

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL Y LAS  
IMPLICANCIAS JURÍDICAS DERIVADAS DE LA  
APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 14 DEL T.U.O. DE LA  
LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE  
TRABAJO”

Tesis para optar el título profesional de:

**Abogado**

**Autores:**

Kevin Arnold La Rosa Varela  
Jumyco Jimena Mazgo Cuadros

**Asesor:**

Dra. Cs. Cinthya Cerna Pajares  
<https://orcid.org/0000-0002-9728-362X>  
Trujillo - Perú

## JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Edwin Adolfo Morocco Colque</b>	<b>70254225</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Marcos Alberto Suclupe Mendoza</b>	<b>10206537</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Tiana Marina Otiniano Lopez</b>	<b>18174598</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, abuelos y tíos, quienes confiaron siempre en nosotros y nos  
brindaron su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestros padres, por ser los motores de nuestro constante progreso durante toda nuestra vida universitaria, a nuestros abuelos por cuidarnos y ser nuestros guías espirituales, gracias por el cariño, por las enseñanzas de vida y por el apoyo de toda la familia para el logro de nuestras metas.

Agradecemos a Dios, por protegernos e iluminarnos durante nuestras vidas para seguir el camino correcto y tener la fe para continuar y culminar cada objetivo y periodo cursado.

Agradecemos también a nuestra directora de carrera Maria del Carmen Altuna Urquiaga, quien nos ha guiado académicamente y orientado en el transcurso de nuestra vida universitaria para nuestra superación y logro de nuestros objetivos académicos.

## TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>9</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>11</b>
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>11</b>
<b>1.4. Hipótesis</b>	<b>12</b>
<b>1.5. Antecedentes</b>	<b>13</b>
<b>1.6. Marco teórico</b>	<b>19</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	34
<b>2.1 Tipo de investigación</b>	<b>34</b>
<b>2.2 Población y muestra:</b>	<b>34</b>
<b>2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos:</b>	<b>34</b>
<b>2.4 Procedimiento:</b>	<b>35</b>
CAPÍTULO III: RESULTADOS	37
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	45

REFERENCIAS	50
ANEXOS	52
<b>ANEXO N° 1. Validaciones de tema - validador 1:</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO N° 2. Validaciones de tema - validador 2:</b>	<b>54</b>
<b>ANEXO N° 3. Validaciones de tema - validador 3:</b>	<b>56</b>
<b>ANEXO N° 4. Instrumentos de recolección de datos - encuesta N°1:</b>	<b>58</b>
<b>ANEXO N° 5. Instrumentos de recolección de datos - encuesta N°2:</b>	<b>59</b>
<b>ANEXO N° 6. Validaciones de instrumentos - validador 1:</b>	<b>60</b>
<b>ANEXO N° 7. Validaciones de instrumentos - validador 2:</b>	<b>62</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA 1 RÉGIMEN EMPRESARIAL.....</b>	<b>36</b>
<b>FIGURA 2 SUB RÉGIMEN EMPRESARIAL.....</b>	<b>37</b>
<b>FIGURA 3 N° DE TRABAJADORES .....</b>	<b>37</b>
<b>FIGURA 4 POSESIÓN DE SINDICATO DE EMPRESA.....</b>	<b>38</b>
<b>FIGURA 5 OPINIÓN PÚBLICA.....</b>	<b>38</b>

## RESUMEN

Nuestra tesis titulada: “El Derecho de Libertad Sindical y las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo”, se justifica en la necesidad de hacer una reflexión epistemológica respecto al Derecho de Libertad Sindical a partir de los conocimientos ya existentes, generando un debate que saque a luz puntos importantes que se deben tratar en el Perú sobre dicho derecho que nuestra Constitución Peruana defiende en su artículo 28 inciso 1. El objetivo se enmarca en determinar las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo respecto al número mínimo de trabajadores para constituir sindicato de empresa, se emplearán métodos como encuestas online a empresas privadas en la ciudad de Trujillo, a abogados especializados en Derecho Laboral de la misma localidad; es así que se demostrará la vulneración, restricción y desprotección del Derecho de la libertad sindical en el Estado Constitucional de Derecho. En conclusión, esta investigación dará a conocer como resultados, si se ejerce o no el Derecho de Libertad Sindical propiamente en el sector privado y se analizará si es factible modificación en el texto legal.

**PALABRAS CLAVES:** Libertad Sindical, sindicatos, empresa privada.



## **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En el mundo actual, la actividad sindical se materializa a través de la libertad y la democracia; y, aparentemente está regulada de acuerdo a los cambios y realidades de cada país, teniendo en cuenta los convenios internacionales que regulan dicha materia en general.

Cuando se va a constituir un sindicato, se les reconoce a los trabajadores el derecho de poder constituirlos sin consulta y autorización previa, pero con algunos límites, los cuales no se dan por igual en todos los países, pero como ejemplo tenemos principalmente que: Se exige un número mínimo de trabajadores, según el tipo de sindicato, para poder constituir uno.

Centrándonos específicamente en los sindicatos de empresa, según el informe de la CSA (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas), en la Campaña Continental Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical (2015) sobre “Restricciones Legales A La Sindicalización Y Negociación Colectiva”:

En la región latinoamericana, el porcentaje de ocupados en empresas del sector privado de menos de 20 trabajadores en los 16 países analizados, es el 78% del total de la población ocupada y, en consecuencia, no podrán organizarse sindicalmente en el ámbito de sindicatos de empresa y tendrán impedimentos para poder hacerlo y afiliarse en otros ámbitos.

En la mayoría de los países de Latinoamérica se exige normalmente 20 o más trabajadores para poder constituir una organización sindical de empresa, con las excepciones de Argentina, Chile, Costa Rica y Haití, aunque en estos países el porcentaje de trabajadores ocupados en empresas por debajo del mínimo exigido está entre el 28% y el 50%.

Esta exigencia de un número mínimo, junto la imposibilidad legal de otras opciones de organización alternativa en la empresa y ámbitos superiores, reduce y dificulta gravemente las posibilidades de constitución, organización y afiliación sindical de la inmensa mayoría de trabajadores de América Latina en el sector privado.

Ha de destacarse que la mayor parte de la normativa fue concebida en las décadas de los cuarentas y cincuentas, en plena guerra fría, y que posiblemente necesite, desde los intereses de los trabajadores, una revisión para posibilitar en la era de la globalización, los cambios y auto reformas que las organizaciones sindicales estimen necesario realizar.

Es chocante comprobar la rigidez de las normas y el intervencionismo de Estado en la supervisión y control de los procesos de constitución, organización y afiliación de los trabajadores, en vez de limitarse a su fomento y garantía, en tiempos de consumada flexibilidad en otras esferas del derecho de las relaciones laborales. (CSA, 2015)

En el Perú, en el artículo 2 del T.U.O. de La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se establece que: “El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros” y, nuestra constitución en su artículo 28, inciso 1, manifiesta que: el Estado garantiza la libertad sindical. Sin embargo, el artículo 14 del T.U.O. de la Ley De Relaciones Colectivas De Trabajo establece que: “para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza”.

Entonces, en relación a lo descrito en nuestras normas, respecto a los sindicatos de empresa, ¿en qué punto podemos apreciar el cumplimiento de la garantía de libertad sindical en nuestro país si el artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo nos limita? En la primera parte del artículo en mención podemos apreciar un gran obstáculo debido que en el Perú la gran mayoría de empresas del sector privado son “micro empresas” y estas ascienden a un 96.5% al 2017 según un informe de la COMEXPERU (RPP, 2017) en donde se concluye que el número de personas dentro de cada empresa muchas veces no supera las veinte.

Pese a estar regulada constitucionalmente, sigue manteniéndose una gran controversia en torno a la aplicación de esta libertad sindical en el país. Podemos notar a simple vista que no es suficiente la consagración de un derecho por parte del Estado, ya que es pertinente ceñirlo de todas las garantías que posibiliten su correcto ejercicio, pero cabe preguntarse si realmente se manifiestan estas garantías en la realidad peruana o si solo se constituyen como una apariencia debido a la normatividad establecida y si por ende se vulnera su contenido esencial y a partir de ello determinar cuáles son las implicancias de la aplicación de dicha regulación.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuáles son las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo respecto al número mínimo de trabajadores para constituir sindicato de empresa?

## **1.3. Objetivos**

Determinar las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo respecto al número mínimo de trabajadores para constituir sindicato de empresa.

### **1.3.1. Objetivos específicos:**

- Identificar sobre un grupo de empresas del sector privado de la ciudad de Trujillo, su tipo de régimen empresarial, si cuentan con sindicatos y el número del total de trabajadores en cada empresa.
- Determinar si lo establecido en el artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se encuentra acorde a la realidad actual de los trabajadores de la actividad privada en el Perú.
- Proponer la modificación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

### **1.4. Hipótesis**

Las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo respecto al número mínimo de trabajadores para constituir sindicato de empresa son:

1. Vulneración del Derecho de la libertad sindical en el Estado Constitucional de Derecho.
2. Restricción de la constitución y afiliación sindical como manifestaciones individual y colectiva positivas de la libertad sindical.
3. Desprotección de los derechos e intereses en busca del mejoramiento social, económico y moral de los agremiados al sindicato.

## 1.5. Antecedentes

Se realizó una búsqueda en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI) para la obtención de trabajos de investigación relacionados al tema materia de la presente tesis.

### 1.5.1. Antecedentes de la investigación a nivel internacional:

**Tenemos como primer antecedente internacional:** La investigación hecha por María Consuelo Zanzo García, denominada “Libertad Sindical en la Relación Laboral”, de la Universidad de Chile. De la presente investigación, resaltamos lo siguiente:

“El derecho de libertad sindical comprende, fundamentalmente, dos cosas: la facultad o derecho a constituir, a formar sindicatos y, el derecho a promover la actividad sindical, a fin de hacer una efectiva defensa de los intereses representados por la organización sindical respectiva. O sea, la libertad sindical tiene dos caras: por una parte, los derechos individuales y que se ejercen de igual forma, y los derechos colectivos de sus titulares, los que son parte de su esencia, y que requieren necesariamente de una sociedad democrática para realizarse”.

Esta investigación es importante para nosotros porque en ella encontramos la siguiente conclusión:

“La libertad sindical es una manifestación de la libertad del ser humano, como derecho o garantía que el Estado debe reconocer, debe respetar y debe proteger. Para ello se ha llegado a la conclusión la necesidad de un Estado democrático en su más amplio sentido y una sociedad abierta, consciente y respetuosa del trabajador, individualmente considerado y organizado colectivamente”.

