negociador, son los sindicatos minoritarios. Por ello, las acciones planteadas para evitar que las normas laborales y las empresas continúen perjudicando la libertad sindical, en términos de desincentivación a la afiliación, se orientan a que éstos experimenten un crecimiento en su tasa de afiliación ya que el sindicalismo es componente esencial en la consecución de una sociedad más justa en términos de mayor igualdad y justicia, de allí la relevancia social que justifica el estudio.

d) Valor teórico

Por cuanto la conducta *free-rider* se proyecta hacia otras actividades de las acciones colectivas humanas, el enfoque teórico de presente trabajo puede ser

referente en temas de investigación relacionadas con los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga. Su nivel exploratorio descriptivo, establece la ruta para investigaciones de mayor profundidad en aspectos tan importantes como es el derecho al trabajo y los factores que lo podrían afectar.

e) Utilidad metodológica

Puede ser utilizado como una guía, especialmente en situaciones de vulneración de los derechos fundamentales que conforman la autonomía colectiva. Asimismo, establece línea de base para continuar con una investigación de tipo descriptivo profundizando en el análisis de los factores pertinentes.

1.6 Limitaciones

No obstante, la importancia del problema de la conducta *free-rider* y su repercusión en el ejercicio de un derecho fundamental como es la libertad sindical, existe escaso trabajo académico y de investigación al respecto, evidenciándose ello en escasa literatura y documentación relacionada con la conducta *free-rider* en el campo laboral, específicamente en el ámbito sindical.

Asimismo, con respecto a la información estadística sobre aspectos laborales, sólo se encontró información gubernamental generalmente entregada por los empleadores que son también la base para los pocos estudios existentes sobre el tema en cuestión, las organizaciones sindicales no cuentan con un repositorio documental integrado ni bases de datos comparables y confiables que permitan conocer la situación del sector desde su punto de vista, Si bien se ha obtenido información de primera mano mediante entrevistas a dirigentes, ésta no está sistemáticamente recogida en documentos oficiales y la realidad del sector desde el punto de vista del

trabajador sólo puede ser deducida de las evidencias de los hechos fácticos en cada sector económico, de la información oficial privilegiada en las organizaciones gremiales y de escasas fuentes de acceso de público.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

La presente investigación sigue el método del estudio de caso en el cual se realiza el análisis sistemático de la conducta *free-rider* y sus efectos en la libertad sindical, específicamente en el CFEBEC, organización gremial del BBVA. Para ello se ha tomado como variable independiente la conducta *free-rider* y se la ha relacionado con la libertad sindical y cada una sus dimensiones, a fin de determinar efecto(s) o incidencia(s) que esta conducta ejerce sobre cada una de ellas, según se detalla en la Matriz de Consistencia (Ver anexo N). Se ha relacionado la conducta *free-rider* con cada uno de los componentes fundamentales de la autonomía colectiva: derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga. Su propósito es básico por cuanto se orienta a ampliar la teoría existente. Inicia en el nivel exploratorio, pero se desarrolla a un nivel descriptivo, definiendo líneas de investigación que podrían ser continuadas. Su diseño responde a un enfoque cualitativo porque si bien se efectúa una recolección y análisis de datos e información, incluso cuantitativa y estadística, no se llegan a realizar mediciones estadísticas y/o probabilística para inferir resultados. El alcance es no experimental por cuanto los hechos ocurridos se analizan sin intervención alguna por parte de los investigadores.

Se empleó la metodología de estudios de caso, que según Yin (1989) citado por Villarreal y Landeta (2010), es la que investiga empíricamente un fenómeno vigente dentro de su contexto real, en el cual resulta difícil determinar con precisión los límites entre el fenómeno y el contexto, y en el que se utilizan muchas fuentes de evidencias. De acuerdo con Monje (2011), esta metodología es apropiada cuando se

requiere estudiar con profundidad las características e interacciones con el medio de entes discretos tales como individuos, organizaciones, fenómenos, comunidades, etc. Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que la metodología de estudio de caso puede tener alcance experimental, no experimental y enfoque cualitativo, pero con sus propios procedimientos y clases de diseño (p.164). Cuando se realizan procesos de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta, se analiza la unidad entera de un caso en particular que puede ser un estado, una nación, un fenómeno, una organización, un individuo, etc.

Hernández et al. (2014) señala, que una investigación utiliza un enfoque cualitativo cuando aplica la recolección de datos prescindiendo de una medición numérica, con el fin de descubrir o mejorar en el proceso de interpretación las preguntas problema (p. 50). Con respecto al alcance de la investigación, los autores señalan que ésta puede iniciarse como exploratoria cuando se trata de fenómenos desconocidos o novedosos, sobre los cuales no hay suficiente información o antecedentes de estudio; igualmente señalan que los estudios pueden iniciarse como exploratorios y continuar como descriptivos a medida que se vaya analizando e interpretando el fenómeno de estudio, asimismo, un estudio descriptivo tiene como fin definir las características, dimensiones propiedades o atributos del fenómeno analizado (pp. 79-80).

Para Aranzamendi (2015) la investigación descriptiva se orienta principalmente a la descripción de una situación o fenómeno para lograr su comprensión con el fin de construir conocimiento a partir de la información obtenida, resalta también el autor, su carácter documental y el análisis del comportamiento de las variables a través del tiempo. (p. 148),

El método de razonamiento lógico es inductivo en tanto este problema particular del CFEBC tiene vinculación con la realidad nacional y global del movimiento sindical y a su vez la tendencia socioeconómica global determina modelos de gobierno que inciden en el movimiento sindical de los países. Asimismo, es analítico-sintético en la medida que es necesario explicar los componentes psicológicos y sociológicos de las variables para entender los factores que propician su aparición y la forma como se influyen una a otra en el marco del derecho laboral. Como señala Hernández et al. (2014), el método cualitativo es más propio para investigar temas humanísticos, aunque tanto este como el cuantitativo son útiles en todas las áreas de conocimiento (p. 17). En este caso la conducta *free-rider* se relaciona con la decisión de los trabajadores de participar o no, voluntariamente en una organización sindical desde un enfoque racional, a fin de definir las ideas sobre el abordaje de investigación, las preguntas a formular, e identificar los efectos de esta decisión en el derecho de libertad sindical y diseñar un plan de prioridades para futuras investigaciones no esperando que el estudio sea un fin en sí mismo, sino que abra un camino para nuevas investigaciones con mayor nivel de rigurosidad. Aranzamendi (2015), sobre el método de la sociología jurídica señala que tiene como objeto de estudio los fenómenos y hechos sociales, señala que la comprensión del derecho es imposible si carece de una apertura hacia la realidad social, en tanto el fenómeno social comprende el modo colectivo de vivir de los seres humanos (p. 257), asimismo, el autor manifiesta que el derecho también es comprendido como fenómeno social donde prevalece el hecho fáctico y el análisis causa efecto en las relaciones sociales de un determinado orden jurídico, permitiéndonos analizar las implicancias de la normativa jurídica en el hecho social. (pp. 257-258).

2.2 Universo de estudio y muestra

2.2.1 Universo de estudio

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), una población puede ser definida como el conjunto de elementos que poseen una serie de características o criterios comunes. Este conjunto de elementos pueden ser individuos, objetos o acontecimientos pertenecientes a un área de interés a ser estudiados y quedando vinculados con la hipótesis de la investigación. Cuando la población no se trata de personas, suelen denominarse universo de estudio.

El universo referencial de la situación sindical en el Perú mayormente se obtuvo de fuentes oficiales como la OIT, el MTPE, la SBS y organizaciones no gubernamentales relacionadas con el rubro. Todas ellas recogen información vertida por las empresas, agrupadas por sectores, en el presente caso, corresponde el sector de intermediación financiera, más no así de las fuentes directa como son los sindicatos. Por ello, el estudio de caso específico se refiere al CFEBBC, del cual sí se tiene acceso a información histórica, por lo cual el universo de estudio comprende el bagaje documental conformado por los convenios colectivos y laudos arbitrales celebrados entre BBVA y el CFEBBC, dentro del periodo 2012 – 2019; normas legales, sentencias, casaciones y plenos jurisdiccionales en materia laboral todos ellos relacionados con la investigación.

2.2.2 Muestra

El BBVA, al 2019 tiene 6190 trabajadores, de ese total, 406 trabajadores están afiliados al CFEBBC. De los 406 trabajadores afiliados, 17 trabajadores conforman la junta directiva, de los cuales 4 gozaban de licencia sindical hasta el mes de febrero de 2021, fecha en que la empresa unilateralmente dejó sin efecto dichas licencias. A

la fecha de culminación de la presente investigación, mayo 2021 el CFEBEC no tiene dirigentes a dedicación exclusiva en el Sindicato. En consecuencia, la muestra corresponde a 406 trabajadores afiliados, que incluye a 17 directivos, en los que se ha aplicado la técnica de entrevistas. Los miembros de la junta directiva, por la responsabilidad que ostentan, tienen un nivel de conocimiento confiable de la conducta *free-rider* entre los trabajadores.

2.3 Instrumentos de recolección y análisis de datos

Hernández et al. (2014), refieren que todo instrumento de recolección de datos debe portar tres requisitos fundamentales: confiabilidad, validez y objetividad. Los instrumentos para utilizar, tales como las Guías de entrevista se elaboraron teniendo en consideración el formato y la estructura dispuestas por la UPN, las que fueron sometidas a la revisión, juicio y visto bueno de expertos, previo a su utilización como instrumento de entrevista.

La Tabla 5 muestra la relación de expertos que revisaron y dieron el visto bueno a las Guías y procedimientos, lo que expresan en el documento que registra el criterio de expertos. (Ver Anexo Ñ).

Tabla 5
Relación de expertos

Nombres y Apellidos	Grado	Especialidad
Emilio Chocobar Reyes	Magíster.	Docente
Danny Martínez Trujillano	Magíster	Docente

Los instrumentos de recolección utilizados según las técnicas aplicadas son:

Guía de entrevista

Estas guías corresponden a la técnica de entrevista (Ver Anexo O).y han sido elaboradas para ser aplicadas a los dirigentes del CFEBBC que gozaban de licencia sindical y dedicaban jornada completa a las actividades del sindicato, hasta el mes febrero 2021 y son los Sres. Ching, Jibaja y Nava (Ver Anexos P, Q y R).

Guía de análisis documental

Estas guías corresponden a la técnica de análisis documental y han sido elaboradas para ser empleadas en la revisión del acervo documentario del CFEBBC. (Ver Anexos T,U,V,W,X y Y). Según refieren Sánchez, Reyes y Mejía (2018), en el análisis documental, los contenidos a analizar están en las fuentes documentales. De estos documentos se extrae la información más importante alineada con los objetivos de la investigación.

En el caso de estudio, se recurrió a fuentes de información internas del CFEBBC, principalmente a los convenios colectivos de los años precedentes, así como laudos arbitrales, actas de asambleas, revistas sindicales, etc. así como de fuentes externas como las normas legales del periodo 2012-2019, plenos jurisdiccionales, casaciones, sentencias e informes de la OIT, relacionados con la extensión de los beneficios de los convenios colectivos conseguidos por un sindicato minoritario, a trabajadores no afiliados a la organización sindical.

Para el análisis de los datos y el registro de síntesis del análisis documental, se utilizaron como instrumentos guías de fichas con una estructura de datos pertinentes que se corresponde con un subconjunto de la estructura de la Base de

Datos proporcionados por la UPN para los trabajos de Revisión Sistemática de la Literatura. En estas fichas, se registró la información más relevante y relacionado con los objetivos de la investigación; a partir de estas fichas, se hizo análisis y síntesis.

2.4 Procedimiento

La información científica encontrada sobre el tema de la presente investigación, relativa a la conducta *free-rider* es tratada mayormente en ámbitos distintos al laboral y particularmente al sindical, por lo que el presente trabajo de investigación inicia como exploratorio con el fin de generar líneas de investigación a ser profundizadas más adelante, sin embargo el análisis documental y de los datos obtenidos en entrevistas, han permitido la observación de elementos constitutivos del fenómeno por lo que metodológicamente el alcance del presente estudio se define como exploratorio descriptivo bajo el enfoque cualitativo de diseño transaccional descriptivo.

Las entrevistas a los dirigentes del CFEBBC, que figuran en la Tabla 6, se efectuaron utilizando como instrumentos las guías de entrevista semiestructurada. Para el efecto, se propiciaron reuniones con cada uno de los entrevistados recogiendo sus respuestas a las preguntas planteadas y luego, sus impresiones de manera libre sobre la problemática descrita en el CFEBBC, con respecto a la baja sindicalización y sus probables causas.

