



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

“La designación de delegados de trabajadores en las microempresas:  
una garantía para el ejercicio de la libertad sindical en el país”

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

**Abogada**

**AUTORA:**

López Rosas, Yelhi Katherin ([ORCID: 0003-1483-6629](https://orcid.org/0003-1483-6629))

**ASESOR:**

Dra. Zevallos Loyaga Maria Eugenia ([ORCID: 0000-0002-2083-3718](https://orcid.org/0000-0002-2083-3718))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva  
e inspección de trabajo y sistemas previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO –PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

A mis bellos niños, mi madre  
y mi hermano, mi dulce hogar.

## **Agradecimiento**

A Dios por permitirme culminar esta etapa de mi vida, rediseñar mis días y mis sueños. A mi madre por ser digno ejemplo de lucha y perseverancia. A mis niños por impulsar cada progreso mío. A mi hermano por ser mi cómplice de vida. Gracias por la luz que me irradian, me mantienen viva y en comfortable calidez.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	10
<b>3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>3.2. CATEGORÍAS, SUB CATEGORÍAS Y MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>3.3. ESCENARIO DE ESTUDIO.....</b>	<b>10</b>
<b>3.4. PARTICIPANTES.....</b>	<b>10</b>
<b>3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>10</b>
<b>3.6. PROCEDIMIENTOS .....</b>	<b>11</b>
<b>3.7. RIGOR CIENTÍFICO .....</b>	<b>11</b>
<b>3.8. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS .....</b>	<b>11</b>
<b>3.9. ASPECTOS ÉTICOS.....</b>	<b>11</b>
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	12
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES: .....	29
REFERENCIAS .....	30
ANEXOS.....	35

## Índice de tablas

Tabla 4. Respuesta de los especialistas a la tercera pregunta _____	12
Tabla 5. Respuesta de los especialistas a la séptima (07) pregunta _____	14
Tabla 6. Respuesta de los especialistas a la segunda y cuarta pregunta _____	15
Tabla 7. Respuesta de los especialistas a la quinta pregunta _____	17
Tabla 8. Respuesta de los especialistas a la sexta pregunta _____	17
Tabla 9. Respuesta de los especialistas a la octava pregunta _____	19
Tabla 10. Respuesta de los especialistas a la primera pregunta _____	21
Tabla 17. Matriz de categorización de variables _____	35
Tabla 1. Requisitos para solicitar delegados _____	36
Tabla 2. Proceso selección de delegados _____	36
Tabla 3. Número de delegados de personal en España _____	36
Tabla 11. Regulación normativa _____	37
Tabla 12. Análisis de ficha de recolección de datos 01 _____	38
Tabla 13. Análisis de las fichas de recolección de datos 02 _____	39
Tabla 14. Análisis de las fichas de recolección de datos 03 _____	40
Tabla 15. Análisis de las fichas de recolección de datos 04 _____	41
Tabla 16. Análisis de las fichas de recolección de datos 05 _____	42

## Resumen

La presente investigación titulada “La designación de delegados de trabajadores en las microempresas: una garantía para el ejercicio de la libertad sindical en el país”, tiene por objetivo determinar la efectividad de la designación de delegados de trabajadores en las microempresas como garantía de la libertad sindical. Metodológicamente, posee un enfoque cualitativo, asentado en un diseño de teoría fundamentada y básica. Asimismo, la línea de acción de responsabilidad social universitaria es de Desarrollo económico, empleo y emprendimiento, con el objetivo de lograr Trabajo decente y Crecimiento Económico. Las técnicas empleadas para la obtención de información son el análisis de libros, revistas y artículos especializados, asimismo, se entrevistó a cuatro especialistas en la Región La Libertad sobre libertad sindical.

Dado el procedimiento, se obtuvo mediante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad que no se hallaban inscritos en el Registro de delegados de trabajadores alguno que proviniera de microempresas, por ende, se arribó a la conclusión de que la designación de delegados de trabajadores carece de efectividad en la Región La Libertad al demostrar que, a pesar de reconocerse en una norma vigente, no se aplica en los casos en concreto, no logrando garantizar la Libertad sindical anhelada por el legislador.

**Palabras clave:** delegados de trabajadores, libertad sindical, microempresas, representación unitaria.

## Abstract

This research entitled "The designation of workers' delegates in micro-enterprises: a guarantee for the exercise of freedom of association in the country", aims to determine the effectiveness of the designation of workers' delegates in micro-enterprises as a guarantee of freedom of association. Methodologically, it has a qualitative approach, grounded and basic theory design. Likewise, the line of action of university social responsibility is economic development, employment and entrepreneurship, with the aim of achieving decent work and economic growth. The techniques used to obtain information are the analysis of books, magazines and specialized articles, likewise, four specialists in freedom of association were interviewed.

Given the procedure, it was obtained through the Regional Management of Labor and Employment Promotion of La Libertad that there were not registered in the Registry of workers' delegates any that came from micro-enterprises, therefore, the conclusion was reached that the designation of worker delegates lacks effectiveness in the La Libertad Region by demonstrating that, despite being recognized in a current norm, it is not applied in specific cases, failing to guarantee the freedom of association desired by the legislator.

**Keywords:** workers' delegates, freedom of association, micro-enterprises, unitary representation.

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por objetivo determinar si efectivamente los delegados de trabajadores garantizan la libertad sindical en las microempresas.

Según la estadística nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), mediante la revista denominada “Perú: Estructura Empresarial, 2018”, informa que las microempresas representan el 96.5 % de la composición empresarial a nivel nacional. Asimismo, goza del 88% de puestos de trabajo a nivel nacional y alberga al 71,5% de la Población Económicamente Activa del Perú, siendo el sector con mayor dinamicidad en relación de nuevos puestos de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su revista “Pequeñas empresas grandes brechas” señala que, las microempresas representan el 47 % de puestos de trabajo en América Latina, mientras que las medianas y grandes empresas solo un 19%. Es decir, Las microempresas son el sector empresarial que más abunda en el país, dicho de otra manera, la mayor parte de trabajadores pertenecen en una microempresa, siendo fuente principal de trabajo a nivel nacional y albergando más del 20% del PBI.

Es notable la relevancia socioeconómica de las microempresas para el país. No obstante, pertenecen a un régimen de promoción (D.S 013-2013-PRODUCE) que recorta ciertos derechos laborales a los trabajadores que lo integran, no obstante, es el costo-beneficio que ha decidido correr el Estado Peruano a fin de obtener mayor incorporación de capital para el desarrollo del país. Sumado a ello, la carencia de óptimas condiciones laborales de la que gozan sus actores y abundante informalidad hacen ver su flaqueza frente a la desigualdad de la relación laboral.

Tomando palabras de Rendón Vásquez, solo mediante la fuerza de agrupaciones voluntarias es que se puede hacer frente a la desigualdad congénita de la relación laboral, con el propósito de defender y restablecer sus



derechos socio laborales. Entonces, el organizar sindicatos constituye el único medio para garantizar el respeto por los derechos de los trabajadores.

No obstante, se advierte un inconveniente al analizar el artículo 14 del DS.010-2003-TR, donde se señala como requisito mínimo para asociarse a veinte trabajadores. La realidad es que la mayoría de las microempresas no cuenta con dicho número, no por ello se verán impedidos de ejercer su libertad sindical positiva; dado que, el legislador propone en el artículo 15 de la misma norma, designar dos delegados de trabajadores por empresa, en el caso de no se cumplir con el número mínimo de miembros para sindicalizarse.

Por lo antes descrito, se ha planteado el siguiente problema: ¿Es efectiva la designación de delegados de trabajadores de las microempresas como garantía de la libertad sindical? Esta investigación se fundamenta en tres aspectos relevantes. En primer lugar, es de relevancia teórica porque aporta aspectos teóricos acerca de la libertad sindical en las microempresas. En segundo lugar, es relevante metodológicamente, en tanto, se utilizó instrumentos y métodos de investigación para obtener un resultado válido. Por último, denota su relevancia práctica, porque con el aporte obtenido se podrá resolver el problema planteado, contribuyendo a la sociedad jurídica.

Por objetivo general se instó determinar la efectividad de la designación de delegados de trabajadores en las microempresas como garantía de la libertad sindical. Asimismo, se ostenta los siguientes objetivos específicos: (i) Investigar el procedimiento de designación de delegados, (ii) Revisar los fundamentos teóricos y normativos de la libertad sindical y (iii) Contrastar con el derecho comparado la regulación normativa de los delegados de trabajadores.

En lo seguido, se desarrollará las fuentes de investigación que permitieron sostener, fundamentar y diseñar el presente trabajo.

## II. MARCO TEÓRICO

La información que apoya y ratifica la postura de esta investigación se compone de argumentos sólidos, contrastados de manera metodológica y practica en la realidad. Gracias al valor epistemológico que aportan, contribuyen a esclarecer el objeto de investigación. A continuación, se desarrollará los antecedentes internacionales y nacionales respectivamente, así como las teorías en las que se apoya este trabajo científico.

Entre los antecedentes internacionales, encontramos a Canessa Montejo con su artículo científico **“La baja representatividad laboral en América Latina: Una errónea interpretación”**, en el que demuestra que Latinoamérica posee un límite formal para la asociación de trabajadores, por demandar un número limite que deben conformar sus miembros. No obstante, la OIT recomendado a los Estados Latinoamericanos a que reformen su legislación en favor de la Libertad Sindical. Asimismo, la OIT manifestó que la mayoría de empresas de Latinoamérica posee una planilla inferior al número limite. Canessa propone impulsar la designación de delegados de trabajadores como garantía de la libertad sindical.