Asimismo, esta investigación es importante para nosotros porque en ella encontramos la siguiente conclusión:

“El concepto de libertad sindical es consagrado como un derecho fundamental y es promovido por normas de la más alta jerarquía, tanto a nivel mundial como regional”.

**Tenemos como segundo antecedente internacional:** La investigación hecha por Marcos Lima Juliani, denominada: “La protección de la actividad sindical en la Ley 17.940”, de la Universidad de Montevideo – Uruguay. De la presente investigación, resaltamos lo siguiente:

“La libertad sindical positiva consagra el derecho de toda persona a constituir una organización sindical, ser miembro pleno de ella, ser electo autoridad de esta o elegir libremente a las mismas, así como a desarrollar actividad sindical. Reza el artículo 2 del CIT 87, que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

#### **1.5.2. Antecedentes de la investigación a nivel nacional:**

**Tenemos como primer antecedente nacional:** La investigación hecha por Luis Abraham Palomino Álvarez, denominada: “La vulneración de la libertad sindical con el Registro Sindical en el Perú a manos de la Autoridad Administrativa” de la Universidad Tecnológica del Perú – Lima. De la presente investigación, resaltamos lo siguiente:

“La libertad sindical como derecho fundamental implica un derecho complejo en cuanto a su titularidad, puesto que no solo es titular de este derecho el trabajador, sino la organización sindical, el trabajador es titular en tanto este derecho comprende entre tantas facultades, la

facultad del trabajador de constituir organizaciones sindicales para la defensa de sus intereses mientras que una vez constituida la organización sindical, esta será titular de los derechos de regulación y de actividad entre otros. En ese sentido, el trabajador tiene el derecho de constituir las organizaciones sindicales que estime convenientes para la defensa de sus derechos e intereses, tomemos en consideración que el único mecanismo con el que cuenta el trabajador para poder regular sus condiciones de trabajo es a través de la negociación colectiva, pero para ello es requisito indispensable que primero se constituya como organizaciones sindical y que una vez constituido cuente con registro sindical – otorgado en el Perú por el MTPE - , pues de lo contrario no podrá actuar en el mundo de las relaciones laborales y todas aquellas actuaciones que pueda realizar serán declaradas de plano ilegales”.

Esta investigación es importante para nosotros porque en ella encontramos la siguiente conclusión:

“La libertad de constituir organizaciones sindicales implica que los trabajadores pueden constituir organizaciones sindicales, por ello el Comité de Libertad Sindical ha precisado de manera clara lo siguiente: el principio de libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y los empleadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación”.

**Tenemos como un segundo antecedente nacional:** La investigación de Pamela del Rocío Núñez Therese, denominada: “La necesidad de una política pública en favor de la

sindicación, como derecho fundamental y humano” de la Pontificia Universidad Católica del Perú – Lima, que tiene la siguiente idea principal:

“Sobre el artículo 14 de la LRCT [...] consideramos importante advertir igualmente, que el mantenimiento de dichas cantidades mínimas de trabajadores necesarios para constituir sindicatos o para mantener el funcionamiento de los mismos dependiendo del tipo de estos, en una realidad como la de nuestro país en la que el número de micro y pequeñas empresas es considerable, estando a que según estadísticas de REMYPE, de octubre 2008 al 11 de abril de 2012, el 90.64% de las Mypes lo constituyeron microempresas; mientras que solo el 9.36% fue constituido por pequeñas empresas; imposibilita en el caso de las primeras y dificulta en el caso de las segundas, el ejercicio del derecho de sindicación de sus trabajadores. Esto pues, el número máximo trabajadores requerido para la constitución de una micro empresa es 10, debiendo tener adicionalmente un ingreso anual máximo de 150UIT’s; mientras que las pequeñas empresas pueden alcanzar hasta 100 trabajadores, siempre que su ingreso anual fluctúe entre 150 a 1 mil 700UIT’s”.

Esta investigación es importante para nosotros porque en ella encontramos la siguiente conclusión:

“En base a lo expuesto consideramos ha quedado demostrado que el establecimiento de los límites de trabajadores impuesto legalmente en la actualidad para constituir un sindicato, afecta la tasa de sindicación. En el caso de la microempresa, el derecho de sindicación a nivel de empresa, se ve imposibilitado, y en cuanto a la pequeña empresa se ve limitado”.

### **1.5.3. Antecedentes de la investigación a nivel local:**



**Tenemos como primer antecedente local:** La investigación hecha por Katherine Liseth Murga Arteaga, denominada: “Influencia de la acción sindical en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados de la empresa AJEPER SA, distrito de Monsefú, provincia de Chiclayo, año 2015”, de la Universidad Nacional de Trujillo. De la presente investigación, resaltamos lo siguiente:

“La Libertad Sindical es el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones para la defensa de sus intereses, y como el derecho de esas organizaciones ya constituidas a actuar para defender los intereses que les están encomendados. Profundizando en el concepto, a su vez la libertad sindical individual se concreta en dos aspectos: a) una libertad sindical positiva, consistente en la libertad para constituir sindicatos y para afiliarse a uno ya constituido. b) una libertad sindical negativa para no sindicarse o para abandonar el sindicato al que se estaba afiliado”.

Esta investigación es importante para nosotros porque en ella encontramos la siguiente conclusión:

Con respecto a la libertad sindical individual del trabajador deben ser considerados los siguientes aspectos: libertad de constitución de sindicatos, libertad de afiliación al sindicato ya constituido, libertad de no afiliación, o libertad negativa, en el sentido de poder quedar al margen de la entrada a un sindicato, y libertad de participación en la vida y gestión interna del sindicato.

**Tenemos como segundo antecedente local:** La investigación hecha por Humberto José Saldaña Taboada, denominada: “Efectos de la contratación laboral a plazo determinado,

en las organizaciones sindicales en el Perú” de la Universidad Nacional de Trujillo. De la presente investigación, resaltamos lo siguiente:

“Los sindicatos, en el mundo han tenido como práctica, a efectos de sustentar fundamentalmente su poder, el de constituirse como tales, para afiliarse al mayor número de trabajadores, lo que significaba ejercer la mayor representación frente al o los empleadores, ya se trate de sindicatos de empresa o sindicatos de rama de actividad, o de oficios varios o de gremio y/o si se tratare de organizaciones por el ámbito territorial, de región, del país o del mundo si así fuere su ámbito; siendo que, uno de los rasgos más característicos ha sido el de buscar crear condiciones remunerativas y de trabajo homogéneas entre los trabajadores. Como se ha señalado el objeto central de las organizaciones sindicales ha sido la búsqueda de mejoras salariales y mejoras en las condiciones de trabajo, las que se encaminan a través del planteamiento de peticiones colectivas y el ejercicio de la negociación colectiva, teniendo la posibilidad de ejercer como instrumento de presión el derecho de huelga; no obstante que su existencia también busca el estudio para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus afiliados, de sus familias y entorno social”

Esta investigación es importante para nosotros porque en ella encontramos la siguiente conclusión:

“La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse y participar en las organizaciones sindicales, así como el derecho de éstas a elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, desarrollar actividades, formar organizaciones sindicales de grado superior y disolver las organizaciones sindicales. Todo ello sin injerencia del empleador ni del

Estado y con la debida tutela de éste, mediante diversos mecanismos y facilidades encaminadas a permitir e incluso promover el ejercicio efectivo del derecho”.

## **1.6. Marco teórico**

### **1.1.6. RESEÑA HISTORICA**

#### **1.1.6.1.El sindicalismo como reconocimiento del Derecho de Libertad Sindical**

Según Villavicencio (2010), la libertad sindical es uno de los principales ejes del segundo gran paquete de derechos fundamentales que alcanzan consagración constitucional (derechos fundamentales de segunda generación). Tras el reconocimiento al máximo nivel jurídico de los derechos y libertades civiles y políticos, los derechos económicos y sociales alcanzaron una alta consideración a partir de 1917 en América (Constitución de Querétaro) y 1919 en Europa (Constitución de Weimar), cuando el liberalismo dejó paso al Estado Social de Derecho. Desde entonces es uno de los pilares principales del “nuevo contrato social” que empezó a extenderse en el mundo desde la primera postguerra mundial, y se generalizó a partir de la segunda postguerra mundial, a tal punto que se ha considerado por una autorizadísima voz que la formación de los sindicatos, es decir, la organización de los trabajadores, es la contrapartida de la acumulación de capital. (p. 21)

Nos dice también Villavicencio que, el origen, dinámica y justificación histórica de la Libertad Sindical reposan en la necesidad de amortiguar las consecuencias de la contraposición de intereses y de la desigual distribución de poder entre el capital y el trabajo, implícita en el sistema capitalista, a partir de la actuación y representación colectiva de los trabajadores. La aplicación de las reglas del mercado a las relaciones

de trabajo evidenció el sometimiento absoluto de los trabajadores a los intereses de los empresarios, con la secuela de miseria y condiciones de vida infrahumanas cuyas dimensiones dieron origen a la denominada “cuestión social”. Tengamos siempre presente que nos encontramos frente a una relación entre un detentador de poder (sobre personas y cosas) y quien no detenta poder alguno, que se origina en un acto de sumisión, que en su dinámica produce una situación subordinada, por más que la sumisión y la subordinación puedan ser disimuladas por esa indispensable ficción jurídica conocida como contrato de trabajo. Y ello, bajo las recién inauguradas reglas de libertad de empresa y trabajo, igualdad formal, autonomía de la voluntad, proscripción de grupos intermedios, abstencionismo estatal, etc., sólo podía dar paso al predominio absoluto y sin escrúpulos del “más fuerte”. (Villavicencio, 2010, p.22)

Esto generó una inmediata respuesta de los perjudicados, que buscaron coaligarse y actuar conjuntamente para que alguna parte de sus intereses fuera tomada en cuenta a la hora de definir el estatuto jurídico que iba a regir su relación de trabajo, y, por tanto, sus condiciones de vida. La lógica liberal no se compadecía con la irrupción cada vez más generalizada de estos sujetos colectivos por lo que pasó a proscribir y penalizar su creación y actuación, dando lugar a la primera etapa de la evolución jurídica de este instituto: el período de la prohibición. La primera y arquetípica norma que recoge el espíritu de la época es la ley francesa Le Chapelier, de 1789, que vedaba y castigaba penalmente cualquier tipo de gremio, corporación o asociación que intentara representar intereses de grupo, especialmente de artesanos y de trabajadores por cuenta ajena. Son también muy importantes históricamente las Combination of Workmen Acts británicas aprobadas en 1799 y 1800, que declaraban la ilegalidad de todas las

coaliciones (combinations) de trabajadores que tuvieran por objetivo regular las condiciones de trabajo. Una idea clara del fundamento de tales prohibiciones se puede extraer de la Exposición de Motivos de la Ley Le Chapelier cuando sostiene que «debe, sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado, y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia de un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación». (Villavicencio, 2010, p.22)