Tabla 6
Relación de dirigentes entrevistados

DNI	Nombres y Apellidos	Cargo
42102436	David Ching Alvarez	Secretario General
06022632	Fernando Martin Jibaja Alcalde	Secretario de Interior y Actas
42163727	Carla Marietta Nava Blotte	Secretaria de Técnica y Estadística

2.5 Aspectos éticos

En la presente investigación, los dilemas éticos se han manejado ajustándose en todo momento a los estándares éticos de obligado cumplimiento. Se ha cumplido con los procedimientos exigidos, respetando el consentimiento del CFEBEC para que participen sus dirigentes, se ha observado el compromiso de preservar la confidencialidad de la información compartida y que no se generen afectaciones a las personas que han participado en el presente proyecto.

En la presente investigación, en cumplimiento de las políticas de la UPN, en el uso ético de la información fuente recopilada evitando caer en plagio y respetando la propiedad intelectual; se utilizó el formato APA (American Psychological Association 2010 - 6ta edición). Igualmente, se ha evitado conductas éticamente reprobables como el plagio, la falsificación y fabricación de datos.

2.6 Recolección y análisis de datos

En una investigación, la recolección de datos según Sánchez, et al. (2018), pueden ser cumplidas de manera directa o indirecta. La recolección directa de datos

puede cumplirse mediante entrevistas y observaciones; por el contrario, las recolecciones indirectas se realizan mediante: cuestionarios, escalas, inventarios y pruebas. En esa línea, Arias (2012), señala que las técnicas para obtener información pueden lograrse mediante observación directa en sus dos formas: Oral y escrita: Cuestionario, entrevistas, ficha bibliográfica, análisis documental, etc.

Para el presente caso de investigación, se ha utilizado las siguientes técnicas:

Técnica 1:Entrevista

Se ha Aplicado entrevista; semiestructurada en grupo focal de CFEBEC y no estructurada en el caso de los dirigentes de otras entidades sindicales del sector bancario. Como instrumento se ha elaborado y aplicado una guía de entrevista para cada caso y se ha elaborado una síntesis de entrevistas.(Ver Anexo S)

Técnica 2: Revisión documental

Se ha efectuado la revisión documental basada en una previa revisión sistemática del acervo documentario del CFEBEC referido a: los Convenios Colectivos del 2012 al 2019, excepto los del 2016 y 2017, cuya solución aún no se concreta por encontrarse judicializados por decisión de la empresa, a la información estadística sobre sindicalización y acciones colectivas y las normas legales pertinentes. Como instrumentos se han elaborado y aplicado Guías de análisis documental pertinentes.

Para el análisis de los datos, la estadística descriptiva de la información pertinente y su representación gráfica, se utilizó la herramienta de hoja de cálculo Microsoft Excel.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Descripción cómo afecta la conducta *free rider* al derecho de sindicalización

El análisis de la conducta *free-rider* y sus efectos sobre el derecho de sindicalización en el CFEBEC, muestra un nivel de sindicalización (afiliados) del 6,5 % al año 2019, porcentaje aproximado a otros sindicatos del sector bancario integrado también por muchas empresas que no tienen sindicato. En las entrevistas a los dirigentes con funciones en Lima, el Sr. Ching, el Sr. Jibaja y la Sra. Nava, indicaron que en el CFEBEC durante las últimas décadas han tenido una situación de estancamiento y eventualmente disminución de la cantidad de sindicalizados. Según lo señalado por Ching, secretario general, la conducta *free-rider* de los trabajadores perjudica la libertad sindical, coincidiendo con Jibaja, secretario Técnico y Nava, secretaria del Interior, quienes corroboran lo expresando, indicando que ellos identifican la conducta indiferente, egoísta e insolidaria (*free rider*) de los trabajadores, como la principal causa por la cual prefieren no afiliarse al sindicato evitando así asumir los compromisos que ello representa.

La figura 8 muestra la evolución de la sindicalización del CFEBEC y el nivel de exigua afiliación respecto al total de trabajadores, aunque durante los años 2011 al 2019 reflejan un pequeño incremento de 168 afiliados a 307 respecto al total que era de 6,342 trabajadores. El mayor incremento se dio el año 2012, año en que se produjo un cambio dirigenal y de estilo de gestión, acudiendo por primera vez al arbitraje potestativo como mecanismo alternativo de negociación que condujo a la obtención de logros significativos en la negociación. Sin embargo, el crecimiento del sindicato fue discreto respecto al total que en ese año era de 5,127 trabajadores, el porcentaje de afiliados no superaba el 4.17%.

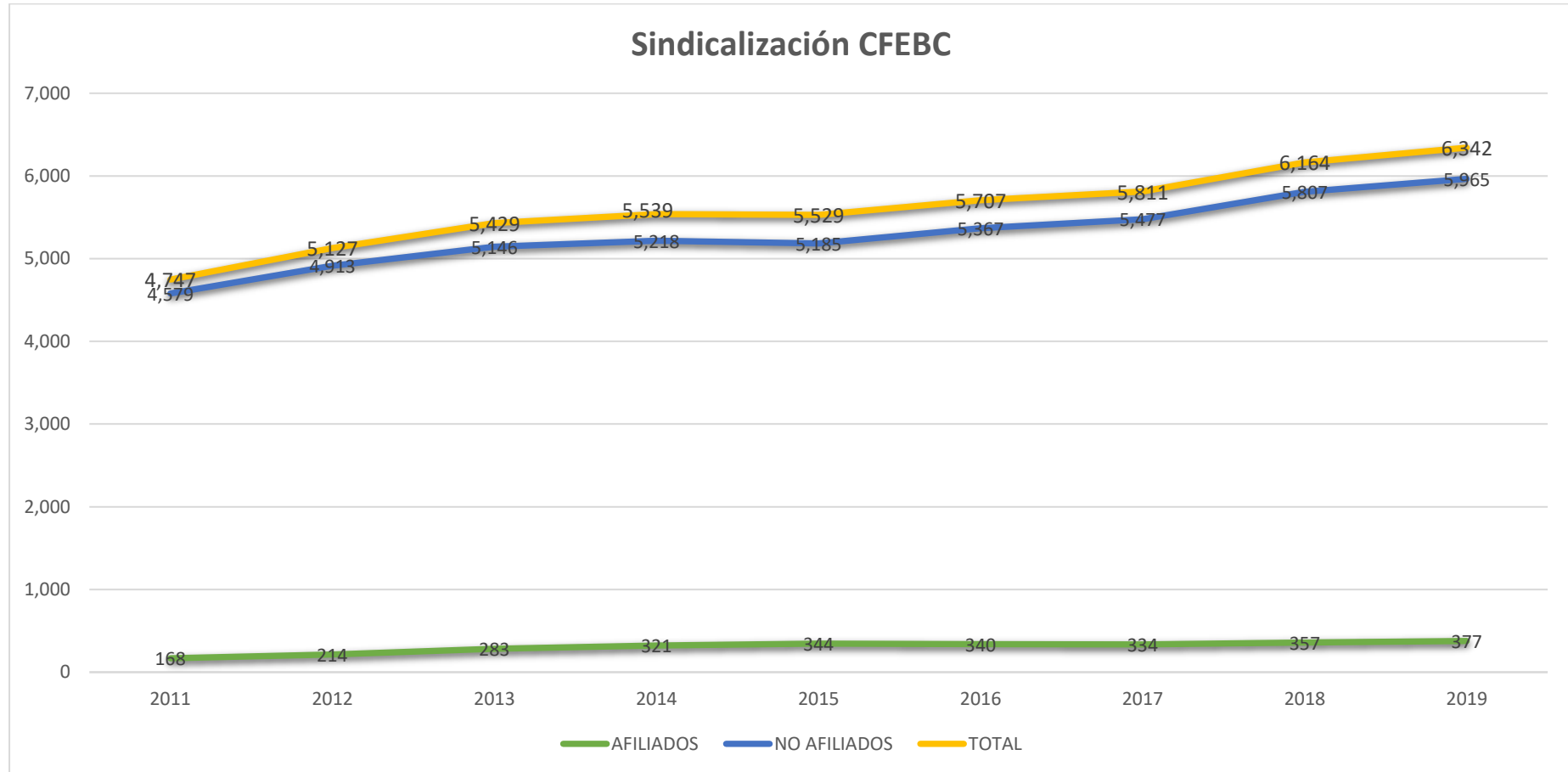


Figura 8
Evolución de la sindicalización respecto al total de trabajadores en el CFEBC

El análisis documental de actas de asamblea y revistas institucionales evidenció que el CFEBC realiza permanentes invocaciones y campañas orientadas a incentivar la afiliación, sin embargo, la empresa arbitrariamente realiza acciones orientadas a incentivar la conducta *free-rider* de los trabajadores atentando contra la libertad sindical.

En el pliego de reclamos del año 2012, el CFEBC logró un convenio colectivo muy favorable a sus intereses debido a que se condujo al BBVA a resolver la controversia mediante arbitraje potestativo. Sin embargo, contrariamente a lo establecido en el Laudo Arbitral BBVA-CFEBC (2012) (ver Anexo LL), el BBVA, contraviniendo las normas y el propio laudo arbitral hizo extensivos los beneficios del convenio a los trabajadores no afiliados al sindicato, promoviendo y fortaleciendo la conducta *free-rider* que se evidenció en una pobre sindicalización, una afectación a la dimensión individual y colectiva de la libertad sindical en el CFEBC, también afectó a las subsiguientes negociaciones colectivas y dado el número discreto de los afiliados al sindicato, resultó imposible ejercer el derecho a huelga. Asimismo, el BBVA tampoco cumplió con el laudo al no aplicar el convenio a los que se afiliaron al CFEBC después del 1 de enero de 2012, por lo que varios trabajadores afectados interpusieron su demanda ante el Poder Judicial por incumplimiento del convenio que tiene fuerza vinculante para las partes.

De igual modo, en el pliego de reclamos 2014, El BBVA; aprovechando los pronunciamientos, sentencias y plenos jurisdiccionales laborales contradictorios y controversiales, para justificar el hacer extensivo los convenios colectivos; vuelve a realizar esta conducta antisindical en el laudo arbitral BBVA-CFEBC 2014,

perjudicando nuevamente la libertad sindical en el CFEBBC mediante la promoción de la conducta *free-rider*.

Los dirigentes Sres. Ching, Jibaja y Nava, en las entrevistas, coinciden en señalar que los hechos antes descritos, generan en los trabajadores la percepción de que es innecesario afiliarse al CFEBBC, porque pueden disfrutar de los beneficios que consigue el CFEBBC sin asumir responsabilidad ni asumir costo alguno. Esto es. No sólo la cuota económica mensual de aportación que asciende al 01.00 % de su haber básico, sino, sobre todo su participación en las acciones colectivas que se acuerden. También manifiestan que los trabajadores han interiorizado el temor a las represalias de la empresa por causa de su afiliación que podrían devenir en actos antisindicales de hostilización, discriminación, despidos fraudulentos, malas calificaciones, etc.

El daño social y económico que produce esta conducta se multiplica por la influencia que ejerce en otras personas. Estos hechos hallados en el CFEBBC no sólo ocasionan que los trabajadores no se afilien, sino además que los que están afiliados empiecen a considerar su desafiliación por cuanto recibirán los mismos beneficios sin estar afiliados.

En este punto, es conveniente detallar las responsabilidades y obligaciones que asumen los trabajadores afiliados al CFEBBC:

- Mensualmente y por planilla le descuentan el 01.00 % de su básico como aporte para el sostenimiento de la organización gremial.
- Debe participar de asambleas y convocatorias que realice el sindicato
- Debe asumir responsabilidades cuando acepta ser dirigente sindical
- Debe participar en acciones colectivas que convoque el sindicato (plantones, marchas, mítines, etc.)
- Otros

En consecuencia, se puede inferir que la conducta *free-rider* afecta negativamente al derecho de sindicalización porque perjudica su ejercicio, no permite el incremento de las afiliaciones y adicionalmente, promueve la desafiliación. restando representatividad al CFEBC, hecho que debilita su poder negocial y la capacidad de ejercer el derecho a huelga para la consecución de sus objetivos. Por tanto, la extensión de la eficacia de los convenios que realiza el BBVA promueve la conducta *free rider* en sus trabajadores quienes deciden no afiliarse y en los que ya se encuentran afiliados fomenta la desafiliación ya que se puede obtener los mismos beneficios del convenio colectivo, sin necesidad de estar afiliados.