En esa misma línea, la Organización Internacional del Trabajo y la **Oficina Regional para América Latina y el Caribe**, en su revista científica: **“Panorama temático laboral 2: Pequeñas empresas grandes brechas, empleo y condiciones de trabajo en las Mypes de américa latina y el caribe”** pone al ojo del mundo entero la situación precaria de los operarios de las microempresas de Latinoamérica y el Caribe, además, de concentrar una elevada proporción de puestos de empleo. En el ámbito laboral existen brechas significativas que no permiten acceder a un trabajo decente. Estas brechas podrán ser acortadas mediante el pleno ejercicio de la libertad sindical, no obstante, América Latina posee los índices más bajos de formación sindical.

Asimismo, en los antecedentes nacionales, encontramos a **Alfredo Villavicencio Ríos**, en su artículo científico **“La crisis del sindicalismo y la necesidad de promoción de la libertad sindical como expresión del interés público”** en el que muestra una crisis sindical en el Perú, dado que, casi ha desaparecido esta forma de agrupación social a pesar de haberse consagrado constitucionalmente como una herramienta irremplazable de representación que colectiva.

La primera teoría que sustenta la presente investigación es la Teoría de los derechos humanos, bajo la concepción de Robert Alexy. Esta teoría señala que los derechos son propios del ser humano por su condición natural y deben ser protegidos por el Estado. Entonces, bajo esta concepción la libertad sindical es un derecho fundamental de la persona que requiere ser protegido y promovido por el Estado.

La segunda teoría es del estado social de derecho, según Herman Heller. Bustamante decía que esta teoría resalta el valor que posee la Constitución al garantizar la igualdad y la justicia material de cada individuo, siendo necesaria para la dirección de todo Estado de Derecho. Por ello, la libertad sindical, por su naturaleza propia de un Estado Democrático de Derecho, destaca la importancia de la persona para el Estado, dado que, configura la participación de todo individuo en la vida social y económica del país, siendo el mecanismo idóneo que todo Estado Social de Derecho reconoce a su población para la propia protección de sus derechos.

Respecto a las microempresas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la define como unidad económica que se encuentra comprendida por persona natural o jurídica que posee un margen de ventas anual menor a 150 UIT según lo especifica el T.U.O del D.S 013-2013-PRODUCE, por ello, se ubica en el eslabón más bajo de la composición empresarial del Perú.

Wong Cam la describe como la principal herramienta de promoción del empleo, aportando a la reducción del índice de pobreza y desempleo. En la misma línea, Orbe las define como un fenómeno particular que abastece a las grandes empresas de tercer mundo. Tal y como sucede en Alemania, donde existen dos

millones de microempresas que proveen a los gigantes de Volkswagen, Siemens, Basf o Bayer. Igualmente, en Japón representan el 80 % del PBI. En Estados Unidos la transnacional Apple surgió de una pequeña empresa familiar con un capital de 20 mil dólares. En Perú, los Tigres de Gamarra y su gran emporio comercial conformado por microempresas textiles. Nótese el carácter flexible de estas unidades económicas para adaptarse al mercado cambiante. Giovanni Stumpo describe el surgimiento de las microempresas en el Perú, siendo aproximadamente por los 80's, tras las corrientes migratorias de las zonas rurales a la costa, debido a un fuerte conflicto armado que acabó con la estabilidad del país, donde familias enteras buscaban hogar y trabajo en las ciudades.

Su importancia radica en el crecimiento que le brinda al país al constituir fuente de empleo y desarrollo económico. Precisamente, la Dirección General de Estudios Económicos muestran en sus estadísticas que las microempresas configuran el 96,5 % de la composición empresarial, generan alrededor del 88 % de la absorción laboral, comprenden el 45% del PEA y representan el 21% del PBI, siendo el verdadero motor de crecimiento nacional.

López Acevedo destaca la necesidad del Estado peruano de salvaguardar tan importante sector, mediante la creación de programas estratégicos que coadyuvan a la microempresa.

Respecto a la designación de delegados de trabajadores en el Perú, se encuentran reconocidos en el artículo 15° del D.S N° 010-2003-TR, donde se establece que las empresas que carezcan del número mínimo de miembros para asociarse (20 trabajadores), podrán escoger a dos trabajadores que los representen ante su empleador y la Autoridad Administrativa de Trabajo en caso de negociación colectiva. De este modo, su elección se dará por mayoría absoluta, con excepción del personal de dirección o de confianza, según lo estipulado en el artículo 5° del D.S.011-92-TR. (VILLAVICENCIO RIOS, 2009) comenta que la intervención de los obreros constituye un derecho fundamental, respaldado por la Constitución y normas internacionales.

Así como los sindicatos, los delegados gozan del fuero sindical. El Ministerio de Trabajo, establece el procedimiento y requisitos para solicitar delegados de trabajadores, los cuales se realizan ante las oficinas del MTPE de su jurisdicción y es totalmente gratuito.

Blancas Bustamante señala que la libertad sindical es un derecho fundamental reconocido gracias a la lucha constante de muchos trabajadores desde los inicios del Estado liberal. Asimismo, Rendón Vásquez afirma que la Libertad Sindical es un derecho fundamental y su legitimidad no proviene del reconocimiento legal, sino de la voluntad de los pueblos a través de pactos o contratos sociales, declaraciones internacionales de derechos y en constituciones políticas históricas.

Igualmente, Palomeque Lopez habla acerca de las etapas históricas de la libertad sindical. **La primera es la etapa de prohibición**, en la que prevalecía el rechazo por este derecho en los distintos ordenamientos jurídicos, siendo tipificada como un delito; **la segunda etapa es la tolerancia**, en la que se aprecia la ineficacia de los intentos por reprimirla, dado que existió una fuerte presencia de organizaciones de trabajadores, logrando derogar toda norma que lo tipificaba como delito. **La tercera etapa es la del reconocimiento**, donde llega a ser admitido por los ordenamientos jurídicos y las Constituciones. Por ende, Villavicencio Rios enuncia que los trabajadores se ven representados mediante organizaciones sindicales, que se manifiestan y participan activamente en la vida política del país, constituyéndose un derecho propio de un Estado Social de Derecho.

En el ordenamiento jurídico nacional, La libertad sindical se encuentra reconocido en el artículo 28° de la Constitución Política como un derecho fundamental de todo trabajador, al igual que, la negociación colectiva y la huelga

Rendón Vásquez la define como la potestad que posee todo trabajador para constituir o asociarse a una organización sindical y de ejercer dicha actividad voluntariamente. En esa misma línea, Palomeque Lopez la califica como la autodefensa de los trabajadores.

Al ser un derecho dinámico y complejo, el Tribunal Constitucional ha visto necesario precisar sus alcances. De esta manera, en la STC 008-2005-PI/TC la refiere que la libertad sindical se lleva a cabo tanto en el plano individual y plural, y en ambas se configura como el derecho constituir y desarrollar la actividad sindical, pudiendo permanecer activo o no. En segundo lugar, en el plano plural sobresalen tres aspectos: a) ante el Estado, destacándose por su la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical; b) ante los empleadores, resaltando su fuero sindical y la prescripción de prácticas desleales; y c) ante las otras organizaciones sindicales, destacando la diversidad sindical, la proscrición de las cláusulas sindicales, entre otros.

Arce Ortiz alude que es el Tribunal Constitucional quien ha logrado precisar los alcances de este derecho con sus reiteradas sentencias y abundante jurisprudencia. Internacionalmente, se encuentra reconocido en el artículo 23.4° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 8° del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que garantizan, promueven y protegen el derecho a la libertad sindical.

Además, la Organización Internacional del Trabajo, siendo el máximo organismo especializado de las Naciones Unidas dedicada a asuntos concernientes a las relaciones laborales y el trabajo a nivel mundial, ha creado normas internacionales denominadas convenios, donde países miembros puede ratificarlos para hacer posible su aplicación. Estas recomendaciones brindan pautas específicas acerca de la aplicación del convenio o también pueden ser autónomas. En lo relacionado a la Libertad Sindical, el Perú como país miembro de la OIT ha ratificado los convenios 87° y el 98°.

El Convenio 87° fue ratificado el 9 de julio de 1948 y versa sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicalización; de igual manera, el Convenio 98°, ratificado el 8 de junio de 1949, versa sobre la aplicación de principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Justamente, la OIT ha creado un Comité de Libertad Sindical que se traduce en un órgano altamente especializado de conformación tripartita (es decir, conformado por trabajadores, empleadores y Estado) para examinar casos de violación a la Libertad sindical de los países miembros. Empero, VILLAVICENCIO RIOS señala que el reconocimiento jurídico de un derecho no es suficiente para su vigor efectivo, por ello, existen asociaciones colectivas poco estructuradas que también buscan la protección y el impulso de los beneficios de los trabajadores, como las delegaturas.

La privilegiada tutela a la libertad sindical es porque busca la protección de los derechos de los trabajadores, equiparar la desigualdad congénita de la relación laboral y dar solución al conflicto laboral. Ermida Uriarte, añade que se debe mirarla desde una perspectiva dinámica. El Tribunal Constitucional español destaca esa característica mencionando que no es necesario la conformación de un sindicato para ejercer la negociación colectiva o la huelga.