Las normas prohibitivas vinieron aparejadas con disposiciones de los respectivos códigos penales en Francia, Italia y Alemania que sancionaban con penas de prisión a quienes propugnaban o participaban en este tipo de entes intermedios. Asimismo, se debe resaltar que en este período la prohibición era general, por lo que alcanzaba también a las organizaciones empresariales; sin embargo, estas últimas -tanto por su carácter informal (un «desayuno de negocios» podía ser suficiente) como por la tolerancia de jueces y demás autoridades tuvieron una existencia y actuación efectivas desde el comienzo, produciendo lo que la doctrina inglesa ha denominado el «doble estándar» asociativo en el terreno de las relaciones laborales. (Villavicencio, 2010, p.22)

Paulatinamente se fueron evidenciando las limitaciones y disfuncionalidades de tal legislación por lo que el Estado, por realismo político, comienza a dejar atrás al período de prohibición dando paso a lo que se ha denominado como el período de

tolerancia del fenómeno sindical, iniciado con la aprobación en 1824 de la Combination Laws Repeal británica, que derogó las antes mencionadas Combination of Workmen Acts y eliminó las prohibiciones y penalizaciones que atenazaban a la libertad sindical, dejándola en el plano de las conductas aceptadas aunque no promovidas, en aplicación del principio de que lo que no está prohibido está permitido. La segunda mitad del siglo XIX traerá consigo las principales normas europeas dirigidas a despenalizar el fenómeno sindical (Francia en 1864, Alemania en 1869, Italia en 1891); abriendo de este modo una etapa de transición que culminaría en el último período de la evolución jurídica de la libertad sindical: su reconocimiento como derecho por el ordenamiento jurídico a partir de la Trade Union Act inglesa de 1871. (Villavicencio, 2010, p.23)

Según Villavicencio (2010), el fundamento de esta espectacular evolución jurídica, que -como se ha visto- ya en 1917 alcanzaba el máximo rango jurídico en la Constitución de Querétaro, radica en la idoneidad de la actuación organizada de los trabajadores para, en primer lugar, equilibrar la desigual relación existente entre los asalariados individualmente considerados y el empresario (función equilibradora); y, por tanto, en segundo lugar, para encauzar y componer el conflicto de intereses subyacente a estas relaciones (función pacificadora o compositiva). Con lo que el fenómeno sindical ha sido un vehículo fundamental para que se tomen en cuenta los intereses económicos y sociales de los trabajadores, primero en el mundo de las relaciones laborales y luego, paulatinamente, en los diversos ámbitos en que éstos requieran de una tutela colectiva, con la traducción en importantes dosis de justicia social que ello implica (función democratizadora). Pero, además de ello, y, en cuarto lugar, porque la actuación organizada de los trabajadores ha servido para que el sistema

productivo encuentre instrumentos que transformen el conflicto industrial inmanente en normas sectoriales (aprobadas por los sujetos colectivos) específicas y adaptadas a las variadísimas circunstancias de las distintas unidades productivas (función normativa). Finalmente, los hechos han demostrado que la existencia de una organización sindical fuerte es fundamental para que la aplicación efectiva de las normas laborales (estatales y pactadas), que de otro modo tienen una tasa de incumplimiento muy elevada (función de aplicación del Derecho del Trabajo). (p.23)

De allí que, continúa diciendo Villavicencio, en las sociedades modernas, complejas y plurales, el sindicalismo se haya convertido en un componente esencial de la democracia, que le da un rostro más humano y concreto, que canaliza uno de los principales conflictos que intrínsecamente la circundan y lo convierte en regulaciones específicas y, por tanto, apropiadas; y cuya vida, no exenta de retos, cambios, crisis y recomposiciones viene afrontando el nuevo siglo. (p.23)

#### **1.1.6.2.Surgimiento de la Libertad Sindical en el Perú**

La guerra con Chile señala el punto de ruptura a partir del cual la reestructuración económica que se produjo implicó el surgimiento y posterior desarrollo de relaciones de trabajo propiamente capitalistas. Así, a finales del siglo pasado se asiste al establecimiento de las primeras empresas, al inicio de la penetración de capitales imperialistas y, paralelamente, al surgimiento de los gremios de artesanos, que en 1886 consiguen centralizarse en la Confederación de Artesanos Unión Universal. (Villavicencio, 2010, p.26)

Villavicencio (2010) nos menciona que, el nacimiento del proletariado peruano se produce en las principales ciudades (textiles, gráficos, panaderos, choferes, portuarios, molineros, galleteros y ferrocarrileros) y en los sectores extractivo-exportadores (minera, algodón, lana, azúcar y petróleo), como señala Sulmont (1980: 15-18). Y se va a desarrollar en condiciones de explotación que nada tienen que envidiar a las que hubo en Europa en la primera mitad del siglo XIX. En este contexto nacen las primeras organizaciones sindicales lideradas por la Federación de Obreros Panaderos Estrella del Perú, que se desafilió del gremio de los artesanos en 1904, y que luego fueron centralizadas en la Federación Obrera Regional Peruana en 1913 y en la Federación Obrera Local de Lima en 1918. (p.27)

El movimiento obrero de esta etapa, conducido por los anarquistas, va a desarrollar un conjunto de luchas reivindicativas que van a culminar con la conquista de la jornada de las ocho horas el 15 de enero de 1919; luego de tres días de paro general impulsado por la Federación Obrera Local de Lima, la Federación de Artesanos y la Federación de Estudiantes del Perú. La conquista de este importantísimo derecho marca la culminación de un amplio movimiento de organización y lucha, en el que el proletariado se constituyó como fuerza social, con conciencia y capacidad de dirección autónoma frente a las demás clases sociales. El fracaso de la lucha pro-abaratamiento de las subsistencias, iniciada inmediatamente después de la consecución de las ocho horas marca el declive de la ideología anarcosindicalista y planteó para el movimiento urbano popular la alternativa aprismo o comunismo, que se mantiene hasta nuestros días, aunque con un marcado predominio de las corrientes clasistas. (Villavicencio, 2010, p.27)



## **1.1.7. LIBERTAD SINDICAL**

### **1.1.7.1. Definición:**

“La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos” (Toyama y Merzthal, 2013).

Según CEACR (2012) “La libertad sindical es esencial para la búsqueda de la justicia social en el proceso de globalización y está estrechamente vinculada con todos los demás derechos fundamentales a los que se refiere este estudio General” (Citado en Villavicencio, 2014, p. 2).

La libertad sindical “No es más que la condensación jurídica de la tutela colectiva, es una institución multifuncional y caleidoscópica que cumple un papel decisivo en los procesos de producción y distribución de la riqueza y de asignación y ejercicio del poder” (Villavicencio, 2014, p. 2).

La interpretación más idónea de La libertad sindical tiene por objeto buscar la democracia, lo señala Motta (2018) cuando afirma que:

La libertad sindical es para equilibrar los poderes desiguales entre el trabajador individual y el empleador, buscando componer o pacificar el conflicto intrínseco, a través de la regulación normativa de las condiciones de trabajo, procurando la cohesión social o democracia material en la sociedad, y asegurar la vigencia del Estado de Derecho. (p 33)

### **1.1.7.2. Ámbito constitucional:**

La libertad sindical está reconocida en la Constitución, en los artículos 28, 42 y 153, en los cuales refiere sobre la titularidad, obligación estatal garantizada y cautelar al principio democrático. Asimismo también reconoce el derecho de negociación colectiva y huelga.

La libertad sindical es un derecho de doble titularidad:

- Titularidad individual
- Titularidad colectiva.

En la constitución solo hace referencia a la titularidad, sin embargo no menciona de que se trata además de que hay un silencio sobre si dicha titularidad es bilateral o unilateral y si se debe incluir a trabajadores independientes a partir de los instrumentos internacionales de DD.HH., en este sentido, Villavicencio (2010) refiere que “por el principio de especialidad y una fuerte matización teleológica, funcional, práctica e institucional, terminamos inclinándonos por la titularidad unilateral de este derecho y, por tanto, excluimos a los empresarios de su ámbito subjetivo” (p.58), ya que la libertad sindical es un derecho históricamente conquistado por los trabajadores con la finalidad de equilibrar la posición de superioridad de los empresarios, y que, por tanto, se convierte en el instrumento más idóneo para canalizar y componer el conflicto industrial subyacente al capitalismo.

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente 01139-2007-PA/TC, en la que, citando un trabajo precedente, resalta que:

Libertad sindical como derecho constitucional, implica la instauración de garantías positivas y negativas. La protección negativa se plantea frente al Estado y se

dirige a la remoción de todos los obstáculos y restricciones que impidan el libre ejercicio de la libertad sindical. La protección positiva supone la implementación de medidas frente al empleador, principalmente, dirigidas a garantizar la efectividad del derecho por medio del establecimiento de reglas, procedimientos, medios de reparación, sanciones y facilidades para su ejercicio (p. 8)

En este sentido, la obligación de libertad sindical establecido en el artículo 28, tiene como efecto un mandato expreso, por tanto tiene que ser cumplido por los poderes del estado, de esta manera deben tratar que la libertad sindical esté libre de obstáculos para la expresión de diversas facultades que tiene este derecho, además de instituir los procedimientos y mecanismos direccionados a la tutela de su ejercicio; asimismo de establecer las facilidades y prerrogativas a efecto de expresarse y desarrollarse; y la lucha por la igualdad.

### **1.1.7.3.Ámbito laboral:**

La Ley de Relaciones Colectivas (LRC) se encarga de sistematizar y consolidar en una manera totalitaria la normativa sindical en el sector privado.

Esta contiene todas las reformas realizadas en el D.S 076-90-TR, sobre abrogación referente al modelo histórico de unicidad sindical y el requerimiento del número de afiliados para constituir una organización sindical, de esta manera, reglamenta la libertad sindical de modo restrictivo, “regulando exhaustivamente los ámbitos de la constitución, fines, requisitos, tipos de sindicatos, obligaciones, prohibiciones, etc.; y sin decir prácticamente nada de los temas referidos a la protección,

garantías y facilidades para el ejercicio de la actividad sindical” (Villavicencio, 2010, p. 44).

#### **1.1.7.4.Vulneración de la libertad sindical**

Según el Tribunal Constitucional (2005) “El derecho de libertad sindical se vulnera, por la falta de reconocimiento de la personería jurídica de un sindicato debidamente constituido, al denegar el permiso para colocar un periódico mural sindical, otorgar incentivos económicos con fines antisindicales y el Rechazo de la solicitud de licencia sin goce de haber a un dirigente sindical” (p. 1).