3.2 Descripción cómo afecta la conducta *free rider* al derecho de negociación colectiva

El convenio colectivo es el resultado de la negociación colectiva y es fuente de derechos, de acuerdo con el artículo 28, inciso 2 y segundo párrafo de la Constitución Política del Perú; el convenio colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Los hallazgos del análisis documental de los convenios colectivos muestran, tal como se detalla en la tabla 7, la forma como se resolvieron los pliegos de reclamos (trato directo, extra-proceso o proceso arbitral) del CFEBEC, evidenciándose cómo el CFEBEC tiene la necesidad de acudir a soluciones heterocompositivas como los arbitrajes por cuanto la empresa, BBVA, no muestra voluntad para brindar a los trabajadores soluciones en trato directo.

Tabla 7
Procesos de solución de pliegos de reclamos y eficacia del CFEBEC 2012-2019

Año	Resuelto en	Se hizo extensivo?	Total trabajadores	Afiliados	% de afiliación
2012	Arbitraje	SI	5127	164	3.20
2013	Arbitraje	SI	5429	235	4.33
2014	Arbitraje	SI	5539	341	6.16
2015	Arbitraje	SI	5529	339	6.13
2016	Judicializado	*	5707	333	5.83
2017	Judicializado	**	5811	357	6.14
2018	Arbitraje	SI	6164	376	6.10
2019	Extra-proceso	SI ***	6190	406	6.56

Nota. * el arbitraje ha sido judicializado por el BBVA; ** el laudo ha sido impugnado por la BBVA. *** la controversia se resolvió en extra-proceso en el MTPE.

Es así como la solución a los pliegos de reclamos entre el CFEBC y el BBVA durante el periodo 2012- 2019, la mayoría de ellos (a excepción del 2019) se solucionaron mediante procesos de arbitraje potestativo, habiendo pasado previa y necesariamente por procesos de conciliación y extra-proceso en el MTPE.

La tabla 7, también registra la eficacia que han tenido dichos convenios o laudos arbitrales, que el BBVA extiende indebidamente a trabajadores no afiliados fomentando la conducta *free-rider*, que, según declara en entrevista, la Sra. Nava secretaria de interior, se manifiesta desde una lógica utilitaria por la cual el trabajador se repite: ¿para qué voy a arriesgarme?, ¿para qué afiliarme?, ¿para qué asumir responsabilidades?, si al final me va a tocar igual los beneficios del convenio colectivo. Del mismo modo, el Sr. Ching, secretario general, señala que la falta de compromiso de los trabajadores se traduce en un menoscabo de la capacidad negocial del CFEBC y en un mayor empoderamiento del BBVA, ocasionando demora en la solución de los convenios colectivos, pérdida en la capacidad de adquirir nuevos derechos en los trabajadores, así como perder beneficios ya conquistados. En la misma línea, el Sr. Jibaja, secretario técnico indica que la baja sindicalización también se traduce en limitados ingresos para asumir todos los gastos en que incurre el sindicato especialmente el proceso de arbitraje que es oneroso.

Por tanto, es posible inferir que la conducta *free-rider* materializada en una baja sindicalización, ejerce un efecto negativo en el derecho a la negociación colectiva, por el efecto sinérgico de los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, que conforman la libertad sindical porque el no tener un número significativo de afiliados, impide un mecanismo de presión para negociar

3.3 Descripción cómo afecta la conducta *free rider* al derecho de huelga

La Sra. Nava, secretaria interior del CFEBEC, en entrevista manifiesta que el CFEBEC no tiene capacidad para ejercer acciones colectivas y coercitivas como son las huelgas propiamente dichas y que, sin embargo, hacen lo posible para hacer sentir las demandas de los trabajadores a la empresa y sensibilizar sobre la importancia de la afiliación sindical, con otras actividades similares, aunque de menor contundencia. Al respecto, de la revisión del acervo documental como las Actas de asamblea, boletines, etc. se ha hallado una serie de acciones colectivas realizadas por el CFEBEC como plantones en la explanada de la sede principal de San Isidro; marchas conjuntas con representantes del sector bancario y centrales sindicales; acciones conjuntas con la presencia de delegaciones de organismos internacionales a los que está afiliado el CFEBEC, acciones de sindicalización en provincias, cursos de formación en temas sindicales, etc. también con el propósito impulsar la afiliación y promover que cada afiliado también afilie a otro trabajador. Sin embargo, todos los esfuerzos pierden contundencia por cuanto los trabajadores no afiliados reciben los mismos beneficios que un sindicalizado y sin pagar nada por ello. Los dirigentes sindicales indican que se ha intentado hacer huelgas regionales, pero dado el bajo número de trabajadores afiliados y comprometidos no ha sido posible.

El secretario general, sr. Ching, en entrevista informa que esta situación conduce a un círculo vicioso, donde, la baja sindicalización, de 6.5 %, da lugar a una ausencia de negociación colectiva o en el mejor de los casos a negociaciones con convenios colectivos acordes a los intereses de la empresa y en perjuicio de los intereses de los trabajadores. Este último escenario porta adicionalmente la acción antisindical del BBVA que hace extensivo los beneficios del convenio a trabajadores no afiliados al sindicato. Ambos escenarios de negociación debilitan aún más la

sindicalización promoviendo la desafiliación y la extensión de los beneficios del convenio colectivo a trabajadores no afiliados fomenta la conducta *free-rider* y que considerando la distribución física de sus afiliados a nivel nacional, en diversas zonas del Perú y diferentes oficinas; hay dificultades para coordinar una huelga a nivel nacional que pueda cumplir con el objetivo de presionar legítimamente a la empresa para que no abuse de su poder en los procesos de negociación colectiva.

En entrevista, el señor Fernando Jibaja, Secretario de Técnica y Estadística, en entrevista señala que, no obstante, estas dificultades, durante los últimos años el CFEBC ha venido realizando acciones colectivas facultadas por la libertad sindical y exhibiendo formas creativas para hacer sentir la protesta de los trabajadores ante situaciones de vulneración de sus derechos laborales, tal como se indica en el primer párrafo y se aprecia en las figuras 9, 10 y 11.

Entonces, de las entrevistas y análisis documental se puede inferir que la conducta free rider afecta negativamente al derecho huelga, por el efecto cascada que produce un daño a cualquiera de los componentes de la libertad sindical, a todos ellos. En este caso, la promoción de la conducta free rider ocasiona una menor afiliación e incluso desafiliaciones por parte de los trabajadores incentivados por el BBVA al ampliar los beneficios de la negociación colectiva a los no sindicalizados que, guiados por un sentimiento costo beneficio, prefieren disfrutar de los beneficios así otorgados sin asumir ninguna obligación ni considerar el daño colectivo que ocasionan al CFEBC, que pierde poder negocial y la posibilidad de ejercer el derecho a huelga.



Figura 9

Plantón realizado por el CFEBC en el frontis del local central BBVA. San Isidro-Lima-Perú



Figura 10
Marcha distrital conjunta CFEBC con otras organizaciones gremiales de sector bancario. San Isidro Lima-Perú



Figura 11
Plantón frente a Poder Judicial de Huamanga por reincorporación de trabajadora Agencia BBVA Ayacucho.

3.4 Descripción cómo afecta la conducta *free rider* al derecho de libertad sindical

Los dirigentes del CFEBBC, Sr. Ching, Jibaja y Nava, en entrevista (Ver Anexo 21), coinciden en señalar en las entrevistas, que el derecho de libertad sindical es un derecho fundamental, necesario para que el CFEBBC desarrolle y ejerza su autonomía colectiva, es reconocido constitucionalmente y también por el derecho internacional, por ello, el CFEBBC haciendo uso de todos sus recursos organizacionales, procura su ejercicio cabal tanto en el aspecto individual como en el aspecto colectivo, como son los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, siendo todos ellos importantes porque son el instrumento con el cual el CFEBBC podría equilibrar el poder de la empresa, Los dirigentes sostienen también que comprenden y han podido observar que la afiliación es lo que sostiene y da legitimidad al CFEBBC, que los afiliados son la razón de ser de todo sindicato y los que le proveen la fuerza para poder ejercer eficazmente los demás derechos, por tanto, el nivel de sindicalización va a proporcionar la musculatura para emprender ejercer acciones coercitivas como es la huelga y ésta a su vez permitirá conminar a la empresa para que participe en la búsqueda de una solución más justa para las partes. Sin embargo, en el CFEBBC la libertad sindical, viene siendo menoscabada sistemáticamente por el BBVA mediante la extensión de los beneficios conseguidos por el sindicato en negociación colectiva, a los trabajadores no sindicalizados con lo cual se estimula en los trabajadores la conducta oportunista de disfrutar de beneficios sin aportar con el esfuerzo de conseguirlos (*conducta free-rider*).

Entonces, teniendo en cuenta los hallazgos referidos a los derechos de libertad sindical, se infiere que la conducta *free-rider* tiene efecto negativo en la libertad sindical en el CFEBBC porque, en la medida que la sindicalización tiene relación

directa con el logro de beneficios y condiciones laborales obtenidos en la negociación colectiva y con la posibilidad y fuerza para ejercer el derecho coercitivo mediante la huelga, si una organización gremial no tiene logros en una negociación colectiva, los trabajadores no afiliados al sindicato no encontrarán razones para afiliarse y los que ya se encuentran afiliados evaluarán su permanencia como afiliados, un círculo vicioso que obliga tacar cuanto antes la causa del deterioro del nivel de afiliación atendiendo a la forma de neutralizar las acciones antisindicales del BBVA orientadas a promover la conducta *free rider* en los trabajadores y otras acciones propias del CFEBEC que obedezcan a una estrategia para incentivar la afiliación.

En conclusión, los dirigentes entrevistados coinciden en que las acciones emprendidas por el BBVA al extender los beneficios de los pliegos a los trabajadores no sindicalizados constituyen una práctica antisindical que vulnera la libertad sindical y específicamente el derecho a la sindicación que a su vez ha debilitado el desarrollo y crecimiento del CFEBEC. Los entrevistados manifiestan que la referida práctica antisindical genera un exiguo crecimiento del número de afiliados y que, con esa pequeña cantidad de afiliados respecto al total de trabajadores, no pueden llevar a cabo una huelga en tutela de sus derechos por cuanto no cumplirían sus objetivos. Los dirigentes entrevistados, señalan que la práctica antisindical del BBVA fomenta la conducta *free-rider* y que su actuación contraviene las normas.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

4.1.1 Afectación de la conducta *free-rider* al derecho de sindicalización

Tal como refiere Olson (1992), y también han expresado en las entrevistas los dirigentes del CFEBEC el Señores Ching, Jibaja y Nava, es necesario que la organización sindical incluya en su plan de actividades, unas que brinden beneficios individuales para los afiliados, adicionales a los derivados de las negociaciones colectivas como una forma de neutralizar las acciones antisindicales del BBVA orientadas a estimular la conducta *free-rider* en los trabajadores.

Asimismo, los dirigentes señalan que la realidad en el ámbito sindical en Perú es actualmente precaria, el modelo neoliberal ni siquiera es que los haya dejado a su suerte, sino que además juega en su contra, mediante el aparato legislativo que ha logrado la precarización laboral mediante la atomización de modalidades de contratación, flexibilidad laboral, altos índices de rotación y directamente con normas contradictorias y vulneradoras de los derechos laborales.

Comparativamente, como señala Beneyto (2011), los países europeos y aún más los escandinavos brindan una mayor protección a los sindicatos, hay interlocución sindical directa y altos niveles de sindicalización. La economía de bienestar de esas latitudes dista mucho de la situación en América Latina y particularmente en el Perú donde el modelo neoliberal impuesto está haciendo estragos especialmente en los sindicatos. La protección de allá es impensable acá y España presenta también el problema de la conducta *free-rider*, pero por otras causas, su sistema de negociación colectiva fragmentada y doble canal de participación (comité de empresa y secciones sindicales) y es el Estado el que los solventa,

entonces, asumen convenientemente una representación extendida de todos los trabajadores, aunque casi no tengan sindicalizados. Hay una mayor dependencia del Estado y una menor autonomía colectiva. Por tanto, Mientras que, en el CFEBC, la empresa promueve la conducta *free-rider* mediante la extensión de beneficios convencionales, en España, es todo el sistema, el Estado, la Empresa y el propio sindicato quienes estarían promoviendo la conducta *free-rider*.