Precisamente, Villavicencio Rios reitera que la libertad sindical no se reduce a su aspecto orgánico y funcional porque las demás manifestaciones no están impedidas de poder ejercerse plenamente la libertad sindical. Sanguinetti Raymond reflexiona las STC 1124-01-PA, TC 1469-2002-AA/TC, STC 008-2005-PI/TC, 2005 y 3311-2005-PA/TC y precisa que el carácter dinámico y evolutivo de la Libertad sindical puede incluir distintas formas de manifestarse e inclusive desconocidas. Por ende, el TC tiene muy en claro el contenido esencial de este derecho, dejando la puerta abierta al futuro con la finalidad de proteger los derechos del trabajador.

La Libertad sindical, en el marco de la regulación normativa española, se regula en el artículo 28.1 de la Carta Magna Española. Así también posee la Ley Orgánica de Libertad Sindical. 11/1985 de 1985. España reconoce a la libertad sindical como un principio jurídico fundamental, siendo el cimiento de su actual sistema de relaciones laborales en España, además, faculta a los propios trabajadores como colectivo de su auto tutela y defensa de sus derechos y

mejora de sus condiciones laborales. Igualmente, España ha ratificado Convenios Internacionales como el 87° y 98° de la OIT propio de un Estado democrático. No obstante, dada la Recomendación 143 de la OIT, el legislador español ha reconocido la doble representación: representación sindical, la cual se da mediante una organización sindical; pero también está presente la representación unitaria, para aquellas empresas que no pueden conformar una organización. Se encuentra regulada en los artículos 62° al 76° del Estatuto de Trabajo.

Los representantes de empleados constituyen la mejor herramienta de participación para la empresa o centro de trabajo, así el delegado podrá representarlos frente a su empleador o la Autoridad. (Ver tabla 3) Su elección, según el R.D. 1844/1994, es fiscalizada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Quienes serán elegidos podrán ser trabajadores nacionales o extranjeros, mayores de dieciocho años, y venir laborando seis meses para la empresa, no obstante que en el pacto de convenio colectivo se haya establecido un plazo menor. Serán elegidos por votación libre, de manera personal, secreta. Su representación será de cuatro años. Para el sufragio se establece una asamblea previa, congregando un tercio del total de trabajadores agrupados, y la mayoría absoluta de estos decidirá quién realizará las delegaturas. Toda sustitución o revocación será comunicada a la Autoridad Laboral y al empleador, siendo obligatoria su publicación.

El legislador español ha reconocido su capacidad de realizar negociaciones colectivas y pactar convenios a los delegados de personal, con el fin de atender a sus necesidades económicas y sociales, contribuyendo a la reducción de desigualdades en las relaciones laborales, además de la pobreza y otras desventajas sociales



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación es de tipo básica- porque se pretende desarrollar la epistemología acerca del problema, asimismo de diseño de teoría fundamentada que nos permitirá construir nuestra hipótesis a partir de los datos obtenidos. (CUEVA ZVALETA, 2008)

#### **3.2. CATEGORÍAS, SUB CATEGORÍAS Y MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN**

Se tuvo por primera categoría conceptual a los delegados de trabajadores con las subcategorías: 1) Efectividad y 2) Causalidad; cuyos indicadores serán: 1) Registro de delegados de la A.A. Trabajo; 2) Informalidad laboral, sobrecosto laboral y desconocimiento; respectivamente. Como segunda categoría conceptual tendremos a la Libertad sindical con las subcategorías: 1) Efectividad y 2) Derecho comparado; cuyos indicadores serán: 1) Artículos científicos y microempresas; 2) Regulación normativa del derecho comparado; respectivamente. En ambas categorías hemos de utilizar como instrumento a la guía de entrevistas y la guía de análisis de documentos. (Ver Tabla 11).

#### **3.3. ESCENARIO DE ESTUDIO**

La investigación se realizó en la ciudad de Trujillo, La Libertad.

#### **3.4. PARTICIPANTES**

Se tuvo como participantes a 04 expertos en el tema

#### **3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La primera técnica empleada en la investigación es el Análisis de documentos y por instrumento la ficha de recaudación de información. Esta técnica consiste en el análisis de libros, revistas, artículos especializados con la finalidad de entender el fenómeno descrito en la investigación. Asimismo, por segunda técnica tenemos a la entrevista y por instrumento la pauta de conversación, que

permitió obtener de información técnica mediante la plática con expertos. Las preguntas fueron seleccionadas a fin de obtener información productiva para la resolución del problema.

### **3.6. PROCEDIMIENTOS**

En primer lugar, se realizó el Análisis documental para obtener la parte teórica de la investigación. Posteriormente, se procedió a aplicar el instrumento “Ficha de recaudación de información”, en donde se señala los datos bibliográficos más relevantes. Asimismo, se entrevistó a cuatro (04) especialistas en el tema, que aporten conocimiento de valor a la investigación. Por consiguiente, se procedió a vaciar toda la información en una matriz para ser analizado con la finalidad de responder el problema planteado de acuerdo a los objetivos de la investigación.

### **3.7. RIGOR CIENTÍFICO**

Los instrumentos aplicados son analizados estrictamente por especialistas en la materia, quienes la validaron, cumpliendo con el rigor científico establecido por la Universidad y el sistema de Turnitin.

### **3.8. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS**

Esta investigación aplicó el método dialéctico que permite verificar la norma con la realidad accediendo a encontrar nuestro problema planteado. Asimismo, mediante el método dogmático- jurídico analizaremos el texto normativo de las normas jurídicas con la finalidad de comprender el contenido de las mismas. Por último, mediante la Teoría fundamentada se analizará las unidades de investigación desde una perspectiva teórica.

### **3.9. ASPECTOS ÉTICOS**

En el presente proyecto se ha citado de manera adecuada, mediante citas APA, existiendo veracidad en la información ya que se recurrió a fuentes confiables. Toda información reservada que se haga de mi conocimiento durante la investigación será de mi estricta confidencialidad.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dados los objetivos específicos de la investigación se tuvo que realizar entrevistas a 02 Magistrados de la Corte Superior de Justicia de La Libertad y 02 funcionarios de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, las cuales, han sido contrastadas con el análisis de documentos, arribándose a los resultados que paso a describir a continuación.

##### 3.1. La designación de delegados de trabajadores en las microempresas garantizará la efectividad de la libertad sindical

De acuerdo con lo planteado por el objetivo N° 01 sobre **DETERMINAR** si la designación de delegados de trabajadores en las microempresas garantizará la efectividad de la libertad sindical, se utilizó el instrumento de la entrevista aplicada a 4 especialistas en el tema, que contiene 8 preguntas de las que algunas de ellas (**en específico la pregunta N° 3 y 7**) se encuentra vinculada con el objetivo bajo descripción arrojando el siguiente resultado:

**Tabla 1. Respuesta de los especialistas a la tercera pregunta**

**PREGUNTA N°3:** ¿La designación de delegados de trabajadores es una alternativa para garantizar la libertad sindical en aquellas empresas que no cumplen con el requisito formal antes mencionado? Sí, no ¿por qué?

Entrevistado 01	Entrevistado02	Entrevistado 03	Entrevistado 04
"Si es una garantía, porque va a representar a un grupo laboral y de la misma forma, son elegidos por voto y autodeterminación.	"Sí, porque la LRCT permite ejercer la libertad sindical e incluso pueden presentar un pliego de reclamos para	"Sí, es una alternativa, pero el peso de gestión ante el empleador se ve seriamente limitado a reclamaciones	"sí, porque de esta manera se compensa la diferencia de no poder tener una organización sindical plena, el

Estoy convencido que una negociación aisladas y no comité sindical el sindicalismo o colectiva". tiene las suple las autorregulación de prerrogativas de funciones del derechos laborales se gestión asociativa sindicato, por que van acentuando cada y de defensa legítimamente vez con mayor gremial que si tiene limitaciones responsabilidad. tiene una de ámbito y de organización número" sindical."

**Tabla 2. Respuesta de los especialistas a la séptima (07) pregunta**

**PREGUNTA N°7: ¿Las microempresas están en condiciones de negociar colectivamente?**

Entrevistado 01	Entrevistado 02	Entrevistado 03	Entrevistado 04
Sí, no se les puede negar a formar sindicatos o delegaciones y, por ende, pueden negociar condiciones de trabajo y salarios.	Sí pueden negociar colectivamente o porque a la fecha para constituir en la Remype, solamente se toma el volumen de ventas, esto es hasta 150 UIT.	Considero que, si a través de los delegados de trabajadores podrían negociar colectivamente.	Claro, la función del comité sindical resulta fundamental para lograr la adecuada tutela de los derechos laborales.

**COMENTARIO**

En lo referente a este punto, los cuatro entrevistados coinciden en señalar que los delegados de trabajadores poseen la facultad de negociar colectivamente e inclusive de realizar huelgas. No obstante, un entrevistado mencionó que los delegados el empleador se ve seriamente limitado porque considera que su defensa gremial es limitada en comparación a la de un sindicato.