#### **1.1.7.5.Libertad Sindical positiva**

Según Dolorier (2010) “La libertad sindical positiva agrupa todos los derechos de los trabajadores para constituir y afiliarse a las organizaciones que consideren convenientes, sin autorización previa de ninguna autoridad o de su empleador. Asimismo, protege el desarrollo de la actividad sindical” (Citado en Arévalo, 2014, p. 12).

El Tribunal Constitucional, en la sentencia, recaída en el EXP. N° 0008-2005-AL/TC, señala que “la libertad positiva otorga al trabajador el derecho de crear una organización sindical o afiliarse a una” (p. 7).

#### **1.1.7.6.Constitución de sindicatos**

De acuerdo a los párrafos anteriores, todos los trabajadores tienen derecho de crear una organización sindical, afiliarse, lo cual no necesita autorización previa, puesto que este está previamente establecido en Convenio del OIT Art.2, en el cual refiere que

tanto como los empleadores y trabajadores tienen derecho a constituir una organización sin previa autorización.

La OIT admite que haya reglamentos para la constitución de una organización, los cuales no deben colisionar con el principio de libertad sindical, por tanto, estas no pueden ser procedimientos dificultosos que impidan su fundación.

Si bien se les reconoce a los trabajadores el derecho de constituir organizaciones sindicales sin autorización previa, existen determinados preceptos en los que pueden existir límites a la libertad de constitución (CSA, 2013). Estos son:

- Los procesos de constitución están sujetos a exigencias y controles del Ministerio de Trabajo o directamente del Gobierno, incluida la facultad de conceder la legalidad de la organización recién creada.
- Se establecen formas de convocatoria de las asambleas constitutivas, las materias a tratar, el sistema de votación, así como la obligación de facilitar información a las autoridades públicas, principalmente la referida a la nómina de los trabajadores participantes, con datos personales, incluido el domicilio.
- Y lo que más interesa en este trabajo: Se exige un número mínimo de trabajadores para poder constituir según qué tipo de sindicato que imposibilita o dificulte a la mayoría de trabajadores de un sector o territorio, o del conjunto del país el derecho de constitución.

#### **1.1.7.7. Estructura sindical:**

En la legislación peruana en materia laboral, se establece ciertos criterios de los sindicatos que se pueden constituir, se dictamina lo siguiente:

- De empresas, formados por empleados de cualquier especialidad, oficio u profesión, los cuales deben estar bajo el mando de un mismo empleador.
- De actividad, este está formado por trabajadores de cualquier especialidad, oficio u profesión de dos o más empresas, pero que sean de la misma rama de actividad
- De Gremio, este se conforma por trabajadores de diversas empresas que desempeñen un mismo oficio, especialidad u profesión.
- De oficios, está conformado de trabajadores de trabajadores de cualquier especialidad, oficio u profesión de empresas diferentes o distinta rama de actividad, cuando en un determinado lugar el número de trabajadores no sea el establecido en la ley para constituir sindicatos de otro tipo.

#### **1.1.7.8. Afiliación**

Es un derecho del que gozan todos los trabajadores, de acuerdo al artículo N°2 del Convenio 87 OIT “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (p. 2).

La LRCT refiere que “la afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación, o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato o impedirse hacerlo” (Villavicencio, 2010, p. 114).

Asimismo, el Tribunal Constitucional 2006 ha señalado mediante la sentencia contenida en el Expediente 3169-2066-AA que:

Igualmente, el derecho a la libertad sindical tiene como contenido el poder del trabajador para que por razones de su afiliación o actividad sindical no sufra ningún

menoscabo en sus derechos fundamentales, como puede ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados. (p. 9)

Asimismo, según Villavicencio (2010) señala que “Las categorías excluidas son las mismas establecidas que en materia de libre constitución de sindicatos, y la afiliación debe verificarse a la organización de su elección, sin que sean obligados por ningún motivo, a formar parte de alguna de ellas” (p. 115).

### **1.1.7.9. Inclusiones y exclusiones**

**Restricciones subjetivas vía requisitos para integrar organizaciones sindicales:** Estas restricciones subjetivas de la libertad hacen referencia a todos los requisitos que se imponen a los trabajadores para que puedan ejercer su derecho de constituir y afiliarse a una organización sindical, estas restricciones se imponen tanto en el ámbito privado como público.

De acuerdo a la Ley 27912 en el ámbito de la actividad privada se requiere:

- Ser trabajador de la empresa,
- No formar parte del personal de dirección o tengan un cargo de confianza y
- No estar afiliado a otro sindicato.

De acuerdo al Decreto Supremo 003 y Decreto Supremo 026 en actividad funcional se exige:

- Ser obrero o empleado los cuales deben estar en la carrera administrativa
- Haber superado el periodo de prueba
- Sus haberes o retribuciones deben estar sujetos al sistema único de remuneraciones.

**La limitación máxima: la imposición de un número mínimo de afiliados:** De acuerdo a la legislación laboral peruana, para constituir una organización sindical se debe cumplir con un determinado número de afiliados, para constituir un sindicato de empresa en el sector privado o repartición en la administración pública, se requiere la afiliación mínima de 20 trabajadores, además que en la administración pública también se exige que agrupe a uno menos del 20% del personal con derecho a sindicarse. Empresas de actividad industrial el número se eleva a 50 trabajadores, por último, en el caso que no cumplan se nombrara dos dirigentes.

El requisito de acreditación de un determinado nivel de afiliación, al margen de que este sea elevado o reducido, posee no pocos inconvenientes que lo hacen desaconsejable, ya que; alienta maniobras empresariales dirigidas a impedir su alcance o mantenimiento por parte del sindicato; su constatación genera un conjunto de exigencias que dificultan el libre ejercicio de la actividad sindical, puesto que, por lo pronto, convierte en una necesidad hacer pública la afiliación sindical del trabajador, colocándolo así como posible blanco de represalias empresariales; y conduce a conceder a la Autoridad de Trabajo facultades en materia de control del número de afiliados, al amparo de las cuales pueden producirse claras injerencias en la autonomía de los sindicatos (Villavicencio, 2010, p.103)

La Confederación Sindical de América Latina menciona que, si no existen organizaciones de base a las que puedan afiliarse, la afiliación individual no podrá materializarse, aunque existan en el país federaciones, confederaciones o centrales sindicales, aun cuando el trabajador quiera afiliarse a alguna de ellas. La afiliación a estas organizaciones, de segundo y tercer grado, ha de ser necesariamente colectiva, de



organizaciones. Y, en la región, el porcentaje de ocupados en empresas de menos de 20 trabajadores en empresas del sector privado en los 16 países analizados, es el 78% del total de la población ocupada y, en consecuencia, no podrán organizarse sindicalmente en el ámbito de la empresa y tendrán impedimentos para poder hacerlo y afiliarse en otros ámbitos. (CSA, 2013)

En la mayoría de los países de la Región se exige normalmente 20 o más trabajadores para poder constituir una organización sindical, con las excepciones de Argentina, Chile, Costa Rica y Haití, aunque en estos países el porcentaje de trabajadores ocupados en empresas por debajo del mínimo exigido está entre el 28% y el 50%. Esta exigencia, junto al no reconocimiento de la afiliación directa y la imposibilidad legal de otras opciones de organización alternativa en la empresa y ámbitos superiores, reduce y dificulta gravemente las posibilidades de organización y afiliación sindical de la inmensa mayoría de trabajadores de América Latina y el Caribe en el sector privado. (CSA, 2013).

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo de investigación

Según su propósito es básica porque busca acrecentar los conocimientos teóricos. Según su nivel, es una investigación explicativa, porque explica y describe la realidad del Derecho de Libertad Sindical a través del desarrollo del marco teórico; aportando información en relación a ello y sus implicancias con el entorno. Además, es una investigación no experimental, puesto que se observa al Derecho de Libertad Sindical como tal, de lo que se obtiene los datos de forma directa para ser estudiados.

### 2.2 Población y muestra:

- **Población 1:** 100 empresas privadas de la ciudad de Trujillo
- **Muestra 1:** 25 empresas privadas de la ciudad de Trujillo del rubro calzado (se tomará en consideración a 1 trabajador por empresa)
- **Población 2:** El total de especialistas en Derecho Laboral.
- **Muestra 2:** 5 abogados especialistas en Derecho Laboral.

Ello se sustenta en la necesidad de profundizar en el tema de Libertad Sindical, para recopilar sus criterios subjetivos respecto al tema y su opinión en general, enriqueciendo la investigación desde distintos puntos de vista.

### 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos:

#### 2.2.1. Técnicas:

**Encuesta cerrada:** A través de un cuestionario online, el cual es respondido por el encuestado, marcando con un aspa la respuesta que considere adecuada, con el objetivo de

recopilar la información y poder generar un análisis con los datos recogidos para aumentar la riqueza de la investigación.

**Encuesta abierta:** A partir de un formato prediseñado que contenga las preguntas que serán formuladas al encuestado, a fin de reunir sus opiniones y criterios en base a su experiencia y especialidad sobre el tema desarrollado en la presente tesis.

**Análisis documental:** A partir de la identificación, recogida y análisis de documentos relacionados con el contexto estudiado sobre el Derecho de Libertad Sindical y la constitución de sindicatos de empresa a nivel nacional e internacional.

#### **2.2.2. Instrumentos:**

- Cuestionarios.
- Libreta digital.

### **2.4 Procedimiento:**

#### **2.3.1. Procedimiento de recolección de datos:**

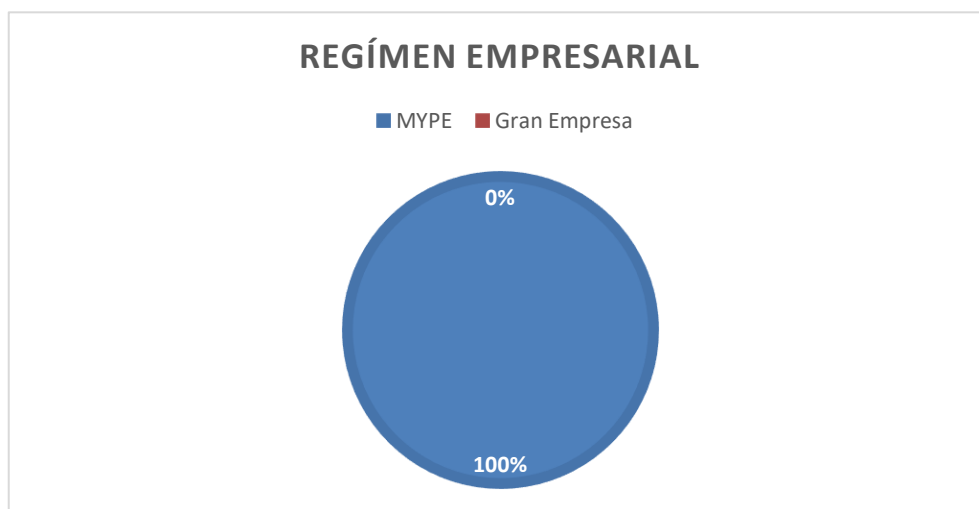
Las técnicas e instrumentos de recolección de datos están basadas en el desarrollo de las implicancias jurídicas de la aplicación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo respecto al número mínimo de trabajadores para constituir sindicato de empresa, mediante la realización de encuestas cerradas a empresas del sector privado del rubro de calzados y mediante la realización de encuestas abiertas a docentes universitarios de la Universidad Privada del Norte; así también, basadas en el desarrollo teórico sobre el Derecho de Libertad Sindical y la constitución de sindicatos de empresa a nivel nacional e internacional, mediante el análisis documental.