En el BBVA, durante los últimos años, por coyunturas económicas, hubo momentos de aumento general de empleo, sin embargo, esto no ha significado para el CEFBC un aumento en las afiliaciones, tal como se evidencia en la figura 4. Comparativamente, Senén, Trajtemberg & Medwid (2010), manifiestan que a partir del año 2003, en Argentina hubo una importante recuperación de la tasa de afiliación que los autores atribuyen a factores exógenos, como los económicos y jurídicos, aumento general en los niveles de empleo y la expansión de las negociaciones colectivas y a factores endógenos como estrategias de reclutamiento y a la propia estructura organizativa del sindicato. Los dirigentes del CFEBC indican que, en Perú, los períodos de crecimientos económico en general no han representado crecimiento en indicadores sociales y menos en la tasa de afiliación sindical y lo atribuyen al incremento del empleo precario y a las acciones antisindicales de los empleadores que fomentan el espíritu *free rider* rompiendo la unidad de los trabajadores y su voluntad de participar en acciones de defensa de sus derechos.

Sobre las responsabilidades que asume y cumple un trabajador sindicalizado, las mismas no son asumidas en lo mínimo por un trabajador no sindicalizado, originando que ambos trabajadores se encuentren en diferentes planos.

4.1.2 Afectación de la conducta *free-rider* al derecho de negociación colectiva

Del análisis documental al CFEBC se obtiene que, en los ocho últimos pliegos de reclamos, el BBVA, ha hecho extensivos todos los convenios colectivos conseguidos por el CFEBC a trabajadores no afiliados. Según Olson (1992), al hacer extensivos los beneficios de la negociación colectiva a trabajadores no afiliados, se gatilla la conducta *free-rider*. El mismo análisis documental refiere que de dichas negociaciones colectivas, siete (7) han sido resueltas en arbitrajes laborales económicos y una en trato directo. Los señores dirigentes enfatizan que el BBVA no muestra voluntad de acceder a soluciones autocompositivas y extiende el proceso de negociación no sólo llegando al arbitraje, sino incluso judicializando el laudo arbitral y que precisamente el acudir a la institución del arbitraje, es característica de los sindicatos minoritarios que tienen baja tasa de afiliación y que en negociación colectiva no pueden generar presión para que la empleadora negocie rápido a fin de evitar acciones colectivas que podría mellar su imagen.

Para los autores Mieres y Sepúlveda (2016) en Chile, la contravención más importante cuando la empresa extiende los beneficios de los convenios colectivos a trabajadores que no lo suscriben, es la forma como se da, puesto que se impone la facultad discrecional de la empresa para ejecutar dicha extensión de beneficios. Al respecto, hay discrepancia con lo vertido por los dirigentes del CFEBC quienes consideran que la contravención más importante no sería la forma en que se da la extensión de beneficios del convenio colectivo, pues así cuenta con la anuencia del sindicato, incluso del Estado, como ocurre en España, esta acción deriva en el estímulo y promoción de la conducta *free-rider*, con el consiguiente deterioro de los valores y la dignidad del propio trabajador. El daño también se proyecta a las organizaciones sindicales que terminan representando a personas que no asumen

ningún compromiso moral ni material. Los efectos son social y económicamente devastadores para cualquier sociedad. Porque se dañan los valores fundamentales del ser humano como es la solidaridad, principio fundamental del sindicalismo, lo cual finalmente se proyecta a todo ámbito de la vida.

Los dirigentes del CFEBBC señalan que uno de los argumentos que la empresa esgrime para justificar la extensión de los beneficios de los convenios colectivos a los trabajadores no sindicalizados es precisamente la “igualdad” entre todos los trabajadores, e incluso llegan a mencionar el principio de “solidaridad”, que serían supuestamente trasgredidos si no se extendiera la eficacia del acuerdo. Sin embargo, los hechos han demostrado que esta acción tiene efecto adverso directo contra la libertad sindical y sus dimensiones, es decir contra la sindicalización, el convenio colectivo y la huelga, lo que es coherente con lo que sostienen muchos estudiosos como García (2010), que señala que el derecho a la igualdad no quiere decir que todas las personas sean uniformemente tratadas, sino que más bien implica tratar igual a los iguales y tratar diferente a los desiguales, los criterios de justicia y coherencia desaparecerían si pretendiéramos tratar como diferentes situaciones iguales, así como tratar por igual situaciones diferentes. Los dirigentes coinciden con este criterio y agregan que un elemento importante en el derecho de libertad sindical es precisamente la voluntad, que no es respetada por el empleador, que, haciendo uso de su poder económico, induce al trabajador que decidió no participar del sindicato, a beneficiarse de los acuerdos logrados éste en negociación, pero no asumir responsabilidad alguna, que sí asumen sus compañeros sindicalizados.

El análisis documental de actas y convenios colectivos del CFEBBC resalta diferentes aspectos que son materia de la negociación y preocupación legítima de los dirigentes, quienes coinciden con lo vertido por Neves (2007), que demuestra que el

convenio colectivo tiene una triple esencia, 1° Normativa, tiene valor jurídico y contiene derechos y obligaciones individuales para los firmantes, los trabajadores 2°Obligacional, contiene compromisos colectivos tanto de la empresa como del sindicato y 3° Delimitadora, referida a las reglas de aplicación del propio acuerdo. Es por esto que los dirigentes del CFEBBC consideran que la empresa, BBVA, trasgrede la esencia del convenio colectivo y el propio compromiso al ampliar unilateralmente los beneficios convencionales porque en ellos, como en todo contrato, sólo están implicadas las partes firmantes, salvo acuerdo en contrario, que tampoco puede vulnerar la dignidad de las personas ni el ordenamiento legal, sobre todo los dirigentes enfatizan la intencionalidad de la acción antisindical y el abuso del poder económico que ostenta la empresa.

Los hallazgos en el CFEBBC indican que no existe obligación de afiliación como ocurre en otros países como Chile, Uruguay, Argentina, etc. y tampoco existe obligación alguna a los trabajadores no afiliados que se benefician de los convenios para que retribuyan de algún modo a toda la inversión realizada por el CFEBBC en la consecución de un convenio colectivo.

4.1.3 Afectación de la conducta *free-rider* al derecho de huelga

Los dirigentes indican que el 6.56% de la tasa de afiliación que exhibe el CFEBBC, es insuficiente para desarrollar acciones colectivas con las que se pueda ejercer coerción sobre la empresa durante la negociación colectiva. Sin embargo, como señala Mieres y Sepúlveda (2016) al igual que otros autores de la región, en Chile, Argentina, Uruguay, Brasil, etc. el Estado ha establecido la obligatoriedad de una compensación de parte de los trabajadores no sindicalizados que se benefician de los convenios colectivos. Sin embargo, los señores dirigentes manifiestan que si

bien esto intenta hacer más justa la ampliación de la eficacia del convenio, no es la solución al problema por cuanto no se puede reducir ésta a un aspecto meramente pecuniario, cuando lo más importante es la representatividad con que los trabajadores invisten al sindicato dándole la capacidad de acudir a acciones coercitivas legítimas que proporcionan cierto nivel de equilibrio frente a la asimetría de poder con la empresa cuenta en la negociación colectiva.

Como señala Villavicencio (2016), la regulación de las condiciones laborales mediante la negociación colectiva y el acondicionamiento de su dinámica recurriendo a la huelga, es engendrado por la libertad sindical. La efectividad de una Huelga está en función del número de afiliados que tenga la organización sindical es el músculo que activa el ejercicio al derecho de huelga. Los índices de sindicalización de los últimos 8 años son insignificantes y el CFEBEC no ha podido llevar a cabo ninguna huelga, por consiguiente, los beneficios de sus convenios se encuentran limitados.

Nuevamente, la conducta *free-rider* interiorizada en cada trabajador lo aleja de la afiliación y con ello el sindicato carece de fuerza para llevar a cabo una huelga exitosa. De acuerdo con las entrevistas con los dirigentes del CFEBEC, todos señalan que llevar a cabo una huelga con el 6.56% de afiliados, sería un fracaso.

4.1.4 Afectación de la conducta *free-rider* al derecho de libertad sindical

La Libertad sindical involucra y está estrechamente relacionada con los derechos de sindicalización, de negociación colectiva y de huelga, los que además mantienen una relación sinérgica de tal modo que la afectación a uno de estos derechos deriva en un daño a los demás, daño que es superior a la suma de los daños individuales. Por ello, los dirigentes del CFEBEC sostienen que la conducta *free rider* promovida en los trabajadores a fin de que no se afilien o se desafilen del sindicato,

no sólo daño el nivel de sindicalización, sino también la fuerza negocial y la capacidad para ejercer coerción, también indican que no es sólo la empresa que realiza la acción de extender la eficacia del convenio colectivo, sino también las normas vulneratorias, ambiguas y contradictorias que emiten las instancias de gobierno.

El análisis documental del CFEBC ha corroborado lo manifestado por el Sr. Ching, secretario general de l CFEBC, con respecto a la extensión de la eficacia de los convenios colectivos perpetrados por el BBVA, es así como la sentencia recaída en el expediente N° 02476-2010-PA/TC LIMA (Ver Anexo L); las casaciones laborales: 12901-2014-CALLAO Y 4255-2017-LIMA (Ver Anexo J); en sus fundamentos establecen que extender los beneficios de un convenio colectivo logrado por un sindicato minoritario: promueve la desafiliación; desalientan la afiliación; coactan, restringen o menoscaban la libertad sindical. Del mismo modo, el Pleno Jurisdiccional distrital laboral de Lima 2017 (Ver anexo E), señala que no procede la aplicación extensiva del convenio colectivo; el artículo 34 del D.S. 011-92-TR establece que solo se hace extensivo los beneficios de un convenio si el sindicato que negocia es mayoritario (50% + 1 de trabajadores) y el convenio N° 98 de la OIT, establece que no se puede perjudicar a un sindicalizando, menoscabando su libertad sindical.

Sin embargo, la casación laboral N° 20956-2017-LIMA (Ver anexo H), establece que la empleadora puede otorgar unilateralmente a trabajadores no sindicalizados derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo. En esa misma dirección, el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional (Ver anexo G), señala que la empleadora puede extender unilateralmente

el convenio colectivo. La referida casación y este pleno no tienen carácter vinculante, pero son referentes en juicios laborales sobre todo el VIII plenario que contraviene, doctrina, normas y convenios generando una contradicción (tercero excluido) que genera inseguridad jurídica y un vacío legal.

4.2 Conclusiones

Primera conclusión. Sobre el derecho de sindicalización

La presente investigación concluye que, en el CFEBEC, la conducta *free-rider* afecta negativamente al derecho de sindicalización, que constituye la perspectiva individual de la libertad sindical. Esto se concreta cuando el BBVA, desalienta la sindicalización y promueve la desafiliación; mediante la extensión unilateral de los beneficios del convenio colectivo a los trabajadores no afiliados, con lo cual indirectamente se induce a los trabajadores a preferir no afiliarse o incluso a desafiliarse del sindicato, Todo ello a pesar de que las normas vigentes lo prohíben expresamente para los sindicatos minoritarios como es el caso del CFEBEC. La presente investigación ha visibilizado un problema cuya importancia se relaciona con la propia existencia del CFEBEC.

Segunda conclusión. Sobre la negociación colectiva

Se concluye que en el CFEBEC la conducta *free-rider* afecta negativamente a la negociación colectiva, porque toda afectación a la libertad sindical repercute de manera concomitante sobre sus otros componentes fundamentales (negociación colectiva y huelga). La conducta *free-rider* es un fenómeno que ataca la parte más sensible de la triada, que es la libertad sindical, porque influye en la voluntad de los trabajadores para no ejercer su derecho a la sindicalización, restando así la representatividad del sindicato y por consiguiente su poder de negociación. En el CFEBEC, analizando las formas como se han desarrollado las negociaciones y se han resuelto los convenios colectivos así como la ejecución de laudos arbitrales, se ha comprobado que la extensión de la eficacia limitada del laudo arbitral a trabajadores no sindicalizados ha generado un crecimiento exiguo en el nivel de sindicalización,

y, según lo expresan los dirigentes entrevistados, los sitúan en franca desventaja frente a la empresa, que conoce y genera esta debilidad en la organización gremial.

