



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

LA VULNERACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DESPIDO NULO
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MEDIFARMA S.A., LIMA,

AÑO 2017 – 2018.

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de abogado.

AUTOR

López Montesinos, Pierina Fiorella

<https://orcid.org/0009-0000-2071-5589>

ASESOR

Mg. Gillmar Alejandro Torero López

<https://orcid.org/0009-0000-1304-7092>

Turnitin Informe de Originalidad

Visualizador de documentos

Procesado el: 30-jun-2025 6:04 p. m. -05
Identificador: 2708575464
Número de palabras: 26139
Entregado: 1

- Por Pierina Lopez Montesinos

Índice de similitud	Similitud según fuente
19%	Fuentes de Internet: 19% Publicaciones: 5% Trabajos del estudiante: 7%

incluir citas incluir bibliografía excluir las coincidencias menores modo:

Coincidencia del 1% () Lex, Soluciones. "Compendio Laboral Peruano", Universidad Privada del Norte, 2016	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del 1% (Internet desde 19-jul-2020) https://busquedas.elperuano.pe/download/full/8WCTafufa2sA48cwjPuqBc	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del 1% (Internet desde 19-jul-2020) https://busquedas.elperuano.pe/download/full/DFDbpzrrqc58QAtscmMiM	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del 1% (Internet desde 31-jul-2016) https://pt.scribd.com/doc/62918457/Jurisprudencia-1	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del 1% (Internet desde 27-sept-2016) https://www.scribd.com/document/317970542/Casacion-N%C2%BA-699-2015-Lima	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del 1% (Internet desde 14-sept-2024) http://saber.ucv.ve	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% () Núñez Therese, Pamela del Rocío. "La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2014	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% () Panaque Arbulu, Carmen Cecilia. "La clasificación de organizaciones sindicales en el Perú y su repercusión en la libertad de organización sindical de los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2020	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% () Quispe Colque, David Olmer. "Estándares interamericanos sobre el derecho al trabajo en las sentencias de la corte interamericana de derechos humanos entre los años 2017 a 2023", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2024	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% () Esteban Miranda, José Rolando. "Informe sobre expediente de relevancia jurídica N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13, sindicato de trabajadores no docentes empleados de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karín Rosario Balbuena Domínguez) vs. Universidad Inca Garcilaso de la Vega", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2022	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% () Galarreta Otiniano, Julio Fernando, Galarreta Otiniano, Julio Fernando. "La reforma legal del contrato a tiempo parcial en el Perú", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2019	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% () Marcenaro Frers, Ricardo Arturo. "Los derechos laborales de rango constitucional", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2011	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% () Salas Salazar, Ralph Edgar. "Informe sobre Expediente N° 00139-2007-0-1801-JR-LA-17", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2020	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% () Jacinto Moya, Katia Cecilia. "Informe sobre Expediente N° 13049-2013-0-1801-JR-LA-14", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2020	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% () Peña Bolaños, Elias Frank. "El despido arbitrario y el derecho constitucional del trabajador en la empresa privada, Callao, 2022", 'Universidad Cesar Vallejo', 2023	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% () Gamarra Ramos, Ana Celia. "Las actividades de aprendizaje en el desarrollo de las competencias del área de comunicación en las unidades de aprendizaje del nivel secundario", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2016	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% () Valencia Mostajo, Marcela María. "Informe Jurídico sobre la sentencia de segunda instancia recaída en el Expediente N° 09830-2019-0-1801-JR-LA-08", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2022	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% () Gorbeña Peña, Andrea Ruth. "Informe jurídico sobre la Casación Laboral N.º 13016-2022-LIMA", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2024	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% () Haro Vargas, Carlos Enrique. "La relación Estado empleador-servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública", Universidad de Lima, 2016	<input type="checkbox"/>
Coincidencia del <1% ()	<input type="checkbox"/>

Lima, Perú, 2025





DEDICATORIA

A mi hija Cèyfi por ser mi motivo y mi fuerza para seguir adelante. A mis padres Rubén y Dora por inculcarme los valores de la perseverancia y el amor al conocimiento; a mi esposo César por su apoyo incondicional. No podría haber logrado esto sin el apoyo de todos ustedes, siempre serán mi mayor motivación.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Gilmer Ibáñez Melendrez, por confiar siempre en mí, por orientarme con su experiencia de años como litigante; y por darme la oportunidad de trabajar en su despacho, lugar donde gané experiencia en este hermoso campo del derecho laboral. Agradecer también, a la Federación de Trabajadores de la Industria Manufacturera y Servicios Afines del Perú – FETRIMAP – CGTP, a los trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma SUTRAMED, quienes formaron parte de mi estudio con sus procesos judiciales (estudio de caso) y de esa manera, poder dar base contundente al tema. Sus palabras de aliento y orientación han sido fundamentales en este logro.