**3.2. LA EFECTIVIDAD DE LOS DELEGADOS DE TRABAJADORES EN LAS MICROEMPRESAS.**

De acuerdo con lo planteado por el objetivo N° 02 sobre **DETERMINAR** las causas por las cuales no designan delegados de trabajadores en las microempresas del país, se utilizó el instrumento de la entrevista aplicada a 4 especialistas en el tema, que contiene 8 preguntas de las que algunas de ellas (**en específico la pregunta N° 2, 4, 5, 6 y 8**) se encuentra vinculada con el objetivo bajo descripción arrojando el siguiente resultado:

**Tabla 3. Respuesta de los especialistas a la segunda y cuarta pregunta**

**PREGUNTA N°2: ¿El ejercicio de la Libertad Sindical se ve limitado por una restricción formal en las normas, al establecer un número mínimo de trabajadores para constituir una organización sindical?**

Entrevistado 01	Entrevistado 02	Entrevistado 03	Entrevistado 04
<p>El DS. 010-2013-TR Ley de relaciones colectivas de trabajo y su Reglamento DS. 011-92-TR; restringe el derecho a organizarse y formar un grupo representativo. Por ello, sino se logra el número mínimo de 20 trabajadores para la constitución de un sindicato; estos podrán constituir una delegatura, mediante las cuales pueden efectuar negociaciones colectivas.</p>	<p>No, por cuanto para ejercer la libertad sindical, no es necesario un número mínimo. Por cuanto los trabajadores que no cuentan con un mínimo de 20 trabajadores para formar un sindicato, pueden ejercer a través de una delegatura de dos trabajadores elegidos por los trabajadores en asamblea.</p>	<p>En el Perú, considero que no se ve limitado por dicha exigencia formal en tanto se aplique a medianas o grandes empresas con gran cantidad de trabajadores; pero respecto a empresas o empleadores de dimensión menor al número mínimo de trabajadores, establecido por el artículo 14 de la LRCT, si se trata de una exigencia que puede afectar el ejercicio de la libertad sindical, en su vertiente positiva</p>	<p>Tenemos un modelo normativo en materia de la libertad sindical, que sin duda tiene un carácter restrictivo, es una opción política del legislador y forma parte de la tradición romano germánica en la que los sistemas jurídicos laborales tienen esta característica reglamentarita del derecho a la libertad sindical. Objetivamente si hay una restricción porque no se les permite hacer vida sindical plena a los trabajadores de las</p>

de constituir empresas micro,  
organizaciones cuando no se  
sindicales. reúne el número  
establecido por la  
ley.

**PREGUNTA N°4: ¿Existe un Registro Nacional en el cual se inscriba a los delegados de trabajadores?**

**Entrevistado 01**

**Entrevistado 02**

**Entrevistado 03**

**Entrevistado 04**

**Desconozco**

**Tabla 4. Respuesta de los especialistas a la quinta pregunta**

**PREGUNTA N°5: ¿Cuántas microempresas han inscrito a sus delegados de trabajadores durante los periodos 2017 y 2018?**

Entrevistado 01	Entrevistado 02	Entrevistado 03	Entrevistado 04
Haciendo las coordinaciones con el personal del área, no se han registrado delegados de personal de microempresas.	Desconozco	Desconozco	Desconozco

**Tabla 5. Respuesta de los especialistas a la sexta pregunta**

**PREGUNTA N°6: ¿Qué propondría para promover e incrementar la designación de delegados de trabajadores en las microempresas?**

Entrevistado 01	Entrevistado 02	Entrevistado 03	Entrevistado 04
A través de campañas en todos los medios de comunicación: radio, tv, prensa y charlas de capacitación a través de los gremios de las	Difundir las normas sobre libertad sindical porque muchos trabajadores desconocen sus derechos	Una política nacional del Ministerio de Trabajo, de difusión de las bondades de constituir una organización sindical o cualquier tipo de gestión o reclamo frente al empleador en relación a	Debe de promoverse una cultura de democracia sindical, en la que se respete la decisión de los trabajadores a organizarse sindicalmente y en la que también se respete el perfil de la empresa



MYPES en La  
Libertad.

derechos colectivos; orientada a negociar esta difusión las condiciones de también debe trabajo o los hacerse a nivel de incrementos de las universidades en remuneraciones, en sus facultades de función a la dialéctica derecho a partir de propia de la autonomía los cursos de colectiva, que es un derecho laboral y a espacio de democracia través de las y de generación campañas de normativa en el marco difusión de los de la autonomía consultorios jurídicos colectiva.

gratuitos;

obviamente ,  
respecto a la  
pregunta planteada ,  
debe comprenderse  
las posibilidades de  
participación sindical  
a través de  
delegados cuando  
no sea factible  
conformar una  
organización sindical  
por el número de  
trabajadores.

**Tabla 6. Respuesta de los especialistas a la octava pregunta**

**PREGUNTA N°8: ¿Cuáles son las causas por las que no se designa delegados de trabajadores?**

Entrevistado 01	Entrevistado 02	Entrevistado 03	Entrevistado 04
La informalidad como el principal factor que limita a los trabajadores de poder defender sus derechos y de poder mejorar sus condiciones de vida, de igual manera el desconocimiento por parte de la población de sus derechos, además del miedo al despido.	La informalidad y la falta de promoción de los derechos como la libertad sindical, lo cual vuelve indefenso al trabajador, e impide una efectiva tutela de los derechos laborales.	La informalidad elevada en el sector y la falta de difusión, atención, protección y promoción por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo del derecho a la libertad sindical.	Existe una tendencia a inhibirse a ejercer negativamente la libertad sindical por parte de los trabajadores, pero básicamente por desconocimiento por parte de los empleadores hay un terror a las organizaciones sindicales.

**COMENTARIO:** Con respecto a este punto, dos de los entrevistados coinciden que la libertad sindical no se ve restringida por el número límite debido a que cuenta con los delegados de trabajadores para las microempresas. No obstante, dos entrevistados coinciden en que el número límite sí afecta al ejercicio de la libertad sindical. Así también respecto al registro los entrevistados señalaron que se tiene que dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo, uno indicó la existencia

de un Registro Nacional, otro específico que las delega turas se inscriben en la Sub-Dirección de Negociaciones Colectivas y Solución de Conflictos de la GRTPE, mientras que uno desconocía totalmente. De los cuatro entrevistados, solo uno ratifico que no existen delega turas inscritas provenientes de microempresas. Entre las razones que manifestaron por las que no se designa delegados de trabajadores en las microempresas es por desconocimiento y los elevados índices de informalidad.

### **3.3. LOS FUNDAMENTOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA DOCTRINA Y EN LA REGULACIÓN JURÍDICA**

De acuerdo con lo planteado por el objetivo N° 03 sobre **REVISAR** los fundamentos de la libertad sindical en la doctrina y en la regulación jurídica, se utilizó el instrumento de la entrevista aplicada a 4 especialistas en el tema, que contiene 8 preguntas de las que algunas de ellas **(en específico la pregunta N° 1)**. También fue necesario el análisis de datos de reconocidos laboristas y especialistas en materia de Libertad Sindical, que se encuentra vinculada con el objetivo bajo descripción arrojando el siguiente resultado:

**Tabla 7. Respuesta de los especialistas a la primera pregunta**

**PREGUNTA N°1: ¿El ejercicio de la libertad sindical es necesario en un Estado Social de Derecho?**

Entrevistado 01	Entrevistado 02	Entrevistado 03	Entrevistado 04
<p>Para un Estado Social Democrático Derecho, Libertad Sindical es la manifestación más clara del ejercicio político de los ciudadanos, reconocido en el pacto de derechos sociales y políticos y en el pacto de derechos económicos y culturales. La manifestación política en la libertad sindical supone el derecho de un trabajador o trabajadora a elegir democráticamente a aquellos que los</p>	<p>La libertad sindical de los trabajadores, La defensa de sus derechos laborales, además del equilibrio de relaciones laborales entre los trabajadores y empleadores.</p>	<p>Sin lugar a dudas, el ejercicio de la libertad sindical es necesario en un Estado Social de Derecho; si tenemos en cuenta que tiene base constitucional y que procura que aquellos derechos que tiene consagrados se cumplan a partir de la función del Estado y en todas sus instituciones. Nuestra constitución consagra el derecho a la libertad sindical y por tanto se debe</p>	<p>Sí, porque la libertad sindical según la OIT, está considerado como uno de los principales derechos de los trabajadores, según los convenios 87 y 98, además de una serie de recomendaciones de la OIT que dan cuenta. Los tratados son importantes porque se incorporan al derecho internos a través de la cuarta disposición final de la constitución, por ello adquieren rango constitucional, pero además la libertad sindical tiene expreso reconocimiento en el artículo 28 de la Constitución, la</p>

representen ante los empleadores para la obtención de mejoras salariales y condiciones laborales.

procurar su necesidad de la consolidación y libertad sindical en un eficacia en nuestra estado constitucional sociedad y en es afirmativa, ya que particular en las constituye una relaciones condición necesaria patronales y del Estado trabajadoras. Constitucional Y Democrático, la libertad sindical influye en la democracia porque permite límites de participaciones social , en amplios sectores sociales como los son las relaciones laborales.

**COMENTARIO:** Con respecto a este punto todos los entrevistados coincidieron que la Libertad Sindical es un Derecho propio de un Estado Social de Derecho.

### **3.4. EL DERECHO COMPARADO Y LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL**

De acuerdo con lo planteado por el objetivo N° 04 sobre **CONTRASTAR** con el derecho comparado la protección de la libertad sindical, se utilizó el instrumento de análisis de documentos (normas) recabados de sus principales páginas gubernamentales de los países de Chile y España, que se encuentran vinculadas con el objetivo bajo descripción arrojando el siguiente resultado (ver tabla 11).