Tercera conclusión. Sobre la huelga

Se concluye que, en el CFEBBC, la conducta *free rider* afecta negativamente al derecho a huelga, debido al exiguo nivel de afiliación, que actualmente es del 6,5 %, con esa proporción no se cumpliría el objetivo, por tanto, es imposible llevar adelante esta medida coercitiva, careciendo así la organización sindical del instrumento coercitivo más importante para equilibrar la asimetría de poder en la negociación colectiva BBVA y CFEBBC. La presente investigación ha permitido comprender y revalorar la importancia de las acciones colectivas que han venido desarrollando en el CFEBBC; donde se ha llegado a validar el axioma, a mayor autonomía colectiva mayor democracia.

Cuarta conclusión. Sobre la Libertad sindical

Se concluye que, en el CFEBBC, la conducta *free-rider* afecta negativamente a la libertad sindical, a través de la merma intensional de la sindicalización. Porque extender la eficacia del convenio colectivo logrado por un sindicato minoritario constituye una vulneración al derecho a la libertad sindical, específicamente, a la libre afiliación e incluso podría incentivar la desafiliación de los trabajadores ya afiliados. La libertad sindical es expresión de la fortaleza de una sociedad en un Estado social de derecho y es coherente con el objetivo sindical de procurar el trabajo decente y la justa distribución de la riqueza.

4.3 Recomendaciones

Primera recomendación

El CFEBEC, para mejorar el nivel de sindicalización o afiliación, debe procurar incentivar el interés personal de sus afiliados, ofreciendo beneficios individuales adicionales a los ya obtenidos a través de la negociación colectiva. El CFEBEC, debe Identificar y proyectar acciones, bienes y servicios orientados a brindar a sus afiliados y familiares, beneficios sociales que contribuyan a hacer más atractiva su participación individual y fortalecer su compromiso con la organización gremial; estudiar la realidad sindical en otras latitudes, contextualizarlas y adecuarlas a la realidad y posibilidades del CFEBEC.

En el plano legislativo, impulsar proyectos de modificación legislativa que proscriba la generación y/o promoción de la conducta *free-rider* por cuanto este comportamiento conduce a una situación de parasitismo, estado peyorativo que atenta contra la dignidad del trabajador, asimismo, perjudica a las organizaciones gremiales, genera conflictos sociales y menoscaba la autonomía colectiva. Es importante impulsar proyectos de mejora de las políticas públicas en el ámbito laboral

Segunda recomendación

Con respecto a la negociación colectiva, son importantes las iniciativas legislativas, como un proyecto que plantee un mecanismo semejante al proceso de Acción Popular que garantice que los Plenos laborales no infrinjan la constitución ni las normas. En el plano legislativo, impulsar la formulación de mecanismos jurídicos que permitan corregir normas oscuras y/o ambiguas que han facultado a los empleadores instrumentalizar el derecho para atentar contra los trabajadores.

Igualmente, impulsar la formulación de mecanismos jurídicos que corrijan las decisiones de los plenos laborales jurisdiccionales que contravienen las normas. El CFEBEC, debe emprender procesos judiciales contra el BBVA exigiendo el estricto cumplimiento de los laudos arbitrales, sentando precedente para la defensa de los derechos fundamentales.

Tercera recomendación

Sobre el ejercicio del derecho a huelga, en la medida que el CFEBEC no tiene capacidad propia para ejercer acciones coercitivas eficaces, el sindicato debe analizar y replantear la estrategia de impulsar huelgas regionales donde tenga un número significativo de afiliados que permita cumplir con los objetivos de la huelga. También resulta importante que el CFEBEC participe juntamente con otras organizaciones gremiales locales y organizaciones internacionales en la realización de acciones colectivas conjuntas e impulsar denuncias internacionales por vulneración de derechos fundamentales que son extraterritoriales. El CFEBEC debe recurrir al BBVA de España (casa matriz) por las vulneraciones incurridas por el BBVA, sustentando con las sentencias judiciales resueltas.

Cuarta recomendación

Por las características de interrelación, interdependencia y cohesión existentes entre los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, toda acción orientada a mejorar cualquiera de ellos, repercutirá en la mejora de los otros, por ello debe atenderse el problema de una forma integral y sostenida buscando soluciones endógenas y exógenas al CFEBEC, que debe mejorar la atención al trabajador y generando planes de beneficios individuales así como establecer y/o fortalecer vínculos con otras organizaciones gremiales u organizaciones

internacionales cuyo peso específico contribuirá a fortalecer la imagen del CFEBBC a fin de mostrarse como una organización importante que brinda respaldo a los trabajadores quienes percibirán los beneficios de su pertenencia a ella, todo lo cual coadyuvará a contrarrestar la conducta *free-rider* y neutralizar las acciones externas orientadas a promoverlas.

REFERENCIAS

- Alarcón, M. (1995). *La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos*. Madrid, España: Marcial Pons.
- Álvarez, C. (1998). *Glosario de términos para la administración y gestión de los servicios sanitarios*. Madrid, España. Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Aranzamendi, L. (2015). *Investigación Jurídica de la ciencia y el conocimiento científico*. Editora y librería jurídica Grijley. Lima, Perú.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela. Editorial Episteme.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. (2020). *Informe sobre la Negociación Colectiva en el Sector Público 2020*. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1063785/Negociacion_Colectiva_2019.pdf
- Balbín, E. (2005). *Unilateralismo y negociación colectiva en la administración pública*. Lima, Perú. Fondo Editorial de la PUCP.
- Beneyto, P.J. (2011). *Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical*. España.
- Blanch, J., Espuny, M., Gala, C. y Artiles, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: Desafíos*. Barcelona, España. Editorial UOC.
- Bolos, S. (1999). *La constitución de actores sociales y la política*. Distrito Federal, México. Plaza y Valdés Editores.
- Constitución política de Perú [Const.] (1993) Artículo 28. Recuperado de <http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/Constitucion-politica-08-04-19.pdf>

- Doglio, N. (2003). *Movimiento sindical uruguayo: El drenaje de las bases, análisis y perspectivas*. Tesis de grado. Universidad de la República. Uruguay. Recuperado desde:
https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/7307/1/TCP_DoglioTojoNatalia.pdf
- Dolorier, J. (2010). *Innovaciones al esquema de intervención estatal en la autonomía colectiva establecidas en la constitución peruana de 1993*. Libro. Compendio del Derecho colectivo del trabajo. Juristas editores, ius et veritas. Lima, Perú.
- Esteban, J. (2013). *Naturaleza y Conducta Humana: Conceptos, Valores y Prácticas para la Educación Ambiental*. Estados Unidos de América. Palibrio LLC.
- García, A. (2010). *¿Como se están aplicando los principio laborales en el Perú?*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Gramacho, G. (2006). *Reseña de "Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina" de María Victoria Murillo*. *América Latina Hoy*, 42 (),164-166.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. 6ta.edición. México D.F.
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/138587/La-extensi%C3%B3n-de-beneficios-a-la-luz-de-la-libertad-sindical.pdf?sequence=1>
- Ianni, V. (2005). *La sociedad Civil y cooperación internacional al desarrollo: Enfoques teóricos y modalidades de acción*. Madrid, España. Red Almar.
- Kliksberg, B. (2005). *La agenda ética pendiente de América Latina*. Buenos Aires, Argentina. Fondo de cultura económica.

- Kohler, H y Artiles, A. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones.
- Leal, J. (2014). *Las estructuras sindicales del México de ayer (y hoy)*. D.F, México. Juan Pablo Editor.
- Lechner, N., Millán, R. y Valdés, F. (2005). *Reforma del Estado y coordinación social*. D.F. México. Plaza y Valdés.
- Mieres, J.P. y Sepúlveda, A. (2016). *La extensión de beneficios a la luz de la libertad sindical. Regulación vigente y tratativa bajo el proyecto de reforma laboral*. Santiago de Chile, Chile. Recuperado de
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Universidad Surcolombiana.
- Montt, B. (1985). *Principios de Derecho Internacional del Trabajo*. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile.
- MTPE. (2012). Informe 039-2012-MTPE/2/14. Recuperado de [\[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DGT/opinion/informe_39_2012.pdf\]](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DGT/opinion/informe_39_2012.pdf)
- Murga, K. (2015). *Influencia de la acción sindical en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados de la empresa AJEPER S.A. distrito de Monsefú provincia de Chiclayo*. Tesis de grado Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado desde: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1512/MURGA%20ARTEAG%20KATHERINE%20LISETH%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neves, J. (2007). *Introducción al derecho laboral*. Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Núñez, P. (2013). *La necesidad de una política pública en favor de la sindicalización, como derecho fundamental y humano* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Tomado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36973.pdf>
- Ogalde, J. (2015). Ultra actividad del instrumento colectivo en la reforma laboral. En XXII jornadas nacionales de derecho del trabajo y de la seguridad social: “análisis crítico de la reforma al sistema de relaciones sindicales en Chile” (pp. 46-49). Chile. Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.
- Olson, M. (1992). *La Lógica de la acción colectiva: Bienes públicos y la teoría de grupos*. Traducción. LIMUSA NORIEGA EDITORES. México.
- Organización Internacional del Trabajo (1948). *Convenio 87 sobre la Libertad sindical y la protección al derecho de sindicalización*. 31° reunión. San Francisco.
- Organización Internacional del Trabajo (1949). Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Recuperado de [[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/DD0D1EE24F9C75A8052578DF007906B3/\\$FILE/C98_Convenio_sobre_derecho_sindicaci%C3%B3n.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/DD0D1EE24F9C75A8052578DF007906B3/$FILE/C98_Convenio_sobre_derecho_sindicaci%C3%B3n.pdf)]
- Organización Internacional del Trabajo (1997). Informe 307 de junio de 1997 del Comité de Libertad sindical de la OIT, Caso 1886
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *Informe anual “Panorama laboral” de La Organización internacional del Trabajo (OIT)*. Edición especial de centenario: “Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2018”. Lima Perú.
- Organización Internacional del Trabajo 2020 “PANORAMA LABORAL 2020 América Latina y el Caribe”. Perú.

- Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre la negociación colectiva (N° 154). Adoptado en Ginebra, el 03 de junio de 1981.
- Ortiz, M., Ruiz, D. y Sánchez, I. (2001). *Movimientos sociales y Estado en la España contemporánea*. Cuenca, España. ediciones de la universidad de Castilla-La Mancha.
- Pasco, M. (1995). *La autonomía colectiva: concepto y premisas*. *IUS ET VERITAS*, 5(10), 65-71. Lima. Peru. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15476>
- Pasco, M. (2010). *El futuro de los sindicatos en el siglo XXI. Compendio del Derecho colectivo del trabajo*. Juristas editores, ius et veritas. Lima, Perú. Recuperado desde: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15727>
- Poder Judicial (2011). Expediente N° 02476-2010-PA/TC. Lima: 2 de noviembre de 2011.
- Poder Judicial (2014). Casación N° 12885-2014-Callao. Lima: 3 de agosto de 2016.
- Poder Judicial (2014). Casación N° 12901-2014-CALLAO. Lima: 26 de abril de 2017.
- Poder Judicial (2017). Casación N° 14255-2017-LIMA. Lima: 19 de junio de 2017.
- Poder Judicial (2018). Casación N° 20956-2017-Lima. Lima: 13 de diciembre de 2018.
- Recio, A. (1997). Trabajo, personas, mercados: *Manual de economía laboral*. Barcelona, España. Economía Crítica.
- Roca, B. (2016). *La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos*. España: Fundación Alternativas.
- Ruiz, L. (2004). *Historia de la psicología y sus aplicaciones*. México. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/288/18.htm>
- Sainz, E. (1992). *Elementos para una teoría de la acción no-corporativa deducidas de la obra de James Coleman*. Revista española de investigaciones sociológicas, (60), 27-46. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=758640>

- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú. ediciones de la Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, J y Artilles, A. (2000). *Negociación Colectiva y Código de Conducta*. Organización Internacional del Trabajo.
- Sánchez, M. (2000). *Negociación Colectiva y Código de Conducta*. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo.
- Senén, C., Trajtemberg., D. y Medwid, B. (2010). Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas, 65(1), 29-51.
- Stiglitz J. (2020) *Capitalismo Progresista*. Barcelona. España. Grupo Editorial, S.A.U.
- Torca, M. (1998). *Opinión pública y cambio electora en España*. Madrid, España. Administración General del Estado.
- Toyama, J., y Torres, A. (2017). *Extensión de los Convenios Colectivos de Trabajo y Sindicatos Minoritarios*. IUS ET VERITAS, (55), 284-302.
<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201703.017>
- Varela, V. (2016). *Curso-Derecho Colectivo del Trabajo: Material auto instructivo*. Lima, Perú. Academia de la Magistratura.
- Villarreal, O. y Landeta, J. (2010). *El estudio de casos como metodología de investigación científica en dirección y economía de la empresa. una aplicación a la internacionalización*. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 16(3),31-52. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274119490001>
- Villavicencio, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: Plades-Programa Laboral de Desarrollo.