RESUMEN

La presente investigación, ha propuesto como problema general ¿De qué manera la Vulneración a la Libertad Sindical incide en el despido nulo de los trabajadores de la empresa Medifarma S.A., Lima, año 2017-2018?, de igual forma ha planteado como objetivo general Demostrar que la Vulneración a la Libertad Sindical influye en el despido nulo de los trabajadores de la empresa Medifarma S.A., Lima, año 2017-2018. Asimismo, el enfoque de nuestra investigación es cualitativo, y de nivel descriptivo. También, se ha realizado el análisis de las resoluciones judiciales para estudiar el fallo de las mismas, con el objetivo de corroborar las hipótesis plateadas por la presente investigación.

La presente investigación concluyó que, el comportamiento antisindical de la entidad constituye una flagrante transgresión a los derechos fundamentales de los empleados, resultando en despidos nulos, desmantelando la estructura sindical y una negativa respuesta a establecer un diálogo constructivo que facilite la resolución de los conflictos laborales entre empleador y el trabajador. En consecuencia, hemos evidenciado que la infracción a la libertad sindical, la constitución de una entidad sindical y la pertenencia a un sindicato se vinculan estrechamente con el despido ilegítimo de los trabajadores de Medifarma S.A. en el año 2017- 2018.

Palabras clave: Vulneración, Libertad sindical, despido nulo, organización sindical, afiliación sindical.

VIOLATION OF FREEDOM OF ASSOCIATION AND UNLAWFUL DISMISSAL OF WORKERS AT MEDIFARMA S.A., LIMA, 2017-2018

This research has proposed as a general problem: How does the Violation of Freedom of Association influence the unfair dismissal of workers at the company Medifarma S.A., Lima, in 2017-2018? Similarly, it has posed as a general objective: To demonstrate that the Violation of Freedom of Association influences the unfair dismissal of workers at the company Medifarma S.A., Lima, in 2017-2018. Likewise, the focus of our research is qualitative and descriptive. Also, an analysis of judicial resolutions has been carried out to study their rulings, with the aim of corroborating the hypotheses raised by this research.

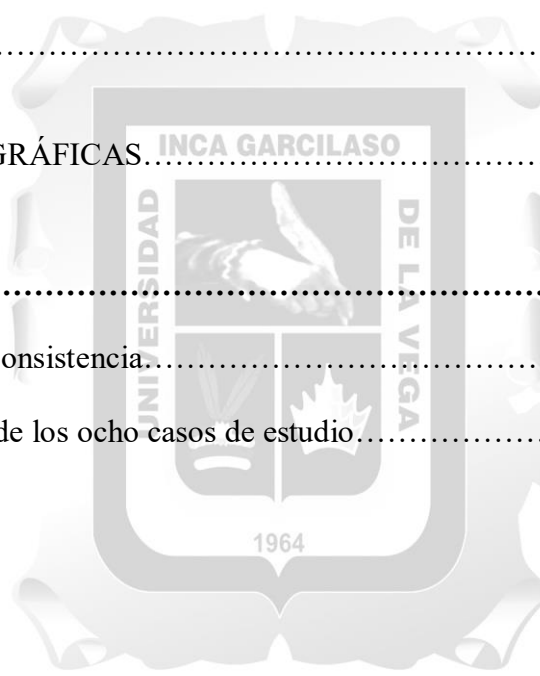
This investigation concluded that the entity's anti-union behavior constitutes a flagrant violation of employees' fundamental rights, resulting in unlawful dismissals, the dismantling of the union structure, and a refusal to establish constructive dialogue that facilitates the resolution of labor disputes between employers and employees. Consequently, we have demonstrated that the violation of freedom of association, the establishment of a union, and union membership are closely linked to the unlawful dismissal of Medifarma S.A. workers in 2017-2018.