**2.3.2. Procedimiento de tratamiento y análisis de datos:** Para el tratamiento y análisis de datos, tenemos que respecto a las encuestas cerradas a personas que laboran en empresas privadas, estas se realizarán de manera online, en diversas empresas de la actividad privada en el rubro de calzado, la ciudad de Trujillo, para la recopilación de datos materia de estudio, con el fin de demostrar la hipótesis planteada a través de los resultados obtenidos en las encuestas; y, respecto a las encuestas abiertas a especialistas, se realizarán de manera online, con los especialistas en las materias de derecho laboral, con el fin de que desarrollen las interrogantes planteadas en el cuestionario diseñado. Luego de culminadas las encuestas, se procederá a un vaciado de información para determinar las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo respecto al número mínimo de trabajadores para constituir sindicato de empresa, a través de gráficos y comparación de las respuestas, y así comprobar la hipótesis planteada. Asimismo, para el análisis documental, se hará uso de la libreta digital para la recopilación y análisis de la información obtenida.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

Se realizó una encuesta cerrada a 25 trabajadores de diferentes empresas del sector privado del rubro de calzados de la provincia de Trujillo de La Libertad (un trabajador por empresa), teniendo las mismas 5 interrogantes, que responden al objetivo específico número 1, con respecto a identificar el tipo de régimen empresarial, si cuentan con sindicato y el número total de trabajadores en cada empresa.

En la pregunta N°1, la cual fue: **La empresa en la que trabaja ¿a qué régimen económico pertenece?**, obtuvimos los siguientes resultados:



*Figura 1:* Se aprecia que el 100% de los encuestados respondieron pertenecer al régimen MYPE.

La pregunta N° 2 fue: **Especificar el sub tipo del régimen económico**, y en ella obtuvimos el siguiente resultado:

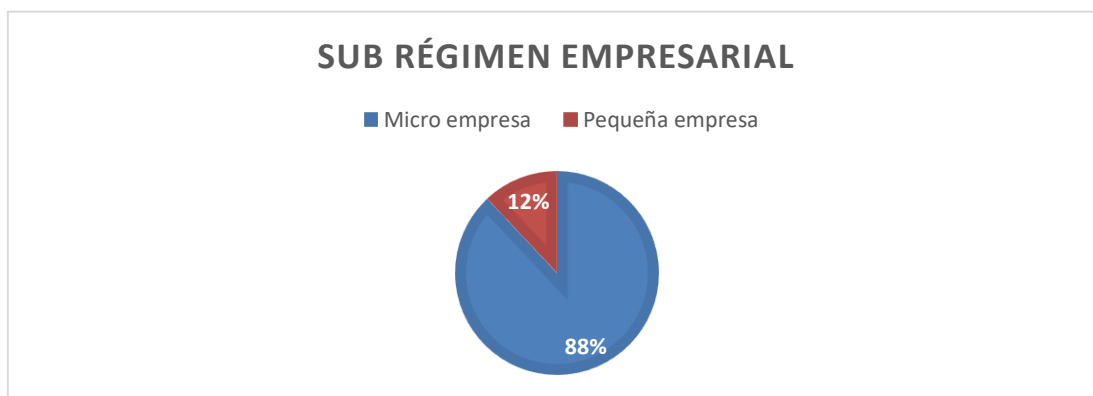


Figura 2: El 88% de los encuestados (22 personas) pertenecen a la microempresa y la

En la pregunta N°3, la cual fue: **El número de trabajadores en la empresa para la que trabaja**, y obtuvimos el siguiente resultado:



Figura 3: El 92% de los encuestados (23 personas) afirman que en las empresas para las que trabajan el número del total de trabajadores es menor a 20, y sólo 2 personas dijeron tener igual o mayor a 20 personas.

En la pregunta N°4, sobre si **¿Cuentan con sindicato en la empresa para la que trabaja?**, se obtuvo lo siguiente:



Figura 4: El 100% de los encuestados respondieron no contar con sindicatos dentro de la empresa en la que laboran.

En la última pregunta, es decir, la N°5, la cual fue: **De ser “No” su respuesta anterior, marque la opción que considere adecuada a su realidad**, obtuvimos los siguientes datos:

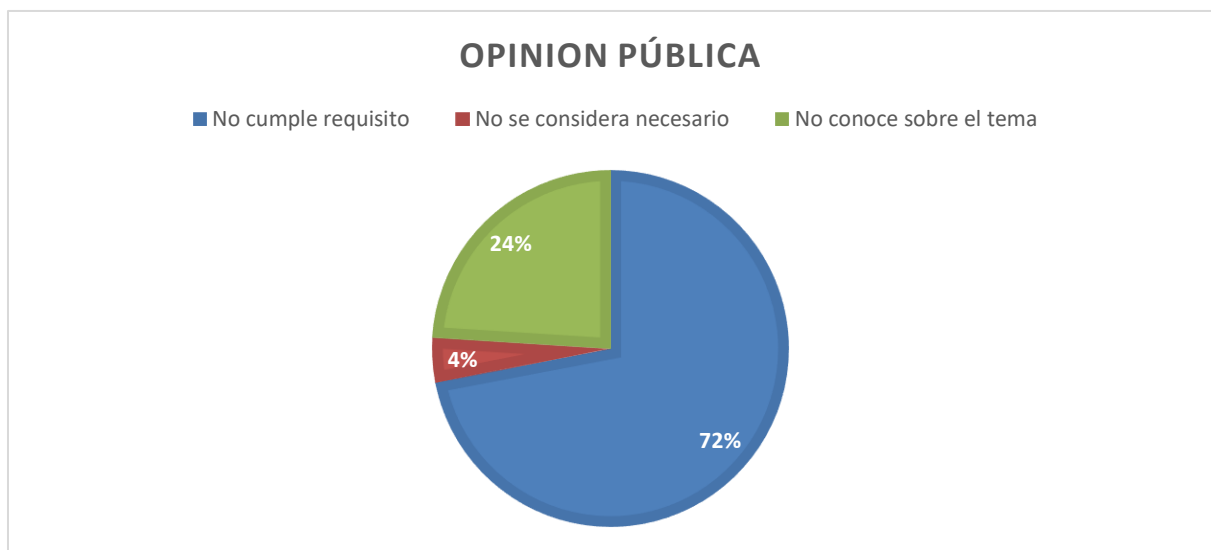


Figura 5: El 72% de los encuestados (18 personas) alegan no cumplir con el requisito establecido por ley para constituir sindicato, el 24% (6 personas) mencionan no conocer sobre el tema, y el 4% (1 persona) no lo considera necesario.

Por estas encuestas a dichos trabajadores podemos ver que todos pertenecen al régimen MYPE (micro y pequeña empresa) de los cuales, la mayoría pertenece al sub régimen de micro

empresa, y en estos últimos el número de trabajadores que laboran son menor a 20, y en la totalidad de encuestados no cuentan con sindicatos, ya que, como lo considera la mayoría, no cuentan con el requisito mínimo de personas para poder constituir uno, dando todo ello como resultado que el artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas no se encuentre acorde a la realidad actual de los trabajadores de la actividad privada de la micro empresa, ya que no llegan al requisito establecido y por ende no pueden constituir o afiliarse a un sindicato. Con esto estaríamos respondiendo además de al objetivo específico número 1, también al 2 que se refiere a si el art. 14 del reglamento en mención se encuentra acorde a la realidad actual de los trabajadores de la actividad privada en el Perú.

Por otro lado, se aplicaron también encuestas abiertas, con tres preguntas específicas, a cinco especialistas en Derecho Laboral, los cuales son los que nombraremos a continuación:

- Jorge De La Rosa Gonzales Otoya
- Olenka Carpio Navarro
- Gustavo Vicuña Gonzales
- Jorge Morales Morales
- Clyde Edgardo Ramos Morante.

La primera pregunta fue **¿Considera usted, que la exigencia contemplada en el artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, referido a un número mínimo de 20 personas para constituir sindicato de empresa, se encuentra acorde a la realidad actual de los trabajadores de la actividad privada en el Perú? ¿por qué?** (Esta pregunta responde al objetivo específico número 2)



Y todos coincidieron en que no se encuentra acorde a la realidad, como se observa en lo siguiente:

- Según el Dr. De La Rosa: “En la actualidad no es un número adecuado en función a nuestra realidad, resultando inviable el ejercicio de la sindicalización en empresas con menos de 20 trabajadores”.
- Según la Dra. Carpio: “Depende del tipo de empresa y más bien debería velarse por el cumplimiento de éste, y si bien es cierto en las microempresas no hay sindicatos, lo que sí debería verificarse es que en ellas se cumpla con la organización del comité de defensa”.
- Y el Dr. Vicuña nos dice que: “No, porque aproximadamente el 80% de los trabajadores labora en empresas con menos de 20 trabajadores, En esta línea 01 de cada 04 trabajadores tiene la posibilidad real de integrarse a un sindicato”.
- El Dr. Morales menciona que: “En la realidad de la actividad privada de nuestro país en su mayoría vemos a las MYPES, las cuales van liderando con el 98% de empresas. Las cuales en su mayoría no sobrepasan los 20 trabajadores, siendo imposible llegar al requisito como tal indicado por ley”.
- El Dr. Ramos dijo: “El trabajador no sindicalizado está impedido de reclamar los derechos derivados de un convenio colectivo”.