- Villavicencio, A. (2012). *El modelo de relaciones colectivas peruano: del intervencionista y restrictivo al promocional*. Derecho PUCP, (68), 551-570.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.022>
- Zalpa, G. (2020). *Teorías de la acción social y estrategias de intervención del trabajo social*. México. Universidad Autónoma de Aguas Calientes.
- Zavala, J. y Vilchez, L. (2010). *El nuevo reto procesal de protección de la libertad sindical en el marco de la nueva ley procesal del trabajo: ¿hacia un retorno a la vía laboral?. En doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (p. 216). Perú. Academia de la Magistratura del Perú.

INDICE DE ANEXOS

N°	Título
A	Convenio N° 98 de la OIT (1949)
B	Informe N° 307 del Comité de Libertad Sindical de la OIT. Caso N° 1886
C	Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Art. 4°
D	Reglamento de la LRCT-D.S. N° 011-92-TR
E	Pleno Laboral Lima (2017)
F	Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Art. 9° y 42°
G	VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional (2019)
H	Casación Laboral N° 20956-2017-Lima
I	Casación Laboral N° 12885-2014-Callao
J	Casación Laboral N° 12901-2014-Callao
K	Casación Laboral N° 14255-2017-Lima
L	Sentencia recaída en el Expediente N° 02476-2010/PA/TC-LIMA
LL	Laudo Arbitral BBVA-CFEBC (2012)
M	Informe N° 039 -2012-MTPE/2/14
N	Matriz de Consistencia
Ñ	Criterio de expertos
O	Guía de entrevista
P	Entrevista a secretaría general del CFEBC
Q	Entrevista a secretaría técnica del CFEBC
R	Entrevista a secretaría de interior del CFEBC
S	Síntesis de entrevistas a dirigentes CFEBC
T	Guía de análisis documental – sentencias
U	Guía de análisis documental – casaciones
V	Guía de análisis documental – normas jurídicas
W	Guía de análisis documental – plenos jurisdiccionales
X	Guía de análisis documental – Convenios OIT
Y	Guía de análisis documental – Informes OIT

Anexo A. Convenio N° 98 de la OIT (1949)

Sindicalización, negociación colectiva, Libertad sindical

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBEC al 2019
Instrumento	C098 - Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
Artículo 1°	<p><i>1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.</i></p> <p><i>2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:</i></p> <p><i>a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;</i></p> <p><i>b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.</i></p>
Síntesis	No se puede condicionar un puesto de trabajo o perjudicar a un trabajador por su afiliación sindical menoscabando su libertad sindical.

Anexo B. Informe N° 307 del Comité de Libertad Sindical de la OIT, Caso N° 1886

Caso Uruguay – Discriminación antisindical

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBC al 2019
Instrumento	Informe N° 307 del Comité de Libertad sindical de la OIT, Caso N° 1886
Tomado de:	https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb269/gb-4.htm#Caso%20n%C3%BAm.%201886
Demandante	Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU)
Demandado	Gobierno del Uruguay
Alegatos	Actos de discriminación antisindical
Conclusión 466	<i>A este respecto, observando que aun si se tiene en cuenta lo manifestado por el Poder Ejecutivo en su resolución de que las gratificaciones no fueron otorgadas a la totalidad de los trabajadores no afiliados al sindicato, el Comité constata que ningún afiliado a la organización sindical recibió una gratificación y que estas gratificaciones se otorgaron durante un período de conflicto por la negociación de un convenio colectivo. En este contexto, el Comité considera que el otorgamiento de gratificaciones al personal no afiliado a la organización sindical -- aun si no es a la totalidad de los trabajadores no afiliados -- excluyendo de ellas a todos los trabajadores afiliados en momentos que existe un conflicto colectivo, es un acto de discriminación antisindical contrario al Convenio núm. 98. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para evitar que tales actos se repitan.</i>

Anexo C. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Art. 4°

Acciones que menoscaban la libertad sindical

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBC al 2019
Instrumento	DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR
Artículo 4°	<i>El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.</i>
Síntesis	Abstenerse de cualquier acto que menoscabe el derecho de sindicalización negativa o positiva

Anexo D. Reglamento de la LRCT - DS N° 011-92-TR

Eficacia cc- Representación de los trabajadores

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBEC al 2019
Instrumento	Reglamento de la LRCT - DS N° 011-92-TR
Artículo 34°	<i>ARTÍCULO 34.- En concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9 y 47 de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente.</i>
Síntesis	La representación de todos los trabajadores solo puede ser ejercida por el sindicato con mayoría absoluta

Anexo E. Pleno Laboral – Lima (2017)

Conclusiones del Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de Lima 2017

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBC al 2019
Instrumento	Conclusiones del Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de Lima 2017
Tema sometido al Pleno	Aplicación extensiva del convenio celebrado por representación sindical minoritaria ¿Corresponde aplicar de forma general el convenio colectivo celebrado por representación sindical minoritaria?
Acuerdo del Pleno	<i>No procede la aplicación extensiva del convenio colectivo celebrado por la representación sindical minoritaria, en virtud de que el artículo 9° indica que, en materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados, asimismo, el artículo 46° del Decreto Supremo N° 010-2013-TR, TULO del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organiza sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.</i>
Síntesis	No se puede extender la eficacia del convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario. Sólo el sindicato que afilie a la mayoría absoluta (50% +1) asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. Igualmente, para que el convenio de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos erga omnes para los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional; y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

Anexo F. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Art. 9° y 42°

Eficacia cc- Representación, fuerza vinculante, sindicato minoritario

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBEC al 2019
Instrumento	DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
Artículo 9°	<i>ARTÍCULO 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados (...)</i>
Artículo 42°	<i>ARTÍCULO 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.</i>
Síntesis	Un sindicato minoritario sólo representa a sus afiliados El convenio colectivo tiene fuerza vinculante para las partes; la empleadora y el sindicato, que representa solo a sus afiliados.

Anexo G. VIII Pleno jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional (2019)

Conclusiones del VIII Pleno en materia laboral

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBC al 2019
Instrumento	Conclusiones del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional
Tema sometido al Pleno	Efectos del convenio colectivo celebrado por sindicatos minoritarios
Acuerdo del Pleno	<p><i>No se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, salvo que el propio convenio, por acuerdo entre las partes, señale lo contrario en forma expresa o el empleador decida unilateralmente extender los efectos del convenio colectivo a los demás trabajadores; siempre y cuando se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador. En caso el trabajador haya estado imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con el empleador, una vez declarada la existencia de una relación laboral dentro del proceso judicial respectivo, corresponderá otorgarle al trabajador los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos, tomando en cuenta los siguientes parámetros:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>En caso el trabajador siga laborando para el empleador, deberá decidir a qué sindicato se afiliará, a fin de que se pueda determinar qué convenios y/o laudos arbitrales le puedan corresponder.</i> • <i>En caso el trabajador ya no continúe laborando para el empleador, se le deberá reconocer todos los beneficios laborales pactados en convenios colectivos y/o laudos arbitrales suscritos por el sindicato que escoja. Asimismo, en aplicación del artículo 70° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el presente acuerdo también es aplicable a los laudos arbitrales económicos</i>
Síntesis	El empleador puede decidir unilateralmente extender los efectos del convenio colectivo a los trabajadores no afiliados al sindicato. Aquí hay una vulneración al principio lógico del tercero excluido.

Anexo H. Casación Laboral N° 20956-2017-Lima - Minera Barrick

Eficacia CC - sindicato minoritario

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBC al 2019
Instrumento	CASACIÓN LABORAL N° 20956-2017-LIMA
Demandante(s)	Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima
Sumilla	El empleador no tiene ninguna atribución legal para extender los alcances de un convenio colectivo a trabajadores no comprendidos dentro de los alcances del mismo. Solo está facultado para otorgar unilateralmente a favor de los trabajadores no sindicalizados derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo.
Fundamento(s)	Décimo Sexto: (...) el hacer extensivo el pago del primer beneficio nombrado a los trabajadores sindicalizados por considerarlo discriminatorio, constituiría un error que desalentaría la posibilidad que el empleador pueda unilateralmente otorgar mejoras a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad <u>sindical negativa</u> , por tal motivo este Supremo Colegiado considera que no existe ninguna conducta antisindical por parte de la empresa demandada(...).
Resolución	Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima, mediante escrito presentado con fecha cuatro de setiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos veintisiete a quinientos setenta y tres, en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha once de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos setenta y dos a quinientos nueve, NULA la misma, y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON la sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintidós de enero de dos mil dieciséis(...)

Anexo I. Casación Laboral N° 12885-2014 - Callao

Eficacia limitada en convenios colectivos en sindicatos minoritarios

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBC al 2019
Instrumento	Casación laboral 12885-2014 – Callao
Demandante(s)	Elsa Tenorio Barrantes de Van Der Vegt.
Demandado	Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A (CORPAC S.A)
Sumilla	Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por un sindicato de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores, no puede extenderse sus efectos a los no afiliados, pues permitirlo desincentivaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a la misma, pues de igual modo gozarán de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho Sindicato.
Fundamento(s)	<p>4.5. Por otro lado, de acuerdo al artículo 9° del Decreto Ley N° 25593: "En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. (...)" En este marco, los beneficios obtenidos mediante convenio colectivo se hacen extensivo a la totalidad de trabajadores, siempre que el sindicato agrupe a la mitad más uno de la totalidad de trabajadores de la empresa.</p> <p>4.9 No resulta razonable por tanto que teniendo la accionante posibilidad de afiliarse al Sindicato Nacional de Trabajadores de Corpac S.A. site Corpac y Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima, organización sindical que obtuvo los beneficios que reclama, se hagan extensivos a una persona ya que ello supondría una intervención irrazonable en el derecho de negociación colectiva de aquellos que pertenecen a dicha organización sindical y por quienes se negoció. Además, la no afiliación de la actora, en el periodo que reclama, debe entenderse como el ejercicio de su libertad sindical en su faz negativa.</p>
Resolución	Se declara infundado el recurso de Casación interpuesto por la recurrente...

Anexo J. Casación laboral N°12901-2014 - Callao

Eficacia CC- Sindicato minoritario

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBC al 2019
Instrumento	CASACIÓN LABORAL N° 12901-2014-CALLAO
Demandante(s)	Gladys Elizabeth Torres Pohl de Rodríguez y otros
Sumilla	Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados, pues permitirlo desincentivaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a la misma, pues de igual modo gozarán de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato
Fundamento(s)	<p>Vigésimo Segundo: Sobre los alcances de un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria.</p> <p>Lo antes expuesto permite concluir que, cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato.</p>
Resolución	3. DECLARAR que el criterio establecido en el considerando Vigésimo Segundo de la presente ejecutoria contiene principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación judicial respecto a los alcances de un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria, y que es de aplicación obligatoria por las instancias inferiores.

Nota: El Centro Federado de Empleados del Banco Continental es un sindicato minoritario

Anexo K. Casación Laboral N° 14255-2017 - Callao

Eficacia de un convenio colectivo conseguido por un sindicato minoritario

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBC al 2019
Instrumento	CASACIÓN LABORAL N° 14255-2017-LIMA
Demandante(s)	Rubén Segundo Cáceres Urbina
Sumilla	Tratándose de sindicatos minoritarios el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora.
Fundamento(s)	<p>Décimo Sexto: Criterio de la Sala Suprema respecto a los alcances de un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria.</p> <p>(...)</p> <p>Esta Sala suprema ratifica como Doctrina Jurisprudencial, el criterio previsto en el párrafo anterior en los términos siguientes:</p> <p>Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores.</p> <p>En consecuencia, tratándose de sindicatos minoritarios, el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora.</p>
Resolución	3. DECLARAR que los considerandos Décimo Quinto y Décimo Sexto de la presente ejecutoria suprema contienen principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación de la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo y a los alcances de la convención colectiva celebrado por un sindicato minoritario.

Anexo L. Sentencia recaída en el Expediente N° 02476-2010-PA/TC Lima-Gloria

S.A.