Keywords: Violation, Freedom of association, unfair dismissal, union organization, union membership.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
INDICE GENERAL.....	6
INTRODUCCION.....	8
CAPITULO I: MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION.....	10
1.1 Bases teóricas.....	10
1.2 Marco legal.....	31
1.3 Antecedentes del estudio.....	40
1.4 Marco conceptual.....	46
CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	47
2.1 Descripción de la realidad problemática.....	47
2.2 Formulación del problema general y específicos.....	51
2.3 Objetivo general y específicos.....	51
2.4 Hipótesis general y específicos.....	52
CAPITULO III: JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION...53	53
3.1 Justificación e importancia del estudio.....	53
3.2 Delimitación del estudio.....	54
CAPITULO IV: FORMULACION DEL DISEÑO.....	56
4.1 Diseño esquemático.....	56

4.1.1 Corpus.....	56
4.2 Descripción de los aspectos básicos del diseño.....	86
4.2.1 Técnica de investigación.....	86
4.2.2 Instrumento.....	87
CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO.....	100
5.1 Aplicación de la propuesta de solución.....	100
CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	105
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	107
ANEXOS.....	111
ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia.....	112
ANEXO N° 2: Sentencias de los ocho casos de estudio.....	113



INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada **“LA VULNERACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DESPIDO NULO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MEDIFARMA S.A., LIMA, AÑO 2017 – 2018”**, se encuentra dentro del Derecho Laboral.

La Libertad Sindical se encuentra reconocido por nuestra Constitución Política del Perú, en el Art. 28, inc. 1, y viene hacer un derecho fundamental. Es por ello que, nuestra investigación abordará un tema muy controversial, dado que, siendo un derecho fundamental del trabajador, está siendo vulnerado por su empleador; y este tema se ve muy seguido en los procesos judiciales, donde vemos involucradas las empresas privadas en su mayoría de veces. Y al ser vulnerado este derecho por parte del empleador, imputándole faltas graves y hechos inexistentes a sus trabajadores por su mera condición de ser afiliado a un sindicato, por su participación en actividades sindicales, por constituir un sindicato, entre otros motivos; trayendo como consecuencia el despido. Ante ello, lo que se interpone es una demanda por despido nulo, y este tipo de despido se encuentra establecido en el artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728, buscando con ello proteger al trabajador.

Es así, que los señores Magistrados, al emitir sus sentencias ponen en evidencia a la empresa de MEDIFARMA S.A., que no ha aportado elementos de prueba que permitan establecer la existencia de una falta grave, causal de despido; también se evidenciaremos el comportamiento antisindical del empleador por medio de las sentencias fundadas en los ochos casos de estudio que se realizará de los trabajadores de la empresa Medifarma S.A., veremos también cómo la empresa quiso comprar consciencias a cambio de buscar las desafiliaciones.

En el Capítulo I, concibe el marco teórico, conjuntamente con las bases teóricas, marco legal, los antecedentes nacionales, internacionales recopilados y los ocho casos de estudio y análisis, junto con el marco conceptual. y las hipótesis que postula la investigación tanto general como específicas.

El Capítulo II, concibe el planteamiento del problema, donde encontraremos la descripción de la Realidad Problemática, conjuntamente con la formulación del problema, el objetivo tanto general como específico que persigue la investigación.

El Capítulo III, concibe la Justificación y delimitación de la investigación, conjuntamente con la importancia de estudio.

El Capítulo IV, concibe el desarrollo de los ocho expedientes judiciales, haciendo uso de la técnica del análisis documental y de instrumento, la ficha documental.

El Capítulo V, concibe las propuestas de solución viable y argumentada, alineadas a la problemática; desde tres enfoques: Social, institucional y legislativo.

Finalizando en los anexos con la Matriz de Consistencias y las sentencias de los ochos casos desarrollados.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACION

1.1 Bases teóricas

Libertad Sindical (LS)