**COMENTARIO:** Con respecto a este punto, para el caso del derecho español se puede apreciar la regulación de la Libertad Sindical en su Constitución y su ratificación de los Convenios OIT 87 y 98, asimismo, poseen la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, que se encarga del desarrollo legislativo de lo expresado en la Constitución Española. Señala a los delegados como un tipo de representación Unitaria que permite la defensa de los derechos para aquellas empresas que no cumplen con el requisito mínimo de 20 trabajadores.

## Discusión

Para realizar adecuadamente la discusión de resultados, se ha tenido en cuenta los resultados más importantes para confrontarlos con los trabajos previos y con las teorías relacionadas, y de esta forma lograr demostrar los objetivos de investigación

### **4.1.- LA DESIGNACIÓN DE DELEGADOS DE TRABAJADORES EN LAS MICROEMPRESAS GARANTIZARÁ LA EFECTIVIDAD DE LA LIBERTAD SINDICAL**

De acuerdo al resultado, (la designación de delegados de trabajadores en las microempresas sí garantizara la libertad sindical debido a que es una alternativa de representación que compensa a aquellas empresas que no cuentan con el número límite para constituir un sindicato, además podrían negociar colectivamente para la protección de sus derechos y la mejora de sus condiciones de trabajo, cumpliendo con el objetivo fundamental de la libertad sindical). Debemos tener siempre presente que el artículo 10 de del Convenio 87 OIT establece que «el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores», rompiendo el mito de que la única manera de ejercer libertad sindical sea mediante una organización sindical (organización institucionalizada y permanente) , abriéndose el abanico de su cobertura también a las formas menos estructuradas y más esporádicas, como lo son los delegados de trabajadores. Razón por lo cual, (ERMIDA URIARTE) señala que el objeto central del concepto de libertad sindical no es ni el individuo ni la organización sindical, sino la actividad sindical misma, es decir defender sus derechos y mejorara sus condiciones a través de la negociación y la huelga. En la misma línea (Neves Mujica) menciona que:

“la negociación colectiva es tan importante actualmente, porque es un instrumento potente para lograr un compromiso entre trabajadores y empleadores con el fin de atender sus preocupaciones económicas y sociales, pudiendo lograr reducir las desigualdades entre las partes de una relación laboral, además de la pobreza y otras desventajas sociales”. Por lo antes expuesto, la libertad sindical implica más que sindicalizarse, ejercer la actividad sindical para la protección de los derechos de los trabajadores, siendo los delegados de trabajadores un tipo de representación unitaria según el Derecho Español que permite la auto tutela de los derechos del trabajador propio de un Estado Social de Derecho.

#### **4.2.- LAS CAUSAS POR LAS CUALES NO SE DESIGNAN DELEGADOS DE TRABAJADORES EN LAS MICROEMPRESAS DEL PAÍS**

Conforme a los resultados, (las principales causas que ocasionan que los delegados de trabajadores no sea una alternativa eficiente para garantizar la libertad sindical en las microempresas que no cumple con el número limite señalado en el TUO de la LRCT para sindicalizarse, como un órgano de representación y de defensa de los intereses de los trabajadores, las principales causas son los la existencia de una cultura sindical que promueva el ejercicio de la libertad sindical positiva y acabe con el desconocimiento de los alcances y beneficios de este derecho para una efectiva tutela de los derechos laborales y mejora de las condiciones laborales)

Además, por otra parte, en nuestra legislación nacional no existe más que dos artículos relacionados a los delegados de trabajadores, mucho menos aportes doctrinarios, ni registro de sus inscritos. Se encuentra regulado en el art. 14° en el TUO de la LRCT. Donde solo se menciona como una opción para ejercer libertad sindical positiva en una empresa que no cumple con el número límite de trabajadores, mientras que en el Derecho Español existe una regulación más completa, donde se establece aspectos relevantes para



el buen funcionamiento de esta institución y no solo se plasme en una norma, tales como su competencia, su plazo para representar, quienes son aptos para el cargo, etc. lo cual hace posible que se de en el plano de la realidad.

#### **4.3.- LOS FUNDAMENTOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA DOCTRINA Y EN LA REGULACIÓN JURÍDICA**

Del resultado obtenido (la Libertad Sindical es un Derecho propio de un Estado Social de Derecho. Es el principal derecho de los trabajadores ya que este les permite a través de organizaciones sindicales, la participación para la defensa de sus derechos, constituyéndose una manera de equilibrar la desigualdad congénita de las relaciones de trabajo dada entre trabajadores y empleadores, reconocido no solo a nivel nacional, sino además en Pactos, Tratados y Convenios internacionales como el 87 y 98 en materia de libertad sindical de la OIT, ratificados en nuestra constitución, pasando al plano de derecho fundamental).

(Blancas Bustamante) Y (Rendón Vásquez) comentan que la libertad sindical es producto de varios años de lucha constante, pasando desde la prohibición hasta su regulación y reconocimiento como derecho fundamental.

La importancia de este derecho para un Estado como el nuestro la encontramos en el numeral 17 del artículo 2° de nuestra Carta Magna de 1993, donde menciona a la libertad sindical es el derecho que permite a los trabajadores participar en forma individual o asociada, en la vida política, económica, social y cultural del país”. Debemos tener presente que el objeto central del concepto de libertad sindical no es ni el individuo ni la organización sindical, sino la actividad sindical misma, ya que la fase orgánica es igual a la de cualquier asociación; lo que hace peculiar a una

organización sindical es justamente su capacidad de negociar colectivamente y declarar la huelga (Villavicencio Rios)

En razón de ello, el TC reconoce en una de sus jurisprudencias el carácter evolutivo y dinámico de la libertad sindical, siendo posible que esta se manifestara de diversas maneras, y no exclusivamente mediante una organización sindical.

Debemos tener siempre presente que el artículo 10 de del Convenio 87 OIT establece que «el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores», con lo que se rompe el mito de que la única manera de ejercer libertad sindical sea mediante una organización sindical cobertura también a las formas menos estructuradas y más esporádicas.

#### **4.4.- EL DERECHO COMPARADO Y LA PROTECCIÓN DE LOS DELEGADOS DE TRABAJADORES**

De los resultados obtenidos (En el derecho Español, la institución de los delegados de trabajadores merece una regulación más amplia que en el derecho peruano, regulando en sus normas su competencia, la forma de elección, el plazo de duración, sus garantías laborales y las competencias de la representación entre otros supuestos necesarios para su efectivo ejercicio; además su regulación normativa se hace mención en la doctrina Española, reconociendo la como una forma de representación Unitaria para aquellas empresas con bajo número de trabajadores, con la finalidad de que estos defiendan sus derechos ante su empleador además de conocer sus necesidades socio laborales)

## V. CONCLUSIONES

1. Si bien, la designación de delegados de trabajadores es una opción de representación que ofrece el legislador a aquellos trabajadores que se ven limitados de organizarse en sindicatos, a manera de garantizar el ejercicio positivo de la libertad sindical. A pesar que el procedimiento se encuentre estipulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, no resulta efectiva, dado que, existen limitaciones materiales que crean una tendencia al ejercicio negativo de la libertad sindical, tales como, el desconocimiento, y el temor al despido. Por ende, es notable que no se trata de un problema normativo, sino que radica en la cultura e idiosincrasia de común popular.
2. La libertad sindical constituye un derecho fundamental propio de un Estado Social de Derecho, que permite la representación de sus intereses y la mejora de sus condiciones socio laborales. No obstante, posee un carácter dinámico y complejo, lo que hace que se pueda manifestar de formas no previstas en la norma, debiendo dejar carta libre a sus posibles manifestaciones futuras. Se encuentra reconocido en nuestra Carta Constitucional y reconocido en los Convenios Internacionales 87 y 98 de la OIT, como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos entre otros pactos.
3. El derecho comparado español en comparación con nuestro cuerpo normativo en materia de libertad sindical, es más extenso y detallado, es decir, reconoce a la libertad sindical en el R.D 1/1995 Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, concibe a los delegados de personal como una forma de representación alterna a la sindical, denominada “Unitaria” que posee las mismas facultades que una organización.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

1. Que el MTPE, la Gerencia de Trabajo de los Gobiernos Regionales y la SUNAFIL, trabajen de manera conjunta en la generación de un programa de difusión y promoción de la designación de delegados en las microempresas, con la finalidad de que este segmento importante de trabajadores conozca este tipo de representación y pueda participar frente al empleador, logrando la protección de sus derechos, la erradicación de la pobreza y la informalidad laboral. De esta manera, se promovería el ejercicio democrático de los trabajadores en la política del país.

## REFERENCIAS

- ALEXY, R. (1993). Teoría de los Derechos Fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Arce Ortiz, E. (2012). La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma. Derecho Pucp No. 68: Revista de la facultad de derecho, 436-437.
- Biberley. (2015). representación de los trabajadores en la empresa. Obtenido de <https://www.iberley.es/temas/regulacion-representacion-unitaria-trabajadores-empresa-delegados-personal-comite-empresa-9181>
- Blancas Bustamante, C. (2011). La cláusula del Estado Social en la Constitución. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BRONSTEIN, A. (2007). La subcontratación laboral. Cuadernos de Integración Andina , 20.
- BUNGE, M. (1994). La ciencia, su método y su filosofía. Argentina: Siglo Veinte.
- Canessa Montejo, M. (2015a). La baja representatividad sindical en América Latina: una errónea interpretación. Revista Derecho & Sociedad, 1.
- Canessa Montejo, M. (2013b). La negociación colectiva en el contexto de la descentralización productiva peruana. En cuaderno de trabajo del cicaj N°8 (pág. 67). Lima.
- CUEVA ZAVALA, J. (2008). La investigación jurídica. Trujillo-Perú: Copyright.