La segunda pregunta fue: **¿Considera usted, que la exigencia contemplada en el artículo mencionado, vulnera el Derecho de Libertad Sindical consagrado en el art. 28 inc. 1 de nuestra Constitución? ¿por qué?** (Esta pregunta responde al objetivo general para determinar las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de

Relaciones Colectivas de Trabajo respecto al número mínimo de trabajadores para constituir sindicato de empresa)

Coincidiendo nuevamente todos en su respuesta, manifiestan que sí consideran que se vulnera este derecho. Como se observa en lo siguiente:

- El Dr. De La Rosa menciona que: “se vulnera porque no se deberían poner límites”, sin embargo, menciona que cree que la vulneración está en la precariedad de la contratación en las MYPEs.
- Similar a ello, la Dra. Carpio explica que la vulneración se da porque: “en la realidad existen muchos trabajadores a quienes no los tienen en planillas y por consiguiente no son considerados como tales y no pueden sindicalizarse. O también sucede el caso de que los tengan en regímenes en los que por el número no pueden completar el mínimo necesario para formar el sindicato”.
- El Dr. Morales nos indica que: “La normativa restringe al derecho de libertad sindical lo cual vulnera su contenido esencial, pese a que pueda haber delegaciones, la normativa como tal vulnera al derecho en sí mismo”.
- El Dr. Ramos nos dice que: “Es un punto suelto del reglamento, debería otorgar mayor seguridad jurídica, a todos los trabajadores, no sólo a la mayoría”.
- el Dr. Vicuña se expresa más diciéndonos que “además de limitar la constitución del sindicato, facilita la interferencia del empleador ya que puede realizar maniobras para que no alcancen el número requerido o haga perder dicha pluralidad; asimismo, obliga a que se haga pública la afiliación del trabajador y quede expuesto a represalias; por otro lado, permite la intervención estatal ya que el MINTRA determina su registro al controlar el número mínimo exigido”,

La tercera y última pregunta fue: **¿Está de acuerdo con la regulación contemplada en el artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas? ¿por qué?** (Teniendo relación esta pregunta nuevamente con el objetivo general y también con el objetivo específico número 3 referido a la modificación de dicho artículo)

Siendo esta la única pregunta en la que la opinión no fue unánime, 4 de los especialistas consideraban no estar de acuerdo, mientras que uno sí. Sus respuestas fueron las siguientes:

- El Dr. De La Rosa, a diferencia de todos, en esta pregunta considera que sí está de acuerdo con la normativa porque cree que: “si lo que se quiere es fortalecer el sindicalismo debe hacerse a través de la promoción por organizaciones a niveles superiores al de la empresa”.
- A diferencia de él, la Dra. Carpio recalca nuevamente que las empresas buscan de que no se tenga el número solicitado por el requisito para que no haya sindicatos, nos dice lo siguiente: “No estoy de acuerdo porque las empresas buscan la manera, conforme a lo expuesto anteriormente, de que no tengan el número”
- El Dr. Vicuña nos expresa que: “Siendo un derecho humano fundamental no debe estar sujeto a un número determinado, y que en su opinión no debe exigirse un número mínimo ya que la libertad de constituir un sindicato no debe limitarse”.
- Similar a ello menciona también el Dr. Morales quien nos dice que: “No, porque pone límites normativos no indispensables en nuestra realidad, se debe considerar una modificación a la ley, si se compara esta norma en otros países en vías de desarrollo como el nuestro, se podrá observar que han eliminado este requisito por el mismo motivo de ser innecesario para la realidad ya que pone límites al desarrollo laboral”.

- Siendo esto último una opinión que se repite en el Dr. Ramos al decir que esta norma: “debe ser más inclusiva y que debe modificarse con una fórmula más equitativa y constitucional”.

Como resultado de estas encuestas realizadas, se aprecia que los especialistas consideran que **existe una vulneración al Derecho de Libertad Sindical al limitarse este derecho con la imposición de un número mínimo para la constitución de sindicatos, en un país en donde las empresas del sector privado son en su mayoría pertenecientes al régimen MYPE**, especialmente micro empresa, las cuales no llegan al número solicitado de personal.

Vemos una realidad que trasgrede este Derecho Fundamental, motivo por el cual se debería modificar el artículo en mención, pensamiento que comparten también especialistas del Derecho Laboral, algunos de forma tácita al considerar no estar de acuerdo con la regulación actual, y otros de forma expresa, en salvaguarda de su contenido esencial del derecho.

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **Discusión:**

El Derecho de Libertad Sindical en el Perú se determina esencialmente por las normas y no por la libre voluntad individual y colectiva de los trabajadores, debido a la imposición de una restricción por parte del art. 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo al establecer un número mínimo de 20 personas para establecer sindicatos de empresa.

Se vulnera el Derecho de Libertad sindical al condicionarse su desarrollo por una limitación normativa, debido que imposibilita y dificulta a trabajadores del sector privado, de la micro empresa, a ejercer su derecho de constitución o afiliación sindical.

El mayor porcentaje de empresas peruanas pertenecen al régimen empresarial de MYPE, específicamente en la ciudad de Trujillo, departamento de La Libertad, existe un gran número de empresas pertenecientes al régimen mencionado, las cuales no cuentan con sindicatos debido a la exigencia normativa como requisito para la constitución de estos.

La normativa del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no se encuentra acorde a la realidad actual de los trabajadores de la actividad privada en el Perú puesto que se impone como un límite al derecho y a su ejercicio y no como fomento a su desarrollo.

Si bien es cierto, el artículo 15 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas señala una “solución” a lo descrito en el artículo anterior, puesto que establece que las empresas cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, podrán elegir a dos

(2) delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo; así también el artículo 5 del reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo estipula que los dos (2) delegados considerados en el artículo 15 de la Ley deberán ser elegidos por más de la mitad de los trabajadores de la empresa, sin considerar para este efecto al personal de dirección o de confianza, es así que aquellas empresas que no lleguen a los 20 trabajadores y no logren agrupar a más del 50% de los mismos, no podrían constituir su delegación sindical, en ese caso se verían impedidos de elegir a sus 02 delegados, quienes podrían representarlos frente a su empleador, lo que vulnera el Derecho a la Libertad Sindical en todos sus aspectos, es así en la sindicación, negociación colectiva y huelga.

Por otro lado, para los casos en los que los miembros de una empresa, de menos de 20 trabajadores, puedan elegir a sus dos delegados con la aprobación de más de la mitad de los trabajadores de la empresa, esta delegación constituye un número muy reducido de trabajadores puesto que son sólo dos personas, tornándose como un grupo débil frente al poder económico y empresarial de los empleadores, generando una desventaja ya que no tienen la misma fuerza que un sindicato, lo que no contribuye al desarrollo del Derecho a la Libertad Sindical y al fortalecimiento de dicho derecho.

Se aceptó la hipótesis planteada en la presente tesis, las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo respecto al número mínimo de trabajadores para constituir sindicato de empresa son la vulneración del Derecho de la libertad sindical en el Estado Constitucional de Derecho, una restricción de la constitución y afiliación sindical como manifestaciones individual y colectiva

positivas de la libertad sindical, así como la desprotección de los derechos e intereses en busca del mejoramiento social, económico y moral de los agremiados al sindicato.

Por otra parte, en países como Argentina, Chile, Costa Rica y Haití, no exigen un mínimo de 20 trabajadores o más, para la constitución de sindicatos y tienen un mejor desarrollo laboral a nivel de América Latina.

Finalmente, señalamos que se tuvo como limitaciones la carencia de antecedentes internacionales que complementen la investigación, puesto que solo se hallaron nacionales; y, la falta de disponibilidad de profesionales en materia constitucional – laboral; sin embargo, fue subsanado con la participación de profesionales laboristas puros.

### **Conclusiones**

En la presente investigación se planteó como **problema de investigación**: ¿Cuáles son las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo respecto al número mínimo de trabajadores para constituir sindicato de empresa? Este reglamento, exige mínimos para constituir sindicatos, excluyendo a elevados porcentajes de trabajadores de poder ejercer este derecho, en el ámbito de la empresa y por ende en los superiores, ello tiene una implicancia negativa debido que no respeta el derecho de constitución y afiliación a sindicatos como Derecho Humano y Fundamental, tanto como derecho individual y colectivo, que se supone es inherente a todos los trabajadores y sin exclusiones a nivel constitucional.

Se tuvo como **objetivo general** el determinar las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo respecto al número mínimo de trabajadores para constituir sindicato de empresa. Tomando como

antecedente que en el Perú la gran mayoría de empresas del sector privado son micro empresas y estas ascienden a un 96.5% al 2017 según un informe de la COMEXPERU y en concordancia con las encuestas realizadas a empresas privadas del rubro de calzado de la ciudad de Trujillo y departamento de La Libertad, en las que todas las empresas encuestadas resultaron ser micro empresas, podemos ver que hay una limitación para aquellas empresas respecto a la aplicación de dicho derecho, ya que la mayoría no cuentan con el número mínimo establecido para constituir sindicatos. El plantear una restricción a este Derecho estaría vulnerándolo al mismo como tal.

Se tuvo como **primer objetivo específico** el identificar sobre un grupo de empresas del sector privado de la ciudad de Trujillo, su tipo de régimen empresarial, si cuentan con sindicatos y el número del total de trabajadores en cada empresa. Ello lo pudimos contrastar con las encuestas realizadas a los trabajadores de las empresas privadas, siendo todas pertenecientes al régimen MYPE, específicamente en su mayoría a la micro empresa, las cuales no contaban con sindicatos y su número total de trabajadores era menor a 20 personas, lo que evidencia y pone a discusión la desventaja que trae la restricción por parte del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas, ya que la mayoría de trabajadores indicó no tener sindicatos por el mismo hecho de no contar con el número mínimo establecido.

Tuvimos como **segundo objetivo específico**, el determinar si lo establecido en el artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se encuentra acorde a la realidad actual de los trabajadores de la actividad privada en el Perú. Teniendo como antecedente a la Confederación Sindical de América Latina, el porcentaje de ocupados en empresas de menos de 20 trabajadores en empresas del sector privado en los 16 países



analizados, es el 78% del total de la población ocupada y, en consecuencia, no podrán organizarse sindicalmente en el ámbito de la empresa y tendrán impedimentos para poder hacerlo y afiliarse en otros ámbitos. Así mismo, en concordancia con la respuesta del Dr. Vicuña, especialista en derecho laboral, quien dijo que no está de acuerdo porque aproximadamente el 80% de los trabajadores labora en empresas con menos de 20 trabajadores, y en esta línea 01 de cada 04 trabajadores tiene la posibilidad real de integrarse a un sindicato; ello evidencia que la normativa no es acorde a nuestra realidad, el establecer un mínimo dificulta el poder ejercer el derecho de libertad de afiliación en nuestro país.

Por último, tuvimos como **tercer objetivo específico**, el proponer la modificación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas, ello en razón de fomentar el crecimiento y desarrollo sindical, libre y autónomo, ya que nuestra realidad con la normativa no permite un pleno ejercicio del Derecho de Libertad Sindical.