La LS garantiza y reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin tener límite alguno, y sin previa autorización para la protección y defensa de sus derechos e intereses, así como el tener mejores oportunidades en el campo económico y laboral para todos los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato, indicar también que tienen derecho a fundar

sindicatos y afiliarse al que crean conveniente, sin ninguna imposición o prohibición, y al estar afiliados la tarea es defender sus derechos laborales. . De esta forma podemos decir que la LS tiene como fin principal garantizar la protección al trabajador contra su empleador, como por ejemplo de actos de discriminación u hostigamiento laboral, entre otros; que puedan dañar la estabilidad laboral que tienen con la empresa; pero no siempre cumple esta función protectora, ya que podemos ver en casos de despido nulo, que la empresa llega a despedir al trabajador, afectando su estabilidad laboral y emocional, al iniciar un proceso judicial de inicio a fin, y por medio de una medida cautelar en el mejor de los casos que sea admitida pueda volver a reincorporarse a la empresa y luego por medio de una sentencia firme, Pero este proceso, nos referimos de tiempo y padecimientos que pueda tener el trabajador estando lejos de percibir un pago mensual, afecta su tranquilidad y la canasta familiar.

Al enterarse la empresa que está surgiendo un sindicato o que hay gran cantidad de trabajadores que se están afiliando a un sindicato ya formado en su empresa, suele adoptar e implementar comportamientos antisindicales que consisten en: desafiliaciones, renunciaciones a cambio de un incentivo económico y despido. Es así que, muchas veces hay trabajadores por desconocimiento de sus derechos laborales o por miedo, ceden al llamado de la empresa y aceptan sus condiciones a cambio de un pago adicional a título de gracia, negocian su salida firmando un mutuo acuerdo, conocido también como el mutuo disenso. Pero este comportamiento, es una transgresión a la LS. A causa de todos estos casos que se ven en diferentes partes del país y del mundo, se construyó un cuerpo normativo a nivel nacional e internacional que protege y ampara a los trabajadores. En ese sentido, Etala (2001), nos precisa que la LS es: “(...) el conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones

voluntariamente constituidas por ellos, para garantizar el desarrollo de las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo” (p. 58). Llevando esta definición a la práctica, vemos que, es de suma ayuda para los trabajadores, puesto que, encuentran justicia dentro de un proceso judicial, saliendo fundadas sus demandas por despidos nulos en todos sus extremos en la mayoría de casos, ya que los magistrados advierten en sus sentencias la presencia de la vulneración de la LS; entendiendo que no debemos ver a la LS como un fin en sí mismo, sino como una herramienta, y con ello, los sindicatos puedan cumplir con sus fines sindicales.

Por otro lado, los trabajadores sindicalizados tienen funciones dentro de su organización, como las diversas actividades sindicalistas, entre ellas está el hacer campañas para seguir afiliando a más trabajadores al sindicato, capacitaciones referentes a sus derechos como trabajadores y como sindicalistas, realizar huelgas o pronunciamientos ante un incumplimiento de convenio, entre otras actividades que tienen programadas. Todas esas actividades y más, pueden ser realizadas por los trabajadores sindicalizados amparados por el derecho a la LS.

Desde otro punto de vista, para Díaz y Benavides (2018), “La libertad sindical constituyó un derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, con el fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo; así como fue al mismo tiempo, un derecho frente al Estado, le corresponde al Estado garantizar el ejercicio de la libertad sindical, implicando el ejercicio del derecho de huelga dentro de los límites que no afecte el interés y bienestar general”. (p. 125). Y, coincidimos en lo que manifiestan puesto que, al constituirse como un derecho; los trabajadores tuvieron que adoptar un comportamiento grupal, es decir, en equipo, para que lucharan por sus derechos pese a la coyuntura que se vivía en aquel momento. Fue así que, se dieron diversos enfrentamientos; realizaron huelgas para hacer sentir su malestar

y exigir ser escuchados. Buscaron desde un inicio la igualdad jurídica en el plano laboral, y de esa manera conseguir que se respeten sus derechos y sus condiciones que hoy en día se entiende como los denominados “convenios” y “acuerdos” que se tienen luego de presentar su pliego de reclamos a la empresa.

Quien abordaba el tema de la LS de manera explícita y estructurada, fue la Constitución Política del Perú del año 1979, puesto que en su Artículo 51° hacía mención que: “El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa. Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo. Los sindicatos tienen derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales. Las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución en última instancia de la Corte Superior. Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponde”. Pero, no se entiende las razones del por qué la diferencia extrema con la Constitución del año 1993, vigente hasta nuestros días, puesto que, en su Art. 28° se redujo a solo una sucinta alusión por así decirlo, al señalar que: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical.” Observando el artículo 28°, podemos decir que no hubo un interés por parte del legislador de brindarnos con mayores alcances una descripción más amplia del reconocimiento expreso de este derecho fundamental, como si se ve y se entiende en la Constitución del 1979. Debemos tener en cuenta también, que los trabajadores deben dar lectura de sus Derechos y, que mejor que esté plasmado en su Constitución, con un lenguaje adecuado y entendible, para que, de esa manera, pueda defenderse ante cualquier vulneración o atropello a su LS por parte de la empresa.