Eficacia e igualdad – discriminación sindical

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBC al 2019
Instrumento	EXP. N° 02476-2010-PA/TC LIMA
Demandante(s)	Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A.
Demandado	Gloria S.A
Sumilla	<p>El sindicato interpone demanda de amparo contra Gloria S.A. solicitando que, en aplicación de los derechos a la igualdad ante la ley y a la no discriminación, se haga extensivo el pago a cuenta de reintegros por el incremento de remuneraciones de su Pliego de Reclamos del año 2007, que la emplazada ha otorgado al personal no sindicalizado.</p> <p>Asimismo, solicita que todo incremento bajo cualquier modalidad al personal se haga también extensivo al personal obrero sindicalizado. Solicita que la demandada se abstenga de incentivar y promover la desafiliación de sus afiliados, mediante el otorgamiento de beneficios económicos y/o condiciones de trabajo al personal no sindicalizado</p>
Fundamento(s)	11. De lo expuesto anteriormente se desprende que otorgar incentivos económicos solamente a los trabajadores no afiliados a una organización sindical, es un acto vulneratorio del derecho a la libertad sindical, en el sentido que impide o restringe de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción del sindicato, pues ello no solo promueve la desafiliación de los trabajadores, tal como ha ocurrido en el presente caso, sino que evidentemente constituye un acto de discriminación sindical (...)
Resolución	Declarar FUNDADA la demanda, por haberse vulnerado el derecho a la libertad sindical, a la igualdad y a la no discriminación, ORDENANDO a Gloria S.A. se abstenga de incurrir en actos de discriminación que vulneren dichos derechos, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22° y 59° del Código Procesal Constitucional.

Anexo LL. Laudo Arbitral BBVA-CFEBC - 2012

Eficacia limitada en convenios colectivos en sindicatos minoritarios

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBC al 2019
Instrumento	Laudo Arbitral BBVA-CFEBC - 2012
Controversia	Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2012
Partes	BBVA y CFEBC
Tribunal Arbitral	<ul style="list-style-type: none"> - Presidente: Dr. Guillermo Martín Boza Pró - Árbitro: Dr. Javier Mujica Petit - Árbitro: Dr. Cesar Gonzáles Hunt - Secretario Arbitral: Germán Prado Pizarro
Cláusula Normativa	<p>2) <i>Aplicación del laudo arbitral</i></p> <p><i>Los beneficios otorgados por el presente laudo alcanzan a los trabajadores afiliados al Centro Federado del BBVA Banco Continental con contrato de trabajo vigente al 01 de enero de 2012, y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores del BANCO que se incorporen al CENTRO FEDERADO con posterioridad a su expedición.</i></p>
Observación	<p>El BBVA hizo extensivos los beneficios del laudo a todos los trabajadores no afiliados no obstante que el laudo taxativamente señala: “<i>Los beneficios otorgados por el presente laudo alcanzan a los trabajadores afiliados al Centro Federado(...)</i>”.</p> <p>El laudo que tiene los mismos efectos que un convenio colectivo y se tiene que cumplir en términos de lo acordado. El artículo 28°, inciso 2, segundo párrafo de la Constitución establece: “<i>La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado</i>”.</p>

Anexo M. Informe N° 039-2012-MTPE/2/14 - Respuesta al CFEBEC

Eficacia limitada en convenios colectivos en sindicatos minoritarios

Objetivo General	Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBEC al 2019
Instrumento	Informe N° 039-2012-MTPE/2/14
Institución consultada	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE Dirección General de Trabajo – DGT
Tema de consulta	Consulta sobre la aplicación de un convenio colectivo de eficacia limitada a los trabajadores no sindicalizado
Fecha	17 de agosto de 2012
Antecedentes	Mediante carta del 17.08.2012, el CFEBEC remite una consulta al MTPE respecto a la aplicación del laudo arbitral 2012 por parte de BBVA. Todos los beneficios logrados mediante el convenio colectivo correspondiente al año 2012, el BBVA hacía extendido a los trabajadores no afiliados no obstante que el laudo arbitral limitaba su aplicación solo a los trabajadores afiliados al CFEBEC.
Respuesta de la Dirección General de Trabajo	<i>“En atención a los argumentos desarrollados, esta Dirección General de Trabajo, considera que la extensión de los beneficios de un convenio colectivo de eficacia limitada a los trabajadores no sindicalizados constituiría una vulneración al derecho a la libertad sindical, específicamente, a la libre afiliación. De aceptarse tal extensión, la misma operaría como desincentivo a la afiliación de otros trabajadores e incluso podría operar como un incentivo a la desafiliación de trabajadores del sindicato pactante.”</i>
Observación	La DGT señala explícitamente que hacer extensivo los beneficios de un convenio colectivo logrado por un sindicato minoritario a trabajadores no afiliados a la organización sindical vulnera la libertad sindical (viola un derecho fundamental) y más específicamente vulnera el derecho a la sindicalización, así como también desestimula la afiliación e inclusive se fomenta la desafiliación. La casación N° 2864-009-Lima, estableció que, en aplicación del principio de igualdad, podía extenderse los beneficios de un convenio suscrito por un sindicato minoritario único. La DGT, señala que dicha casación no genera jurisprudencia y que los jueces pueden apartarse motivadamente de ella por las razones antes expuesta.

Anexo N – Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	<p>V. Independiente: Conducta <i>free-rider</i></p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportunismo ▪ Insolidaridad ▪ Razonamiento costo beneficio <p>V. Dependiente: Derecho de libertad sindical</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sindicalización ▪ Negociación colectiva ▪ Huelga
¿Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> en el derecho de libertad sindical en el Centro Federado de Empleados del Banco Continental (CFEBC)? 2012-2019?	Describir cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de libertad sindical en el CFEBC. 2012-2019.	La conducta <i>free-rider</i> afecta negativamente al derecho de libertad sindical en el CFEBC, desincentivando la sindicalización y restando representatividad por tanto la fuerza negocial en negociación colectiva, así como capacidad de coerción para ejercer el derecho a huelga en el CFEBC.	
Problemas específicos	Objetivos específicos		
PE1 ¿Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de sindicalización en el CFEBC? 2012-2019?	OE1 Describir cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de sindicalización en el CFEBC. 2012-2019.		
PE2 ¿Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de negociación colectiva en el CFEBC? 2012-2019?	OE2 Describir cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de negociación colectiva en el CFEBC. 2012-2019.		
PE3 ¿Cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de huelga en el CFEBC? 2012-2019.?	OE3 Describir cómo afecta la conducta <i>free-rider</i> al derecho de huelga en el CFEBC. 2012-2019		

Anexo Ñ. Criterio de expertos

Juicio de expertos sobre encuestas

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA

"Conducta *free-rider* y derecho de libertad sindical en el Centro Federado de Empleados del Banco Continental al 2019"

(Carolina Isabel Cáceres Velarde – Moisés Efraín Guerra Camero)

Instrucciones:

Marque en el cuadrado con una aspa (X) según corresponda al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los siguientes criterios: Redacción, contenido, congruencia, pertenencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio.

En el casillero de observaciones puede sugerir la omisión, cambio del ítem.

N°	ITEMS	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		Esencial	Útil pero no esencial	No importante	OBSERVACIONES (Por favor, indique si se debe eliminar o modificar algún ítem)
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
1.	¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta a la libertad sindical en el CFEBCC?, ¿Por qué razón o razones?	X		X		X		X		X		X			
2.	¿Estima usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta al derecho de sindicación o afiliación al CFEBCC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo	X		X		X		X		X		X			
3.	¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta al derecho de negociación colectiva en el CFEBCC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo	X		X		X		X		X		X			
4.	¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta a la eficacia limitada del convenio colectivo logrado en la negociación colectiva por el CFEBCC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo	X		X		X		X		X		X			
5.	¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta a la eficacia general del convenio colectivo logrado en la	X		X		X		X		X		X			

DEREC

	negociación colectiva por el CFEBEC?, ¿Por qué razón o razones?, describa lo																		
6.	¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta al derecho de huelga en el CFEBEC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo	X	X	X	X	X	X	X											

Muchas gracias por su apoyo.

Grado Académico: **MAGISTER** Fecha: 04/10 /2019

Nombre y apellidos: **DANNY MICHELL MARTINEZ TRUJILLANO**

Firmas:



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR CRITERIO DE EXPERTO


Quien suscribe, **DANNY MICHELL MARTINEZ TRUJILLANO**, con documento de identidad N° 40042566, de profesión **ABOGADO**, con grado de **MAGISTER**, ejerciendo actualmente como **CONSULTOR EXTERNO EN EL MININTERIO DEL INTERIOR**.


Por medio de la presente hago constar que revisado con fines de Validación el Instrumento (entrevista), a los efectos de su aplicación en la tesis titulada “Conducta *free-rider* y derecho de libertad sindical en el Centro Federado de Empleados del Banco Continental al 2019”.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Claridad en la redacción				X
Coherencia interna				X
Inducción a las respuestas (sesgo)				X
Lenguaje adecuado con el nivel del informante				X
Mide lo que pretende				X

Fecha: 07/ 10 / 2019



 Firma
 DNI. N° 40042566


JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA

“Conducta *free-rider* y derecho de libertad sindical en el Centro Federado de Empleados del Banco Continental al 2019”

(Carolina Isabel Cáceres Velarde – Moisés Efraín Guerra Camero)


Instrucciones:

Marque en el cuadrado con un aspa (X) según corresponda al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los siguientes criterios: Redacción, contenido, congruencia, pertenencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio.

En el casillero de observaciones puede sugerir la omisión, cambio del ítem.

N°	ITEMS	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		Esencial	Útil pero no esencial	No importante	OBSERVACIONES (Por favor, indique si se debe eliminar o modificar algún ítem)
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
1.	¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta a la libertad sindical en el CFEBCC?, ¿Por qué razón o razones?	X		X		X		X		X		X			
2.	¿Estima usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta al derecho de sindicación o afiliación al CFEBCC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo	X		X		X		X		X		X			
3.	¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta al derecho de negociación colectiva en el CFEBCC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo	X		X		X		X		X		X			
4.	¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta a la eficacia limitada del convenio colectivo logrado en la negociación colectiva por el CFEBCC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo	X		X		X		X		X		X			
5.	¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta a la eficacia general del convenio colectivo	X		X		X		X		X		X			


DERECHOS Y CIENCIAS POLITICAS


**UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE**

	logrado en la negociación colectiva por el CFEBEC?, ¿Por qué razón o razones?, descríballo														
6.	¿Considera usted que la conducta free-rider afecta al derecho de huelga en el CFEBEC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo	X		X		X		X		X		X			

Muchas gracias por su apoyo.

Grado Académico: **Magíster** Fecha: 04/10 /2019

Nombre y apellidos: **EMILIO JOSE CHOCOBAR REYES** Firmas: 

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR CRITERIO DE EXPERTO

Quien suscribe, EMILIO JOSE CHOCOBAR REYES con documento de identidad N° 02845504, de profesión ECONOMISTA con grado de MAGISTER, ejerciendo actualmente como DOCENTE A TIEMPO COMPLETO en la institución UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE.

Por medio de la presente hago constar que revisado con fines de Validación el Instrumento (entrevista), a los efectos de su aplicación en la tesis titulada "Conducta *free-rider* y derecho de libertad sindical en el Centro Federado de Empleados del Banco Continental al 2019"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Claridad en la redacción				X
Coherencia interna				X
Inducción a las respuestas (sesgo)				X
Lenguaje adecuado con el nivel del informante				X
Mide lo que pretende				X

Fecha: 07/ 10 / 2019



Firma

DNI. N° 02845504

Anexo O. Guía de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Conducta *free-rider* y derecho de libertad sindical en el Centro Federado de Empleados del Banco Continental al 2019

I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

NOMBRES Y APELLIDO: David Ching Álvarez

CARGO: Secretario General

RAZON SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN : Centro Federado de Empleados del Banco Continental

II. PREGUNTAS A CONTESTAR

OBJETIVO GENERAL: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de libertad sindical en el CFEBC al 2019

1. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta a la libertad sindical en el CFEBC?, ¿Por qué razón o razones?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de sindicación en el CFEBEC al 2019

2. ¿Estima usted que la conducta *free-rider* afecta al derecho de sindicación o afiliación al CFEBEC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de negociación colectiva en el CFEBEC al 2019

3. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta al derecho de negociación colectiva en el CFEBEC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

4. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta a la eficacia limitada del convenio colectivo logrado en la negociación colectiva por el CFEBC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

5. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta a la eficacia general del convenio colectivo logrado en la negociación colectiva por el CFEBC?, ¿Por qué razón o razones?, describalo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* en el derecho de huelga en el CFEBEC

6. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta al derecho de huelga en el CFEBEC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

Firma del entrevistado(a)

Anexo P. Entrevista a la secretaría general del CFEBC

ENTREVISTA AL SECRETARIO GENERAL DEL CFEBC

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Conducta *free-rider* y derecho de libertad sindical en el Centro Federado de Empleados del Banco Continental al 2019

I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

NOMBRES Y APELLIDO: David Ching Álvarez

CARGO: Secretario General

RAZON SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN : Centro Federado de Empleados del Banco Continental

II. PREGUNTAS A CONTESTAR

OBJETIVO GENERAL: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de libertad sindical en el CFEBC al 2019

1. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta a la libertad sindical en el CFEBC?, ¿Por qué razón o razones?