- Dirección General de Estudios Económicos (2012). Estadísticas de la micro, pequeña y mediana empresa. Lima.
- Ermida Uriarte, O. (2012). Crítica de la Libertad Sindical. DERECHO PUCP, 36-61.
- ERMIDA URIARTE, O. (1991). Sindicatos en Libertad Sindical. LIMA: ADEC/ATC.
- Foco economico: un blog latinoamericano de economía y política (s.f.). Obtenido del link <http://focoeconomico.org/2016/11/25/informalidad-en-peru/>
- Gamonal Contreras, S. (s.f.). Laboral Chile. Obtenido del link <http://laboralchile.blogspot.com/2005/08/constitucion-y-principio-de-libertad.html>
- Giovanni Stumpo, C. (2010). Políticas de apoyo a las PYMES en América Latina. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- INEI. (2016). PERÚ: ESTRUCTURA EMPRESARIAL 2015. LIMA.
- INEI. (2017). PRODUCCION Y EMPLEO INFORMAL EN EL PERÚ. LIMA.
- INEI. (s.f.). PERU, Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido del link [http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1382/index.html](http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1382/index.html)
- López Acevedo, G. (2010). Evaluación de impacto de los programas para PYME en Latinoamérica y el Caribe. En Capítulo 6: Evaluación de los programas de apoyo a las PYME en el Perú. Banco Mundial.

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (s.f.). Obtenido de Gobierno de España del link [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_11/contenidos/guia\\_11\\_2\\_3\\_4.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_11/contenidos/guia_11_2_3_4.htm)
- MTPE. (2001). Boletín de economía laboral (BEL) N° 20 Año 5.
- Neves Mujica, J. (2014). Límites al contenido de la negociación colectiva. THEMIS 65 | Revista de Derecho, pp. 107-116.
- Organización Internacional del Trabajo. ( 2014). Informe de la OIT: la informalidad laboral en micro y pequeñas empresas.
- NUÑEZ THERESE, P. (2013). La necesidad de una política pública en favor de la sindicación. Repositorio digital de tesis PUCP, 15.
- NUÑEZ, T. (2014). La necesidad de una política pública en favor de la sindicación , como derecho fundamental y humano. Lima: Repositorio PUCP.
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.a). Obtenido del link <http://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (2006b). La libertad sindical, Recopilación de desiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración de la OIT. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015c). Pequeñas empresas, grandes brechas. Panorama Temático Laboral, 66.
- Orbe, C. ( 2008). Comentarios a la Constitución. Lima: Juristas Editores Cuarta edición.
- Palomeque Lopez, M. (1989). Derecho Sindical Español. Madrid: Tecnos.

- Programa Laboral de Desarrollo. (2016). Situación del trabajo decente en el Perú LIMA.
- Rendón Vásquez, J. (2014). Derecho del trabajo colectivo. Editora y librería jurídica GRIJLEY.
- Rodgers, G. (2009). La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009. Ginebra: Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009.
- RODRIGUEZ, G. (2013). World cat. Obtenido del link <http://www.worldcat.org/title/impacto-de-la-tercerizacion-en-las-relaciones-colectivas-de-trabajo-y-en-los-equilibrios-constitucionales-analisis-y-propuestas/oclc/851190420>
- ROJAS MIÑO, I. (2017). Los derechos de libertad sindical. Revista de Derecho Volumen XXX, 9-31.
- SALKIND, N. (1998). Métodos de investigación. México: Prentice hall.
- Sanguinetti Raymond, W. (1993). Lesión de la Libertad Sindical y comportamientos antisindicales. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo.
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 1124-01-PA. Obtenido del link <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 1469-2002-AA/TC . Obtenido del link <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01469-2002-AA.html>
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 3311-2005-PA/TC. Obtenido del link <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03311-2005-AA.htm>
- Soto, H. (1986.). El otro sendero. Lima- Perú.
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 008-2005-PI/TC.. Obtenido del link <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>



- Tello Cabello, S. (2014). Importancia de la micro, pequeñas y medianas. LEX N° 14 - AÑO XII - 2014 - II .
- TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (s.f.). La Libertad Sindical en el Perú: una revisión a su desarrollo jurisprudencial. Derecho & Sociedad, 1-14.
- VILLAVICENCIO RIOS, A. (2007a). La Libertad Sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT. Fundación de Cultura Universitaria.
- VILLAVICENCIO RIOS, A. (2009b). Atomizacion y disfuncionalidad de la tutela colectiva en el Perú. IUS VERITAS.
- Villavicencio Rios, A. (2010c). La Libertad sindical en el Perú: fundamentos , alcances y regulación . OIT- PLADES, 289.
- VILLAVICENCIO RIOS, A. (2010). La Protección de la libertad sindical y su regulacion en el Perú. IUS ET VERITAS, 241.
- Wong Cam, D. (1997). Los grandes pequeños negocios. Empresarios y finanzas. Universidad del Pacífico – Centro de Investigación.

## ANEXOS

Anexo nº 01. Matriz de Consistencia **Tabla 8. Matriz de categorización de variables**

Categoría conceptual	Definición conceptual	Problema	Objetivos	Subcategorías	Indicadores	Instrumentos
<b>Delegados de trabajadores</b>	Representantes de los trabajadores de la empresa que no puede agruparse en sindicatos.	<b>¿Es efectiva la designación de delegados de trabajadores de las microempresas como garantía del ejercicio de la libertad sindical?</b>	<b>General</b>  Determinar la efectividad de la designación de delegados de trabajadores en las microempresas como garantía de la libertad sindical.	Efectividad	Registro de delegados de la A.A. Trabajo	Ficha de recolección de datos
			<b>Específicos</b>  (i) Investigar el procedimiento de designación de delegados, (ii) Revisar los fundamentos teóricos y normativos de la libertad sindical y (iii) Contrastar con el derecho comparado la regulación normativa de los delegados de trabajadores	Causalidad	Informalidad laboral, Sobrecosto laboral, Desconocimiento, Falta de incentivos	Guía de entrevistas
<b>Libertad sindical</b>	Es un derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para agruparse y defender sus intereses comunes.			Efectividad	Artículos científicos sobre libertad sindical en Microempresas	Guía de recolección de datos
				Derecho Comparado	Revisar la protección del derecho	Guía de recolección de datos

## ANEXO 02. TABLAS

**Tabla 9. Requisitos para solicitar delegados**

1. Presentar el Formato 17 de la página del Ministerio de Trabajo.
2. Señalar razón social y domicilio de la empresa.
3. Constar nombres, DNI y firmas de los representantes.
4. Mediante declaración jurada especificar que los representantes fueron escogidos por mayoría absoluta y señalar el número total de trabajadores, excluyendo los cargos de dirección o confianza.
5. Adjuntar el duplicado de la notificación correctamente recibida del empleador.

**Tabla 10. Proceso selección de delegados**

1. Presentar a AAT formato 17 acompañando requisitos establecidos en el TUPA
2. La subdirección de Registros Generales toma conocimiento y deriva a la División de Registro Sindical.

**Tabla 11. Número de delegados de personal en España**

<b>Número de trabajadores</b>	<b>Número de delegados</b>
<b>Hasta 30</b>	<b>1</b>
<b>De 31 a 49</b>	<b>3</b>

**Tabla 12. Regulación normativa**

PAISES	ESPAÑA
REGULACION NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"><li>• El Artículo 28.1 de la Constitución Española (CE), se aprecia</li><li>• La Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985</li><li>• Real Decreto Legislativo 2/ 2015 Estatuto de Trabajadores</li></ul>

### ANEXO 03. Ficha de recolección de datos

Tabla 13. Análisis de ficha de recolección de datos 01

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS	
DOCUMENTO ANALIZADO	Artículo Científico
TITULO	“La baja representatividad laboral en América Latina: Una errónea interpretación”
AUTOR(ES)	Miguel Canessa Montejo
AÑO	2016
EDITORIAL/ REVISTA	Derecho & Sociedad
PAIS	Perú
PAGINAS	(46), 291-299
LINK	<a href="https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18849">https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18849</a>
CONTENIDO	La sindicalización en América Latina es baja. Lo que pone en tela de juicio la representación de los trabajadores por medio de los sindicatos. Sin embargo, esta afirmación dejaría de lado que la propia normativa nacional impide formalmente que un significativo número de trabajadores puedan constituir un sindicato en la empresa o en la industria. El presente estudio aborda esta problemática integrando en su análisis tanto la interpretación normativa como los datos estadísticos oficiales para dilucidar esta interrogante. (Canessa Montejo, 2016)

**Tabla 14. Análisis de las fichas de recolección de datos 02**

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS	
DOCUMENTO ANALIZADO	Artículo Científico
TITULO	“Panorama temático laboral 2: Pequeñas empresas grandes brechas, empleo y condiciones de trabajo en las Mypes de américa latina y el caribe”
AUTOR(ES)	Organización Internacional del Trabajo
AÑO	2015
EDITORIAL	Oficina Regional para América Latina y el Caribe
PAIS	Peru
PAGINAS	72p
LINK	<a href="https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_398103.pdf">https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_398103.pdf</a>
CONTENIDO	Una de las características de la estructura productiva de América Latina y el Caribe es el predominio de las unidades por cuenta propia (unipersonales) y de micronegocios, y la ausencia de un estrato significativo de empresas medianas. Esta característica estructural es de hecho una de los factores causales más importantes de la brecha de productividad de los países de la región con los países desarrollados. (Organización Internacional del Trabajo, 2015)