Ahora bien, el temor de los trabajadores es afiliarse a un sindicato, y pensar que en cualquier momento será perseguido (temas de hostigamiento laboral o imputaciones de faltas sin asidero alguno por parte de la empresa) o el ser despedido por realizar solo esa acción de formar un sindicato o afiliarse. Y es este punto el tema principal del presente trabajo de investigación, ya que la empresa al detectar la formación o una lista de las personas que se están afiliando a un sindicato, buscan causar un perjuicio en la vida laboral del trabajador. Y, este tema se ve reflejado en el actuar del empleador, teniendo en cuenta èste, que la LS es un derecho fundamental que està respaldado por un cuerpo normativo; pero pese a ello, sigue la empresa entorpeciendo este proceso. Como lo hace notar Arévalo (2023), al señalar que “la libertad sindical como la facultad autónoma que tienen los trabajadores para poder constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas con la finalidad de defender sus intereses gremiales o desafiliarse de las mismas sin que esto le cause perjuicio alguno en el empleo” (p. 484). En ese sentido si el trabajador decide constituir o afiliarse a una organización sindical no podría estar sujeto al despido, peor aún, al recorte de sus derechos por parte de la empresa; si llegara a pasar eso, estaríamos frente una vez más, a una clara vulneración de sus derechos fundamentales como trabajador.

De los autores que hemos mencionado, nos adherimos a la definición de Arévalo, puesto que es lo que más se acerca a este estudio de investigación y a nuestro estudio de casos.

Dimensión y fines de la Libertad Sindical

La Libertad Sindical hoy en nuestros días, está siendo considerada como un derecho laboral fundamental; y por tal razón, Romero (2022), nos señala que “su incumplimiento significa la violación de los derechos de asociación para constituir organizaciones sindicales, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. Es decir, su incumplimiento significa la

ruptura de ese trípode constitutivo del derecho colectivo de trabajo” (p. 68). Puesto que, sin ellos, los trabajadores presentarían limitaciones en su ejercicio sindical, trayendo como consecuencia la nulidad de poder formar o constituir sindicatos. Y, con ello, no podrían presentar por ejemplo su pliego de reclamos, llegar a una negociación con su empleador para el beneficio de los mismos trabajadores; afectando de esta manera este derecho fundamental, incluso, para poder realizar sus manifestaciones o huelgas que se encuentran dentro del marco legal.

Por otro lado, empleando las palabras de Díaz y Benavides (2018), “los fines y objetivos de la libertad sindical, es el ejercicio de los derechos que le son consustanciales a las organizaciones sindicales, por su constitución, así como para el ejercicio de la acción sindical en defensa, logro y protección de sus intereses” (p. 124). y para el desarrollo de estos fines y objetivos, las organizaciones sindicales deben de obtener la unidad sindical, para que de esta manera puedan ellos mismos proteger su libertad sindical, amparados por un Constitución y leyes que les garanticen este derecho y demás derechos que le son inherentes.

La Libertad Sindical Individual

La presente dimensión, está constituido por todos aquellos derechos del trabajador de poder constituir y afiliarse a cualquier sindicato que estime conveniente, en total libertad. Por otro lado, cuando el trabajador ya se encuentre afiliado, tendrá todo el derecho de desarrollar actividades sindicales; a esto, se llamará libertad sindical individual positiva; pero, si el trabajador no desea afiliarse o busca desafiarse, también está en todo su derecho de hacerlo y, a esto se le conoce como, libertad sindical negativa. Estas decisiones no tienen que afectar su relación laboral con la empresa, ni causarle perjuicio alguno al trabajador. Puesto que, como señalan y nos reafirman lo antes mencionado Díaz y Benavides (2018), “la libertad sindical

individual, implica que todo trabajador sea cual fuere su condición tiene algunos derechos que le son propios. Al margen de su situación laboral y de si está o no sindicalizado, tiene derecho al ejercicio de la libertad sindical, al menos en su ámbito individual” (p. 127). En ese sentido, no hay diferencias que hacer, simplemente con el hecho de ser trabajador, tiene el amparo del derecho a la libertad sindical como tal, la decisión siempre estará en el trabajador de afiliarse o no afiliarse a un sindicato. Buscando de esta manera que, los trabajadores, puedan desenvolverse dentro y fuera del sindicato, sin ser reprimidos o condicionados a algo que los perjudique u hostigue laboralmente.