Si, la conducta *free – rider* si afecta la libertad sindical por las razones que desincentiva la afiliación al Sindicato, Debilita la Negociación Colectiva así como el Derecho a la Huelga.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de sindicación en el CFEBEC al 2019?

2. ¿Estima usted que la conducta *free-rider* afecta al derecho de sindicación o afiliación al CFEBEC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

Si afecta de forma negativa, el afiliado al sindicato aporta y lucha por sus derechos de forma colectiva, en cambio el trabajador *free – rider* prefiere no tener obligaciones como afiliado y esta conducta es vista por los demás trabajadores que se preguntan porque me voy a afiliar si igual voy a recibir los beneficios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de negociación colectiva en el CFEBEC al 2019

3. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta al derecho de negociación colectiva en el CFEBEC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

Si afecta de forma negativa, una negociación colectiva es más fuerte mientras mayor sean los afiliados que del sindicato negociador, con la conducta *free – rider* el trabajador no ejerce su derecho positivo a afiliarse al sindicato y por ende menos fuerza en la negociación colectiva.

4. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta a la eficacia limitada del convenio colectivo logrado en la negociación colectiva por el CFEBC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

Si afecta y de forma negativa que el *free – rider* espera recibir algo por lo que no lucha ni aporta y eso incentiva a la empresa a hacer extensivos beneficios que solo les corresponden a los afiliados por la eficacia limitada del convenio colectivo, con eso la empresa trata de evitar nuevas afiliaciones al sindicato.

5. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta a la eficacia general del convenio colectivo logrado en la negociación colectiva por el CFEBC?, ¿Por qué razón o razones?, descríballo.

Si afecta ya que la conducta *free – rider* sea un argumento de la empresa para que en la negociación colectiva quiera presentar la figura de que ellos buscan el beneficio para todos sus trabajadores sin importar si son o no sindicalizados, esto a pesar de saber muy bien que el sindicato solo negocia por sus afiliados, en muchas ocasiones es la empresa quien enfrenta a los propios trabajadores desincentivando la afiliación y haciendo extensivos beneficios a los *free – rider*.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* en el derecho de huelga en el CFEBC

6. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta al derecho de huelga en el CFEBC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

Si afecta ya que el *free – rider* prefiere no ejercer su derecho a la sindicación y por ende a tampoco al derecho de huelga, pero si se beneficia de la lucha de los demás, los demás trabajadores al ver esta figura prefieren seguir el camino *free-rader* que luchar por sus derechos y hasta indican que no quieren ser mal vistos por la empresa al ejercer ese derecho.



CENTRO FEDERADO DE EMPLEADOS
Banco Continental
Ing. David Ching Alvarez
Secretario General

Firma del entrevistado(a)

14/10/2019

Anexo Q. Entrevista a la secretaria de técnica y estadística del CFEBBC

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Conducta *free-rider* y derecho de libertad sindical en el Centro Federado de Empleados del Banco Continental al 2019

I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

NOMBRES Y APELLIDO: Carla Nava Blotte

CARGO: Secretaria de Técnica y Estadística

RAZON SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN : Centro Federado de Empleados del Banco Continental

II. PREGUNTAS A CONTESTAR

OBJETIVO GENERAL: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de libertad sindical en el CFEBBC al 2019

1. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta a la libertad sindical en el CFEBBC?, ¿Por qué razón o razones?

Considero que sí afecta, porque los trabajadores no afiliados, no aportan ni quieren afiliarse porque no quieren ser marcados por la empresa, sin embargo, si desean recibir todos los beneficios de un afiliado cuando no debería darse, ya que la empresa no debería hacer extensivo a todos los beneficios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de sindicación en el CFEBC al 2019

2. ¿Estima usted que la conducta *free-rider* afecta al derecho de sindicación o afiliación al CFEBC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

Sí, porque los trabajadores piensan que igual sin necesidad de afiliarse ni realizar ningún aporte van a recibir los beneficios generados por el sindicato y optan por no afiliarse.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de negociación colectiva en el CFEBC al 2019

3. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta al derecho de negociación colectiva en el CFEBC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

Sí, porque son muy pocos los trabajadores que deciden afiliarse por convicción y solo se filian por temor, en cambio si todos los trabajadores se afiliaran tendríamos una mayor fuerza para negociar porque podríamos optar por ir a huelga lo cual afectaría directamente a la empresa.

4. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta a la eficacia limitada del convenio colectivo logrado en la negociación colectiva por el CFEBC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

Sí, porque a pesar que los convenios colectivos, los beneficios solo deben alcanzar a los afiliados, la empresa lo hace extensivo con el fin de que los trabajadores no se afilien.


5. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta a la eficacia general del convenio colectivo logrado en la negociación colectiva por el CFEBC?, ¿Por qué razón o razones?, describalo.

Sí, porque no tiene mucho sentido negociar la mejora de muchos beneficios, esperar muchos meses, incluso realizar gastos para juicios y arbitrajes, si al final toda esa lucha que se hizo, al resto de trabajadores se les hace extensivo sin haber luchado e incluso les dan otros abonos que a los afiliados si nos excluyen.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* en el derecho de huelga en el CFEBC

6. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta al derecho de huelga en el CFEBC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

Sí, porque sería un suicidio ir a la huelga con el porcentaje tan bajo que tenemos, así tendríamos un gran impacto para la empresa.


----- 42163722
Firma del entrevistado(a)
04/10/2019

Anexo R. Entrevista a la secretaria de interior y actas del CFEBBC

ENTREVISTA AL SECRETARIO DEL INTERIOR Y ACTAS DEL CFEBBC

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Conducta *free-rider* y derecho de libertad sindical en el Centro Federado de Empleados del Banco Continental al 2019

I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

NOMBRES Y APELLIDO: Fernando Jibaja Alcalde

CARGO: Secretario del Interior y Actas

RAZON SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN : Centro Federado de Empleados del Banco Continental

II. PREGUNTAS A CONTESTAR

OBJETIVO GENERAL: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de libertad sindical en el CFEBBC al 2019

1. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta a la libertad sindical en el CFEBBC?, ¿Por qué razón o razones?

① NO PARTICIPA NI APOYA AL CFEBBC EN EL DERECHO DE LOS AFILIADOS EN LOS DERECHOS AMPARADOS POR LA LEY.

② SE BENEFICIA DE LOS LOGROS QUE OBTIENE EL CFEBBC.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho de sindicación en el CFEBEC al 2019

2. ¿Estima usted que la conducta *free-rider* afecta al derecho de sindicación o afiliación al CFEBEC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

- SI AFECTA YA QUE SU CONDUCTA DESALIENTA A LOS NO AFILIADOS YA QUE OBTIENEN LOS MISMOS BENEFICIOS QUE LOS AFILIADOS

- SUS OPINIONES ANTISINDICALES TIENEN COMO OBJETO PERJUDICAR LA IMAGEN Y OBJETIVOS DEL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* al derecho CFEBEC, de negociación colectiva en el CFEBEC al 2019

3. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta al derecho de negociación colectiva en el CFEBEC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

- DEBILITA LA CAPACIDAD DE NEGOCIACION DEL CFEBEC YA AL NO SER SINDICATO MAYORITARIO RESTA EL UTILIZAR LA HUELGA COMO MEDIO PARA SOLUCIONAR LA NEGOCIACION COLECTIVA.

4. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta a la eficacia limitada del convenio colectivo logrado en la negociación colectiva por el CFEBEC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

- NO PERJUDICA, YA QUE ESTE TIPO DE
CONVENIO COLECTIVO SOLO TIENE EFICACIA
ENTRE LOS AFILIADOS AL CFEBEC Y
LA EMPRESA.

5. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta a la eficacia general del convenio colectivo logrado en la negociación colectiva por el CFEBEC?, ¿Por qué razón o razones?, descríbalos.

- PERJUDICA, YA QUE AL SER EXTENSIVO
EL CONVENIO COLECTIVO A TODOS LOS
TRABAJADORES, EL FREE RIDER SE
BENEFICIA DE LOS ACUERDOS QUE
BENEFICIAN AL AFILIADO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Describir cómo afecta la conducta *free-rider* en el derecho de huelga en el CFEBC

6. ¿Considera usted que la conducta *free-rider* afecta al derecho de huelga en el CFEBC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.

SI AFECTA YA QUE AL NO PARTICIPAR
QUITA FUERZA AL MEDIO MAS EFECTIVO
DE NEGOCIACION COLECTIVA AL CFEBC.



Firma del entrevistado(a)

04/OCT/2019.

Anexo S. Síntesis de entrevista a dirigentes del CFEBBC

SINTESIS DE ENTREVISTA A DIRIGENTES CFEBBC

Pregunta	Respuestas	Cant.
1 ¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta a la libertad sindical en el CFEBBC?, ¿Por qué razón o razones?	Si, Desincentiva la afiliación sindical	3
2 ¿Estima usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta al derecho de sindicalización o afiliación al CFEBBC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo	Si, porque no requiere afiliarse para obtener los beneficios del convenio Si, porque no fomenta la afiliación de los trabajadores Si, porque desmotiva a seguir afiliado al sindicato	3 3 3
3 ¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta al derecho de negociación colectiva en el CFEBBC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.	Si, porque la fuerza coercitiva de los sindicatos está en función del número de afiliados; si hay pocos afiliados, estos no podrán ejercer presión a través de acciones colectivas por la poca presencia de los trabajadores	3
4 ¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta a la eficacia limitada del convenio colectivo logrado en la negociación colectiva por el CFEBBC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.	Si, porque la empresa siempre hace extensivo la eficacia limitada del convenio colectivo para un sindicato minoritario, esto para no permitir el crecimiento de la organización gremial	2
5 ¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta a la eficacia general del convenio colectivo logrado en la negociación colectiva por el CFEBBC?, ¿Por qué razón o razones?, descríballo.	Si, porque lo que legalmente no debe ser aplicado (eficacia general o erga omnes) la empleadora la empleadora lo impone contraviniendo las normas	3
6 ¿Considera usted que la conducta <i>free-rider</i> afecta al derecho de huelga en el CFEBBC?, ¿Por qué razón o razones?, precíselo.	Si, porque la fuerza de los sindicatos para presionar está en función de su número de afiliados; si hay pocos afiliados la fuerza y presión de una huelga no cumplirá sus objetivos	3

Nota: Cantidad, corresponde al número de dirigentes que respondieron de manera parecida

Anexo T. Guía de análisis de fuente documental - Sentencias

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL - SENTENCIAS

Objetivo General	
Instrumento	
Demandante(s)	
Demandado	
Sumilla	
Fundamento(s)	
Resolución	

Anexo U. Guía de análisis de fuente documental - casaciones

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL – CASACIONES

Objetivo General	
Instrumento	
Demandante(s)	
Sumilla	
Fundamento(s)	
Resolución	

Anexo V. Guía de análisis de fuente documental – Normas jurídicas

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL – NORMAS JURÍDICAS

Objetivo General	
Instrumento	
Artículo	
Artículo	
Síntesis	

Anexo W. Guía de análisis de fuente documental – Plenos jurisdiccionales

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL – PLENOS JURISDICCIONALES

Objetivo General	
Instrumento	
Tema sometido al Pleno	
Acuerdo del Pleno	
Síntesis	

Anexo X. Guía de análisis de fuente documental – Convenios OIT

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL – CONVENIOS OIT

Objetivo General/Específico	
Instrumento	
Artículo	
Síntesis	

Anexo Y. Guía de análisis de fuente documental – Informe OIT

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL – INFORME(S) DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE LA OIT

Objetivo General	
Instrumento	
Tomado de:	
Demandante(s)	
Demandado(s)	
Alegatos	
Conclusión N°	