**Tabla 15. Análisis de las fichas de recolección de datos 03**

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS	
DOCUMENTO ANALIZADO	Artículo Científico
TITULO	“La crisis del sindicalismo y la necesidad de promoción de la libertad sindical como expresión del interés público”
AUTOR(ES)	Alfredo Villavicencio Ríos
AÑO	2007
EDITORIAL	<i>IUS ET VERITAS</i> , 12(24)
PAIS	Perú
PAGINAS	211-226
LINK	Recuperado a partir de <a href="https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16181">https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16181</a>
CONTENIDO	El Perú, desgraciadamente, es uno de los ejemplos más claros de disgregación social, en la medida en que, al margen del carácter electivo o no de los gobiernos, el autoritarismo (como sistema de decisiones unilaterales que se imponen), con claros sesgos de exclusión social, ha sido el signo distintivo del subsistema de relaciones laborales y del sistema social y político en su conjunto. En tal sentido, se promulgaron normas restrictivas e intervencionistas en materia de derechos colectivos. (VILLAVICENCIO RIOS, 2007)

**Tabla 16. Análisis de las fichas de recolección de datos 04**

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS	
DOCUMENTO ANALIZADO	Artículo Científico
TITULO	Teoría de los derechos fundamentales
AUTOR(ES)	Robert Alexy
AÑO	1993
EDITORIAL	Centro de Estudios Constitucionales
PAIS	España
PAGINAS	607 pp
LINK	<a href="http://arquimedes.adv.br/livros100/Teoria%20de%20los%20Derechos%20Fundamentales-Robert%20Alexy.pdf">http://arquimedes.adv.br/livros100/Teoria%20de%20los%20Derechos%20Fundamentales-Robert%20Alexy.pdf</a>
CONTENIDO	<p>En su <i>Teoría de los derechos fundamentales</i>, Alexy propone investigar estructuras tales como la de conceptos de derechos fundamentales, la influencia de los derechos fundamentales en el sistema jurídico y la fundamentación de los derechos fundamentales. El autor señala que su material más importante es la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Federal de Alemania. Dicha teoría se guía por la pregunta ¿cuál es la decisión correcta desde el punto de vista de los derechos fundamentales y de la fundamentación racional de los derechos fundamentales? (ALEXY, Teoría de los Derechos Fundamentales, 1993)</p>



**Tabla 17. Análisis de las fichas de recolección de datos 05**

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS	
DOCUMENTO ANALIZADO	Artículo Científico
TITULO	Teoría del Estado
AUTOR(ES)	HERMANN HELLER
AÑO	2004
EDITORIAL	Notas de libros
PAIS	Granada
PAGINAS	328 pp
LINK	file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-TeoriaDelEstado-7719969%20(1).pdf
CONTENIDO	<p>La concepción que Hermann Heller asumió sobre el socialismo buscaba, como destaca Monereo, una homogeneidad social como condición sine qua non para la democracia. En esta obra póstuma e inacabada, como destaca J. L. Monereo, «no se hace referencia expresa a la fórmula de Estado social de derecho, [pero] ello no comporta que en el Heller maduro no exista una defensa de esta forma de Estado democrático, como se puede inferir de las partes de su estudio dedicadas a las funciones sociales del Estado. (Heller, 2004)</p>

## ANEXO 04. Guía de entrevista



### GUIA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

- Entrevistado :
- Cargo :
- Centro de labores :

#### **Cuestionario:**

1. ¿Cree usted que el ejercicio de la libertad sindical es necesario en un Estado Social de Derecho?  
[Blank response area]
2. ¿Usted cree que el ejercicio de la Libertad Sindical se ve limitado por la existencia de una restricción formal en las normas, al establecer un número mínimo para constituir una organización sindical?  
[Blank response area]
3. ¿La designación de delegados de trabajadores es una alternativa para garantizar la libertad sindical en aquellas empresas que no cumplen con el requisito formal antes mencionado? Sí, no ¿por qué?  
[Blank response area]
4. ¿Existe un Registro Nacional en el cual se inscriba a los delegados de trabajadores?  
[Blank response area]
5. ¿Cuántas microempresas han inscrito a sus delegados de trabajadores durante los periodos 2017 y 2018?  
[Blank response area]
6. ¿Qué propondría para promover e incrementar la designación de delegados de trabajadores en las microempresas?  
[Blank response area]
7. ¿Las microempresas están en condiciones de negociar colectivamente?  
[Blank response area]
8. ¿Cuáles son las causas por las que no se designa delegados de trabajadores?  
[Blank response area]

## ANEXO 05. Entrevista a especialista 01

### ENTREVISTA ESPECIALISTAS

- Entrevistado Abg. José Rodríguez Viera
- Cargo **Subgerente del Área De Prevención y Solución de Conflictos**
- Centro de labores **GRTPE-LL**

#### **Cuestionario:**

- 1. ¿Cree usted que el ejercicio de la libertad sindical es necesario en un Estado Social de Derecho?**

Para un Estado Social y Democrático de derecho, la libertad sindical es la manifestación más clara del ejercicio político de los ciudadanos, reconocido en el pacto de derechos sociales y políticos y en el pacto de derechos económicos y culturales. La manifestación política en la libertad sindical supone el derecho de un trabajador o trabajadores a elegir democráticamente a aquellos que los representen ante los empleadores para la obtención de mejoras salariales y condiciones laborales.

- 2. ¿Usted cree que el ejercicio de la Libertad Sindical se ve limitado por la existencia de una restricción formal en las normas, al establecer un número mínimo para constituir una organización sindical?**

El DS 010-2003-TR-Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento DS. N° 011-92-TR; no restringe el derecho a organizarse y formar un grupo de representación; sin ello, sino se logra el número mínimo de veinte trabajadores para la constitución de un sindicato; estos podrán constituir una delegatura sindical, que también puede negociar con su empleador.

**3. ¿La designación de delegados de trabajadores es una alternativa para garantizar la libertad sindical en aquellas empresas que no cumplen con el requisito formal antes mencionado? Sí, no ¿por qué?**

Sí, es una garantía ya que esta delegatura va a representar a un grupo laboral y de la misma forma, son elegidos por voto y autodeterminación. Estoy convencido que el sindicalismo o la auto gobernación o autorregulación de derechos laborales se van acentuando cada vez con mayor responsabilidad.

**4. ¿Existe un Registro Nacional en el cual se inscriba a los delegados de trabajadores?**

Las delegaturas sindicales se registran en la Autoridad Administrativa de Trabajo.

**5. ¿Cuántas microempresas han inscrito a sus delegados de trabajadores durante los periodos 2017 y 2018?**

Haciendo las coordinaciones con personal del día, no se han registrado delegados de personal de microempresa.

**6. ¿Qué propondría para promover e incrementar la designación de delegados de trabajadores en las microempresas?**

A través de campañas en todos los niveles de comunicación, radial, Tv, prensa y charlas de capacitación a través de los gremios de las Mypes en la Libertad.

**7. ¿Las microempresas están en condiciones de negociar colectivamente?**

Si, a las empresas, cualquiera su actividad o delegatura y, por ende, por la facultad de función de sindicato, estas pueden negociar condiciones de trabajo y salarios

**8. ¿Cuáles son las causas por las que no se designa delegados de trabajadores?**

derechos y de poder mejorar sus condiciones de vida, de igual manera el desconocimiento por parte de la población de sus derechos, además del miedo al despido.

## ANEXO 06. Entrevista a especialista 02

### ENTREVISTA ESPECIALISTAS

- Entrevistado **Dr. Javier Sánchez Morales**
- Cargo **Director del Programa Sectorial I Defensa Legal y Asesoría Gratuita al Trabajador**
- Centro de labores **GRTPE-LL**

#### **Cuestionario:**

1. ¿Cree usted que el ejercicio de la libertad sindical es necesario en un Estado Social de Derecho?

**A través de la libertad sindical permite a los trabajadores la defensa de sus derechos laborales. La libertad sindical permite equilibrar las relaciones laborales entre los trabajadores y empleadores.**

1. ¿Usted cree que el ejercicio de la Libertad Sindical se ve limitado por la existencia de una restricción formal en las normas, al establecer un número mínimo para constituir una organización sindical?

**No, por cuanto para ejercer la libertad sindical, no es necesario un número mínimo. Por cuanto los trabajadores que no cuentan con un mínimo de 20 trabajadores para formar un sindicato, pueden ejercer a través de una delegatura de dos trabajadores elegidos por los trabajadores en asamblea.**

2. ¿La designación de delegados de trabajadores es una alternativa para garantizar la libertad sindical en aquellas empresas que no cumplen con el requisito formal antes mencionado? Sí, no ¿por qué?

**“Sí, porque la LRCT permite ejercer la libertad sindical e incluso pueden presentar un pliego de reclamos para una negociación colectiva”.**

3. ¿Existe un Registro Nacional en el cual se inscriba a los delegados de trabajadores?

**Si, en la subdirección de Negociaciones Colectivas de la Gerencia Regional de Trabajo, existe un registro de delegados.**

4. ¿Cuántas microempresas han inscrito a sus delegados de trabajadores durante los periodos 2017 y 2018?