## REFERENCIAS

Confederación Sindical de América Latina - CSA. (2015). *Restricciones Legales a la Sindicalización y Negociación Colectiva*. Sao Paulo, Brasil: Gráfica Pigma.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_571373.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/genericdocument/wcms_571373.pdf)

DS010-2003-TR. (2003). Ley de Relaciones Colectivas. Lima, Perú.

Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2008/03169-2006-AA. [Archivo PDF].  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/03169-2006-AA.pdf>

Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2008/01139-2007-AA. [Archivo PDF].  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/01139-2007-AA.pdf>

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

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

Núñez P. (2013) *La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano*. Pontificia Universidad Católica del Perú – Lima,

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

RPP, N. (2017). *Hay más microempresas en el país, pero ¿por qué esto no es bueno?*  
<https://rpp.pe/economia/economia/hay-mas-microempresas-en-el-pais-pero-por-que-esto-no-es-bueno-noticia-1069359>


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

Villavicencio A. (2010) *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Lima, Perú: PLADES.

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

## ANEXOS

### ANEXO N° 1. Validaciones de tema - validador 1:

  
UNIVERSIDAD  
PRIVADA DEL NORTE


Estimado Doctor (a):  
Clyde Edgardo Ramos Morante  
Institución/Universidad .....  
Trujillo.-

Por intermedio del presente, saludo a Ud. cordialmente y solicito su opinión especializada respecto al proyecto de investigación titulado "LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ: una manifestación constitucional de aparente libertad y democracia", para cuyo efecto anexo los siguientes documentos:

1. Formato del Proyecto de Investigación.
2. Formato de validación.

Agradezco por anticipado su gentil colaboración.

Atentamente,


  
.....

Estudiante: Jummy Jimena Mazgo Cuadros  
Email: jimenamazgo@hotmail.com

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**

**Formato de Validación de Proyecto de Tesis**

Nombre: C. de Edgardo Ramos Morante.

Firma: 

Cargo/Institución: Abogado

Fecha: 21-06-2019

Edgardo Ramos Morante  
ABOGADO  
CALL 1601

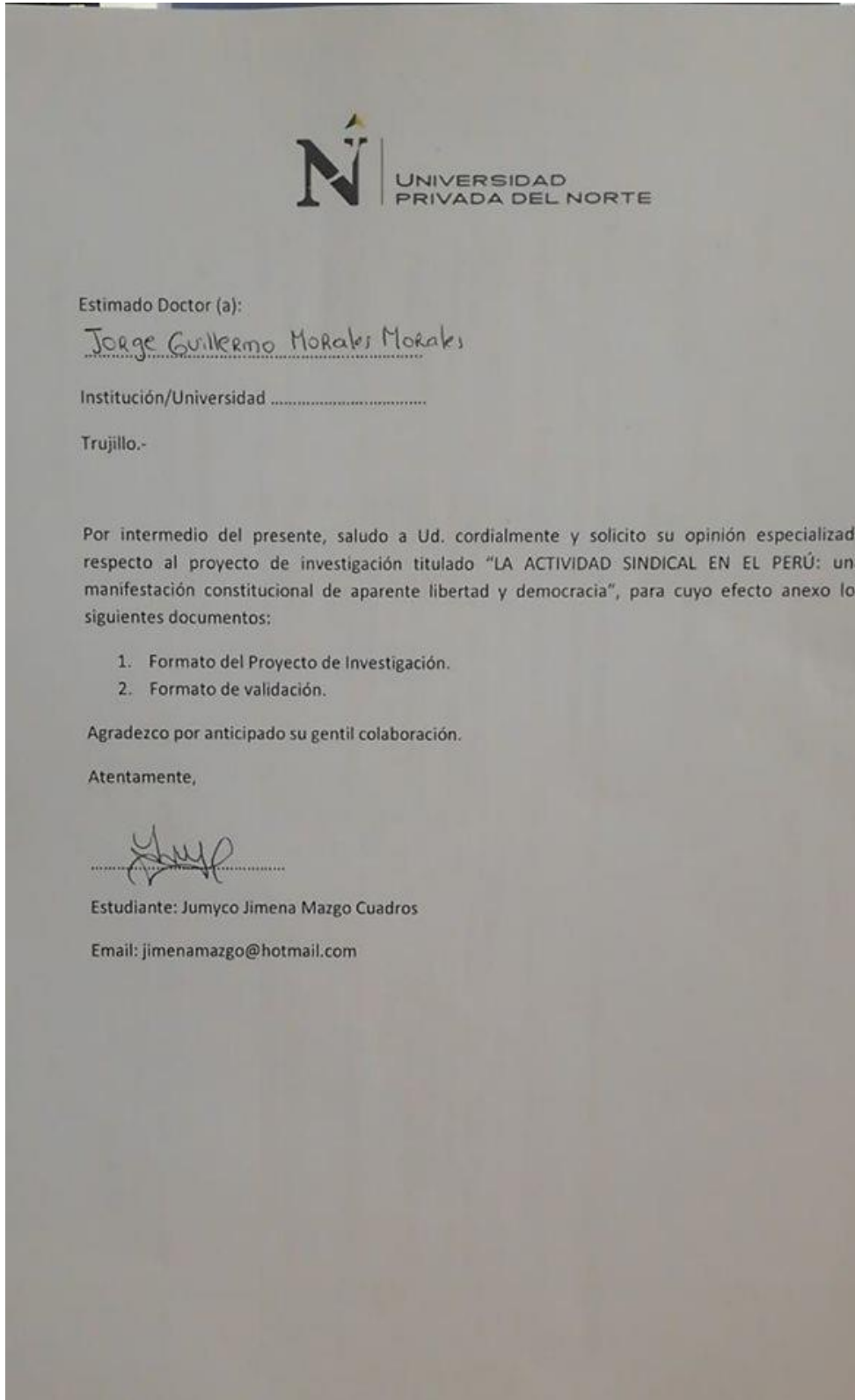
Por el presente documento presentado al especialista en el tema de investigación, se solicita considere si el problema de investigación propuesto por el estudiante es viable y/o formule recomendaciones respecto a:

**Título del Proyecto de Tesis: LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ: una manifestación constitucional de aparente libertad y democracia**

Aspectos a considerar	Indicadores			
	SI (X) NO ( )	SI (X) NO ( )	Contiene datos objetivos debidamente sustentados y citados (antecedentes o fuentes formales de consulta y obtención).	SI (X) NO ( )
1. Realidad Problemática	SI (X) NO ( )	SI (X) NO ( )	Contiene datos objetivos debidamente sustentados y citados (antecedentes o fuentes formales de consulta y obtención).	SI (X) NO ( )
2. Problema	SI (X) NO ( )	SI (X) NO ( )	Es posible predecir la hipótesis derivada del planteamiento.	SI (X) NO ( )
3. Variables del problema	SI (X) NO ( )	SI (X) NO ( )	El contenido de las variables es susceptible de contrastación.	SI (X) NO ( )
4. Objetivos Planteados	SI (X) NO ( )	SI (X) NO ( )	Son delimitados de forma concreta y viables en la ejecución del informe final de tesis.	SI (X) NO ( )

Validación y/o recomendación: Conforme.

ANEXO N° 2. Validaciones de tema - validador 2:



UNIVERSIDAD  
PRIVADA DEL NORTE

Estimado Doctor (a):  
Jorge Guillermo Morales Morales

Institución/Universidad .....

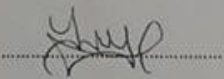
Trujillo.-

Por intermedio del presente, saludo a Ud. cordialmente y solicito su opinión especializada respecto al proyecto de investigación titulado “LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ: una manifestación constitucional de aparente libertad y democracia”, para cuyo efecto anexo los siguientes documentos:

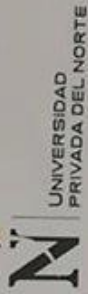
1. Formato del Proyecto de Investigación.
2. Formato de validación.

Agradezco por anticipado su gentil colaboración.

Atentamente,



Estudiante: Jumyco Jimena Mazgo Cuadros  
Email: jimenamazgo@hotmail.com



Formato de Validación de Proyecto de Tesis

Nombre: *Jorge Guillermo Morales Morales*  
 Firma: *[Firma manuscrita]*  
 Cargo/Institución: *Jorge G. Morales Morales*  
*ABOGADO*  
*CALL 009389*  
 Fecha: *24-06-2019*

Por el presente documento presentado al especialista en el tema de investigación, se solicita considere si el problema de investigación propuesto por el estudiante es viable y/o formule recomendaciones respecto a:

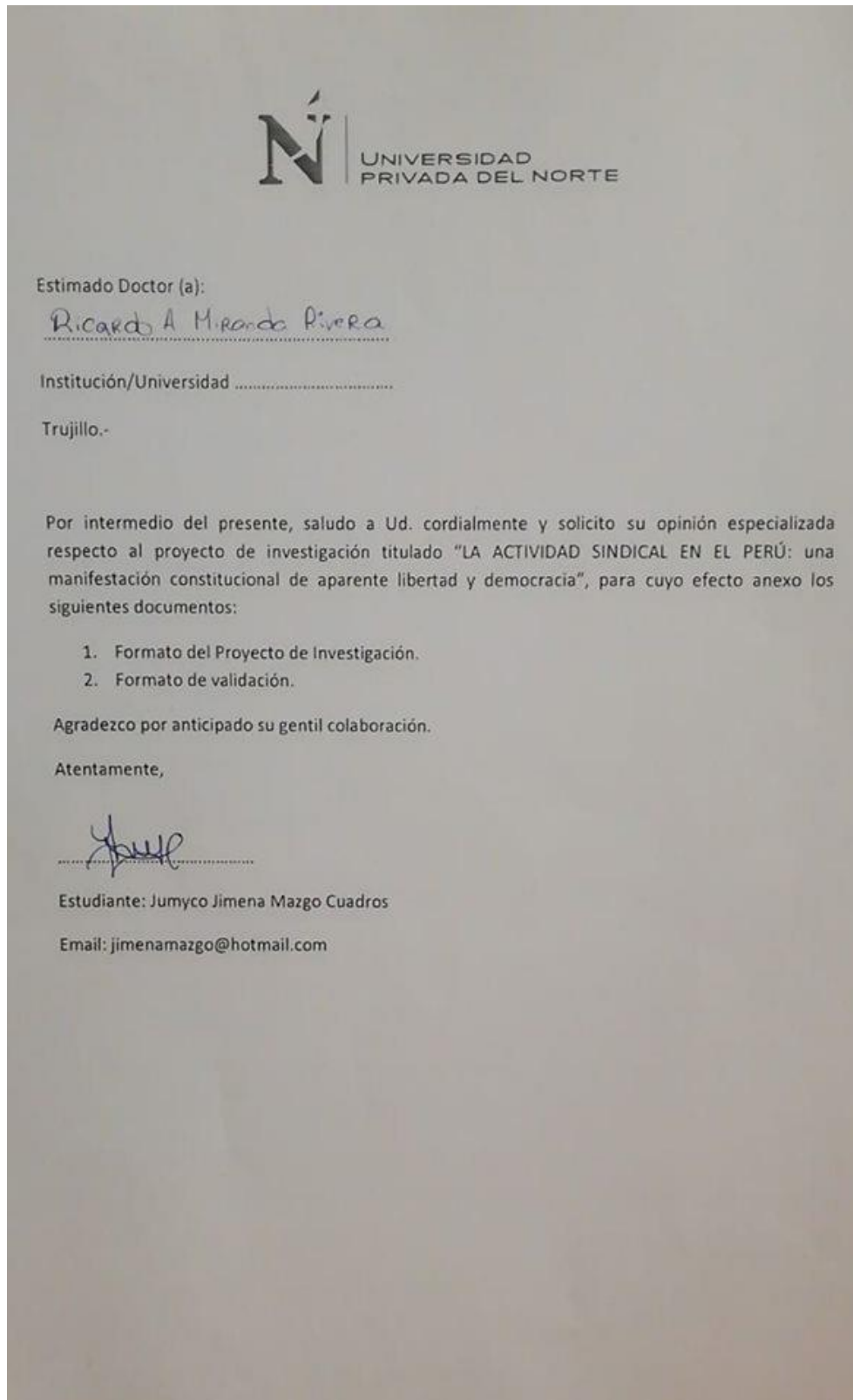
Título del Proyecto de Tesis: LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ: una manifestación constitucional de aparente libertad y democracia