La Libertad Sindical Individual Positiva

Implica que el empleado tiene la facultad de formar agrupaciones gremiales y adherirse a las entidades sindicales preexistentes.

Derecho de constituir Organizaciones Sindicales

Sobre estos, el acuerdo N° 87 de la OIT art. 2°, hace mención sobre la LS singular 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”.

Desde el punto de vista de Romero (2022), “en el Perú, en aras de la libertad sindical, hay empresas o centros de trabajo donde existen muchos sindicatos, como es el caso de Telefónica que tiene treinta sindicatos. Se entiende que, en esta forma de organizarse, los trabajadores no buscan la práctica del pluralismo sindical, sino una mejor defensa de los intereses de los trabajadores, lo que lamentablemente no sucede en nuestro medio, donde las dirigencias obedecen a interés políticos de sus partidos” (p. 71). En ese sentido, lo que estamos encontrando

aquí son dos polos opuestos, es decir, por un lado, estamos frente a la unicidad sindical, que viene hacer la cualidad de único y el pluralismo sindical; pero que, cualquier alternativa, lo que se busca beneficios para todos los trabajadores, es decir a favor del movimiento sindical. Y esto se puede contemplar en el Art. 2 del Convenio 87 de la OIT donde señala 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 misma”. Puesto que, la finalidad de todo trabajador, es organizarse y de esta manera unir fuerzas para poder hacer efectivo los pliegos de reclamos que pudieran necesitar para el bien de todos.

Derecho de afiliación sindical

El TUO de la Norma de Vínculos Laborales Colectivos del Perú señala en el precepto tercero 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, ni impedirsele hacerlo”, ya que, si llegara a suceder tal condicionamiento, se estaría vulnerando la LS y por ello un derecho fundamental.

La Libertad Sindical Individual Negativa

La presente dimensión, está constituido por el derecho que tienen los trabajadores a no afiliarse a una organización sindical o desafiliarse de esta, bastando para ello solo su voluntad, sin que esta decisión pueda traerles alguna represalia. Tal como nos afirma Arévalo (2023), cuando señala que “se refiere al derecho a la libre y voluntaria elección por parte del trabajador de no afiliarse a una organización sindical, así como su derecho a desafiliarse de la misma sin

que esto condicione su permanencia en el empleo ni represalias en su contra durante el tiempo que dure su relación laboral” (p. 488). En ese sentido, vemos que esta dimensión cumple un rol importante en las decisiones que puedan tomar los trabajadores, sin ser obligados o coaccionados por algo o alguien, sino que es un derecho que los ampara, y son libres de decidir.

La LS colectiva o autonomía sindical

Es un derecho atribuido a los sindicatos, de forma conjunta, para que puedan ellos mismos gestionar sus temas, el de organizarse y, de esa manera puedan ellos mismos defender el interés común de todos los trabajadores. Entendiendo que, para poder formar un sindicato, deben armar una lista en el que está conformado por la secretaria general, secretaria general adjunto, secretaria de organización, sub secretaria de organización, secretaria de defensa legal, secretaria de economía y finanzas, secretaria de actas y archivos, secretaria de educación y juventud, secretaria de prensa y difusión, secretaria de seguridad social y salud en el trabajo, secretaria de género e igualdad de oportunidades y secretaria de control y disciplina. Todos ellos, tendrán que luchar y llevar la voz de sus trabajadores en los pliegos de reclamos, y convenios que quieran tener con la empresa, es decir desarrollaran una actividad sindical, por lo que el interés protegido tiene carácter colectivo.

Desde el punto de vista de Romero (2022), “los titulares de los derechos no solo son los trabajadores considerados individualmente, sino también las organizaciones sindicales” (p. 74). Puesto que, ellos tienen la responsabilidad de redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos; así como de elegir y ser elegidos libremente en las elecciones internas. De armar, programar y desarrollar sus actividades.