**Desconozco**

5. ¿Qué propondría para promover e incrementar la designación de delegados de trabajadores en las microempresas?

**Difundir las normas sobre la libertad sindical, por cuanto muchos trabajadores desconocen sus derechos.**

6. ¿Las microempresas están en condiciones de negociar colectivamente?

**Si, pueden negociar colectivamente, porque a la fecha, para constituir (registrar) en la Remype, solamente se toma el volumen de ventas, esto es hasta 150 UIT.**

7. ¿Cuáles son las causas por las que no se designa delegados de trabajadores?

**La informalidad y la falta de promoción de los derechos como la libertad sindical, lo cual vuelve indefenso al trabajador, e impide una efectiva tutela de los derechos laborales.**

## ANEXO 07. Entrevista a especialista 03

### ENTREVISTA ESPECIALISTAS

- **Entrevistado** : **Dr. Javier Reyes Guerra**
- Centro de labores : La Corte Superior De Justicia La Libertad
- Cargo: presidente de la segunda Sala Laboral de la CSJLL

### Cuestionario

1. ¿Cree usted que el ejercicio de la libertad sindical es necesario en un Estado Social de Derecho?

**Sin lugar a dudas el ejercicio de la libertad sindical es necesaria en un Estado Social de Derecho; si tenemos en cuenta que tiene base constitucional y que procura que aquellos derechos que tiene consagrados se cumplan a partir de la función del Estado y en todas sus instituciones. Nuestra constitución consagra el derecho a la libertad sindical y por tanto se debe procurar su consolidación y eficacia en nuestra sociedad y en particular en las relaciones patronales y trabajadoras.**

2. ¿Usted cree que el ejercicio de la Libertad Sindical se ve limitado por la existencia de una restricción formal en las normas, al establecer un número mínimo para constituir una organización sindical?

**En el Perú considero que no se ve limitado por dicha exigencia formal en tanto se aplique a medianas o grandes empresas con gran cantidad de trabajadores; pero respecto a empresas o empleadores de dimensión menor en que el número de trabajadores está cercana al mínimo establecido por el artículo 14 de la LRCT (de 20 a más trabajadores), sí se trata de una exigencia que puede afectar el ejercicio de la libertad sindical en su vertiente positiva de constituir organizaciones sindicales, ya que sería factible su conformación por lo menos**

**con la mitad más uno de los trabajadores que pertenezcan a la empresa (este aspecto considero que debería ser regulado vía modificación legislativa).**

3. ¿La designación de delegados de trabajadores es una alternativa para garantizar la libertad sindical en aquellas empresas que no cumplen con el requisito formal antes mencionado? Sí, no ¿por qué?

**Sí, es una alternativa, pero el peso de gestión ante el empleador se ve seriamente limitado a reclamaciones aisladas y no tiene las prerrogativas de gestión asociativa y de defensa gremial que sí tiene una organización sindical.**

4. ¿Existe un Registro Nacional en el cual se inscriba a los delegados de trabajadores?

**No hay un registro nacional; sólo es factible registrar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la elección de los delegados representantes de los trabajadores de una empresa para su acreditación frente al empleador y la propia autoridad administrativa.**

5. ¿Cuántas microempresas han inscrito a sus delegados de trabajadores durante los periodos 2017 y 2018?

**Desconozco.**

6. ¿Qué propondría para promover e incrementar la designación de delegados de trabajadores en las microempresas?



**Al igual que para el caso de la constitución y funcionamiento de las organizaciones sindicales, debe haber una política nacional del Ministerio de Trabajo de difusión de las bondades de constituir una organización sindical a nivel nacional y de las posibilidades de designar delegados para generar cualquier tipo de gestión o reclamo frente al empleador en relación a derechos colectivos; esta difusión también debe hacer a nivel de las universidades en sus facultades de derecho a partir de los cursos de derecho laboral y a través también de las campañas de difusión de los consultorios jurídicos gratuitos; obviamente, respecto a la pregunta planteada, debe comprenderse las posibilidades de participación sindical a través de delegados cuando no sea factible conformar una organización sindical por el número de trabajadores.**

**7. ¿Las microempresas están en condiciones de negociar colectivamente?**

**Entiendo que la pregunta se refiere a los trabajadores de las microempresas. Considero que a través de delegados podrían negociar colectivamente; pero con las limitaciones precisadas en forma precedente.**

**8. ¿Cuáles son las causas por las que no se designa delegados de trabajadores?**

**La informalidad elevada en el sector y la falta de difusión, atención, protección y promoción por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo del derecho a la libertad sindical son las causas por las que no se designa delegaturas en las empresas.**

## ANEXO 08. Entrevista a especialista 04

### ENTREVISTA A ESPECIALISTAS

- Entrevistado : Dr. Víctor Castillo León
- Centro de labores : La Corte Superior De Justicia La Libertad
- Cargo: presidente de la primera Sala Laboral de la CSJLL

#### Cuestionario:

1. ¿Cree usted que el ejercicio de la libertad sindical es necesario en un Estado Social de Derecho?

**Sí, porque la libertad sindical según la OIT, está considerado como uno de los principales derechos de los trabajadores, según los convenios 87 y 98, además de una serie de recomendaciones de la OIT que dan cuenta. Los tratados son importantes porque se incorporan al derecho internos a través de la cuarta disposición final de la constitución, por ello adquieren rango Constitucional, pero además la libertad sindical tiene expreso reconocimiento en el artículo 28 de la Constitución, la necesidad de la libertad sindical en un estado constitucional es afirmativa, ya que constituye una condición necesaria del Estado Constitucional Y Democrático, la libertad sindical influye en la democracia porque permite límites de participaciones social , en amplios sectores sociales como los son las relaciones laborales .**

2. ¿Usted cree que el ejercicio de la Libertad Sindical se ve limitado por la existencia de una restricción formal en las normas, al establecer un número mínimo para constituir una organización sindical?

**Respuesta general: tenemos un modelo normativo en materia de la libertad sindical, que sin duda tiene un carácter restrictivo, es una opción política del legislador y forma parte de la tradición romano germánica en la que los sistemas jurídicos laborales tienen esta característica reglamentarita del derecho a la libertad sindical**

**Respuesta específica: objetivamente si hay una restricción porque no se les permite hacer vida sindical plena a los trabajadores de las empresas micro, cuando no se reúne el número establecido por la ley.**

3. ¿La designación de delegados de trabajadores es una alternativa para garantizar la libertad sindical en aquellas empresas que no cumplen con el requisito formal antes mencionado? Sí, no ¿por qué?

**Si porque eso es lo que está en la ley, de esta manera se compensa la diferencia de no poder tener una organización sindical plena, el comité sindical suple las funciones del sindicato, por que legítimamente tiene limitaciones de ámbito y de número**

4. ¿Existe un Registro Nacional en el cual se inscriba a los delegados de trabajadores?

**Desconozco**

5. ¿Cuántas microempresas han inscrito a sus delegados de trabajadores durante los periodos 2017 y 2018?

**Desconozco.**

6. ¿Qué propondría para promover e incrementar la designación de delegados de trabajadores en las microempresas?

**No es un tema de incremento, es un tema de calidad de la libertad sindical y eso tiene que ver con la cultura democrática, tanto de los trabajadores como de los empleadores. De los trabajadores porque hay una tendencia a inhibirse a ejercer negativamente la libertad sindical, pero básicamente por**

**desconocimiento por desinformación y por parte de los empleadores hay un terror a las organizaciones sindicales. Debe de promoverse una cultura de democracia sindical, en la que se respete la decisión de los trabajadores a organizarse sindicalmente y en la que también se respete el perfil de la empresa orientado a negociar las condiciones de trabajo o los incrementos de remuneraciones en función a la dialéctica propia de la autonomía colectiva, que es un espacio de democracia y de generación normativa en el marco de la autonomía colectiva. Repito se debería hacer cultura. No hay necesidad de aumentar el número de delegados, lo que hay necesitada es de generar una cultura para un ejercicio tanto positivo como negativo de la libertad sindical.**

7. ¿Las microempresas están en condiciones de negociar colectivamente?

**Claro en el marco de los límites que establece la ley Mypes, en cuanto al número de trabajadores, lo que prácticamente impide la formación de sindicatos en sentido completo, tal como lo prevé la LRCT; por lo tanto, en las microempresas la función del comité sindical resulta fundamental para lograr la adecuada tutela de los derechos laborales.**

8. ¿Cuáles son las causas por las que no se designa delegados de trabajadores?

**Existe una tendencia a inhibirse a ejercer negativamente la libertad sindical por parte de los trabajadores, pero básicamente por desconocimiento por desinformación y por parte de los empleadores hay un terror a las organizaciones sindicales.**

## ANEXO 09. IMAGEN

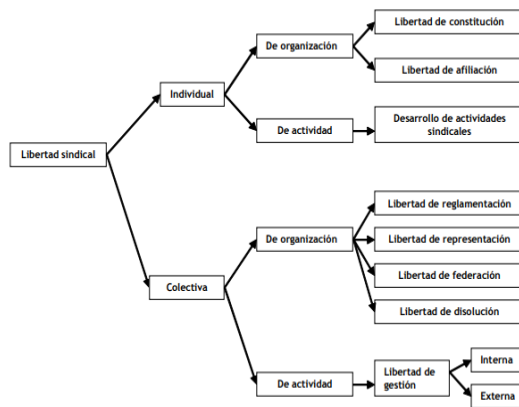


Ilustración 1. Tipología de la Libertad sindical