Aspectos a considerar	Indicadores			
	SI (X) NO ( )	SI (X) NO ( )	Contiene datos objetivos sustentados y citados (antecedentes o fuentes formales de consulta y obtención).	SI (X) NO ( )
1. Realidad Problemática	SI (X) NO ( )	SI (X) NO ( )	Es posible predecir la hipótesis derivada del planteamiento.	SI (X) NO ( )
2. Problema	SI (X) NO ( )	SI (X) NO ( )	El contenido de las variables es susceptible de contrastación.	SI (X) NO ( )
3. Variables del problema	SI (X) NO ( )	SI (X) NO ( )	Son delimitados de forma concreta y viables en la ejecución del informe final de tesis.	SI (X) NO ( )
4. Objetivos Planteados	SI (X) NO ( )	SI (X) NO ( )		SI (X) NO ( )

Validación y/o recomendación:

*Todo conforme con el proyecto de tesis*

ANEXO N° 3. Validaciones de tema - validador 3:



UNIVERSIDAD  
PRIVADA DEL NORTE

Estimado Doctor (a):  
Ricardo A. Miranda Rivera

Institución/Universidad .....

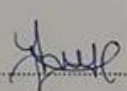
Trujillo.-

Por intermedio del presente, saludo a Ud. cordialmente y solicito su opinión especializada respecto al proyecto de investigación titulado “LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ: una manifestación constitucional de aparente libertad y democracia”, para cuyo efecto anexo los siguientes documentos:

1. Formato del Proyecto de Investigación.
2. Formato de validación.

Agradezco por anticipado su gentil colaboración.

Atentamente,



Estudiante: Jumyco Jimena Mazgo Cuadros  
Email: jimenamazgo@hotmail.com



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**


**Formato de Validación de Proyecto de Tesis**

Nombre: Ricardo A. Miranda Rivera

Firma: Ricardo

Cargo/Institución: PROF. JUDICIAL

Fecha: 05.07.2019


**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**

**RICARDO ARTURO MIRANDA RIVERA**  
 Abogado Titular del Tercer Nivel de Trabajo Permanente  
 Módulo Corporativo NLPT - Oral  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

Por el presente documento presentado al especialista en el tema de investigación, se solicita considere si el problema de investigación propuesto por el estudiante es viable y/o formule recomendaciones respecto a:

**Título del Proyecto de Tesis:** LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ: una manifestación constitucional de aparente libertad y democracia

Aspectos a considerar	Indicadores			
	Describe un área del Derecho investigable en el que se caractericen las variables.	SI (X) NO ( )	Contiene datos sustentados y citados (antecedentes o fuentes formales de consulta y obtención).	SI (X) NO ( )
1. Realidad Problemática	Contiene dos variables concretas de investigación coherente con el área del Derecho investigable.	SI (X) NO ( )	Es posible predecir la hipótesis derivada del planteamiento.	SI (X) NO ( )
2. Problema	Son categorías del Derecho pasibles de demostración.	SI (X) NO ( )	El contenido de las variables es susceptible de contrastación.	SI (X) NO ( )
3. Variables del problema	Tienen relación de lo general a lo particular con las variables de estudio.	SI (X) NO ( )	Son delimitados de forma concreta y viables en la ejecución del informe final de tesis.	SI (X) NO ( )
4. Objetivos Planteados				

**Validación y/o recomendación:**  
Una revisión complementaria de la legislación laboral Colección en América del Sur

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ANEXO N° 4. Instrumentos de recolección de datos - encuesta N°1:

**ENCUESTA A EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE TRUJILLO**

**I. Marca con un aspa (X) en el recuadro que contenga su respuesta.**

1. ¿La empresa en la que trabaja a qué régimen económico pertenece?

Régimen laboral MYPE (Micro y Pequeña empresa).

Régimen laboral Gran Empresa.

**II. Si marcó la primera opción de la pregunta anterior, continuar con la encuesta.**

2. Especificar el sub tipo del régimen económico:

Micro empresa.

Pequeña empresa.

3. El número de trabajadores en la empresa para la que trabaja es:

Menor a 20 personas.

Igual a 20 personas.

Mayor a 20 personas.

4. ¿Cuentan con sindicato en la empresa para la que trabaja?

Si

No.

5. De ser “No” su respuesta, marque la opción que considere adecuada a su realidad:

La empresa no cumple con el requisito de tener un mínimo de 20 personas para la constitución de un sindicato de empresa.

No se considera necesario, estamos conforme con nuestros beneficios laborales.

No cuento con conocimiento sobre el tema.

ANEXO N° 5. Instrumentos de recolección de datos - encuesta N°2:

**FORMULARIO DE PREGUNTAS PARA ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL**

Nombres y Apellidos:  
Cargo / Institución:  
Firma:  
Fecha:

TEMA: LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ: una manifestación constitucional de aparente libertad y democracia.

1. ¿CONSIDERA USTED, QUE LA EXIGENCIA CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 14 DEL TUO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS, REFERIDO A UN NÚMERO MÍNIMO DE VEINTE PERSONAS PARA CONSTITUIR SINDICATO DE EMPRESA, ESTA ACORDE A LA REALIDAD ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA EN EL PERÚ? ¿POR QUÉ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. ¿CONSIDERA USTED, QUE LA EXIGENCIA CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 14 DEL TUO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS, REFERIDO A UN NÚMERO MÍNIMO DE VEINTE PERSONAS PARA CONSTITUIR SINDICATO DE EMPRESA, VULNERA EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL? ¿POR QUÉ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. ¿ESTA DE ACUERDO CON LA REGULACION CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 14 DEL TUO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS? ¿POR QUÉ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_


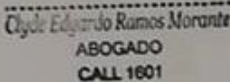
ANEXO N° 6. Validaciones de instrumentos - validador 1:

**LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ: una manifestación constitucional de aparente libertad y democracia.**

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**EXPERTO 1**

Nombres y Apellidos: Clyde Edgardo Ramos Morante

Firma:  

Cargo / Institución: Abogado.

Fecha: 28/06/2019

*A: Aceptada    B: Modificar    C: Eliminar    D: Incluir otra pregunta*

N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO				N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D		A	B	C	D
1.	X				11.				
2.	X				12.				
3.	X				13.				
4.	X				14.				
5.	X				15.				
6.					16.				
7.					17.				
8.					18.				
9.					19.				
10.					20.				

OBSERVACIONES GENERALES DEL INSTRUMENTO: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

CONFORME.

**LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ: una manifestación constitucional de aparente libertad y democracia.**

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**EXPERTO 1**

Nombres y Apellidos: Clyde Edgardo Ramos Morante

Firma: 

Cargo / Institución: Abogado.

Fecha: 22 / 06 / 2019

Clyde Edgardo Ramos Morante  
ABOGADO  
CALL 1901

*A: Aceptada    B: Modificar    C: Eliminar    D: Incluir otra pregunta*

N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO				N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D		A	B	C	D
1.	X				11.				
2	X				12.				
3	X				13.				
4					14.				
5					15.				
6.					16.				
7					17.				
8					18.				
9					19.				
10					20.				

OBSERVACIONES GENERALES DEL INSTRUMENTO: \_\_\_\_\_

Conforme.

ANEXO N° 7. Validaciones de instrumentos - validador 2:

**LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ: una manifestación constitucional de aparente libertad y democracia.**

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**EXPERTO 2**

Nombres y Apellidos: Ricardo A. Miranda Rivera

Firma: [Firma]

Cargo / Institución: PODER JUDICIAL

Fecha: 7.05.07.2019

RICARDO A. MIRANDA RIVERA  
Juez Titular del Tercer Juzgado de Trabajo Permanente  
Módulo Corporativo NLPT Oral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

**A: Aceptada    B: Modificar    C: Eliminar    D: Incluir otra pregunta**

N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO				N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D		A	B	C	D
1.	X				11.				
2.	X				12.				
3.	X				13.				
4.	X				14.				
5.	X				15.				
6.					16.				
7.					17.				
8.					18.				
9.					19.				
10.					20.				

OBSERVACIONES GENERALES DEL INSTRUMENTO: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL PERÚ: una manifestación constitucional de aparente libertad y democracia.**

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**EXPERTO 2**

Nombres y Apellidos: **Ricardo A. Miranda Rivera**

Firma: *[Firma manuscrita]*

Cargo / Institución: **PODER JUDICIAL**

Fecha: **7.05.07.2019**

**RICARDO ARTURO MIRANDA RIVERA**  
Jefe Titular del Tercer Juzgado de Trabajo Permanente  
Módulo Corporativo NLPT - Oral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

**A: Aceptada    B: Modificar    C: Eliminar    D: Incluir otra pregunta**

N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO				N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D		A	B	C	D
1.	X				11.				
2.	X				12.				
3.	X				13.				
4.					14.				
5.					15.				
6.					16.				
7.					17.				
8.					18.				
9.					19.				
10.					20.				

OBSERVACIONES GENERALES DEL INSTRUMENTO: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_