Por otro lado, es al Estado a quien se le exige la autonomía sindical y la actuación de las funciones sindicales, brindando las condiciones para el desarrollo de las funciones sindicales. En esa misma línea, el papel del empleador como interlocutor cumple una misión en el fuero sindical, ya que no pueden despedir, suspender, entre otros con la intención de entorpecer las funciones sindicales, es decir, hacer uso de las prácticas desleales. En conclusión, la LS colectiva para Arévalo (2023), “es el conjunto de derechos destinados a proteger a las organizaciones sindicales en el ámbito de su constitución, organización y funcionamiento, garantizando su plena autonomía y protegiendo a las mismas de la intervención sea del Estado o del empleador” (p. 488). De manera que puedan defender sus derechos como trabajadores frente a cualquier vulneración, ya sea por parte del Estado o de su empleador.

La Libertad y la Acción Sindical

Debemos señalar que, si bien es cierto, la libertad sindical es tener la libre decisión de poder elegir de pertenecer, como el de no pertenecer a un sindicato; la Acción sindical constituye las actividades que se ejercen no solo desde el punto de vista individual, sino también de forma grupal, es decir colectivo. Con ello debemos de entender que la actividad sindical es una finalidad fundamental de la organización sindical, con el objetivo de accionar en defensa de sus derechos e intereses de todos los trabajadores. Empleando las palabras de Díaz y Benavides (2018), ellos sostienen que “la LS en su aspecto individual no solo se expresa en las facultades de constituirse, afiliarse, no afiliarse o desafilarse de una organización sindical, sino que

también contempla el derecho que tienen los trabajadores para desarrollar actividades sindicales, la actividad sindical es una finalidad fundamental de la organización sindical” (p. 131). En ese sentido, vemos cómo los dirigentes de los sindicatos, están organizando constantemente actividades, haciendo uso muchas veces de las licencias sindicales, que vienen hacer los permisos sin pérdida del salario para funciones representativas y formativas como dirigente a las entidades o actividades programadas, y que son otorgadas por el empleador, previo aviso y gestión interna. Puesto que, los dirigentes gozan de facilidades para el desempeño de sus funciones y, así poder desarrollar sus actividades sindicales, en beneficios de sus afiliados.

Es en esa misma línea que, Rendón (2023), nos menciona que “la libertad y la acción sindicales constituyen, en definitiva, una sola entidad: la libertad es el derecho, y la acción es ese derecho en ejecución dirigiéndose hacia el cumplimiento de sus fines. Para que ambos puedan realizarse sin obstáculos, es preciso rodearlos de ciertas garantías, es decir protegerlos frente a quienes podrían atacarlos, que pueden ser los empleadores, los órganos del Estado y otras organizaciones” (p.135). Actividades que están sujetos siempre a una previa coordinación con sus afiliados y con su empleador para evitar problemas más adelante.

¿Cuándo vemos vulnerado la Libertad Sindical?

La LS sindical se ve vulnerado, desde el momento que vemos transgresiones constantes a derechos que amparan al trabajador, pero que, hay casos que prima el desconocimiento de algunos trabajadores y, piensan que lo que están recibiendo por parte de su empleador está bien, o que es su obligación de cumplir tal o cual cosa. Un ejemplo es, realizar funciones que no está establecido en tu contrato por meses e incluso años, teniendo problemas de salud por el duro

trabajo que implica estar en esa área. Pero, el trabajador por desconocimiento o miedo de perder su trabajo, guardan silencio y acepta todo lo que le indica y pide su empleador; y así como este ejemplo hay varios casos, donde vemos que no se respetan los derechos que tiene todo trabajador tiene al momento de firmar un contrato.

Al afiliarse a un sindicato, logran obtener mayor conocimiento de sus derechos, por las capacitaciones que tienen en su organización, o por las constantes consultas que realizan a sus dirigentes antes de aceptar o firmar algún documento entregado por el empleador. Es en el sindicato donde encuentran el soporte y ayuda en esos momentos, cuando sienten que hay un abuso de autoridad. Para ello, los dirigentes deben estar siendo capacitados constantemente. En este caso, se tiene a la Federación de Trabajadores de la Industria Manufacturera y Servicios Afines del Perú – FETRIMAP, quienes se encuentran afiliados a las CGTP. Ellos realizan capacitaciones a los dirigentes de temas relevantes, para que puedan defender a sus afiliados solicitando inspecciones a la SUNAFIL o realizando documentaciones en el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo -MTPE, llevando sus reclamos y denuncias.

Es importante lo que señala Lovaton (1991) al mencionar que “dentro de algunos de los supuestos más frecuentes de antisindicalidad encontrábamos las listas negras y consecuentes despidos, medidas que no rompían el vínculo laboral, medidas con efectos colectivos o la promoción de sindicatos amarillos, entre otros” (pp. 100-107), razón por la cual, el ambiente laboral se torna frío; puesto que, algunos trabajadores entran indirectamente en una selección irregular por parte del empleador, llamadas listas negras. En el presente estudio, se ve que la Empresa de Medifarma S.A. tuvo la intensión, desde el momento que se entera que se está

formando un sindicato en la empresa, de desaparecer la organización. Es por ello, que se presentan los despidos en primer lugar de los dirigentes y luego va por los afiliados; imputándoles faltas graves sin medios probatorios objetivos, pero que, por medio de un proceso judicial, ya que se demanda a la empresa por despido nulo, que se tramita mediante un proceso ordinario laboral al amparo de lo establecido en el inciso 1 del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497. Al tener la primera sentencia fundada, se interpuso las medidas cautelares, resultando admitidas, logrando regresar a sus labores en la empresa. Aun estando en un proceso judicial que llevó tiempo, pero valió la espera, puesto que salieron fundadas en todos sus extremos, ganando sus procesos y haciendo respetar sus derechos a la LS.

Para tener un panorama más amplio de lo narrado líneas arriba, Sánchez y Rodríguez (2013), logran construir un cuadro donde se puede observar una lista de prácticas de discriminación antisindical en el lugar donde se pueden ver las diversas denuncias generadas por parte de los trabajadores:

Figura 1

Lista de prácticas de discriminación antisindical en el trabajo

1. Acoso.	23. No reserva del puesto.
2. Amenazas incluso de muerte.	24. Ofrecimiento de dinero o ascensos para que renuncie al cargo sindical.
3. Amonestación.	25. Preferencia por cierto sindicato.
4. Asesinato.	26. Primas para no afiliados o en otra organización.
5. Asignación de tareas humillantes o de menor importancia.	27. Prioridad a los trabajadores no sindicalizados.
6. Aumento de beneficios directos e indirectos a los no sindicalizados.	28. Reducción de la comodidad de los lugares de trabajo.
7. Aumento salarial condicionado a la desafiliación.	29. Reducción de personal.
8. Cambio de tareas.	30. Represalias.
9. Cese ficticio del total de operaciones.	31. Represión.
10. Coacción para que se renuncie al trabajo.	32. Retardo en las promociones.
11. Coerción.	33. Retiro de facilidades a representantes.
12. Denegación de licencias pagadas.	34. Retrogradación.
13. Denegación de puestos de mayor responsabilidad.	35. Sanción en las remuneraciones.
14. Denuncias falsas ante autoridades contra sindicalistas.	36. Sanciones disciplinarias.
15. Desmejoramiento.	37. Sobredimensionamiento de las sanciones a sindicalistas.
16. Despido.	38. Subcontratación de trabajos acompañada de suspensiones.
17. Desprestigio de un trabajador frente a otros.	39. Suspensión.
18. Hostigamiento.	40. Tolerancia de actos de violencia antisindical.
19. Malas referencias sobre ex trabajadores sindicalizados.	41. Traslado.
20. Medidas disciplinarias.	42. Vejación y presiones para provocar la dimisión.
21. No inclusión en el mejoramiento de las remuneraciones.	43. Violación al fuero sindical.

Nota: El grafico representa los actos antisindicales, elaborado en base a las denuncias presentadas al Comité de Libertad Sindical. Tomado del Manual para la Defensa de la Libertad Sindical. Cuarta edición (p. 78) Sánchez Zegarra, José Marcos y Rodríguez Calderón, Eduardo, 2013. Cuarta edición. Lima: OIT/Oficina de la OIT para los Países Andinos.

En la imagen, podemos apreciar las diversas formas cómo el empleador, busca ocasionar en el trabajador, que se cansa y termine por abandonar su trabajo, o negociar su salida, y así desaparecer poco a poco a la organización. En otras palabras, busca desestabilizar constantemente hasta obtener su objetivo de despedir imputando muchas veces hechos que no tienen asidero alguno, ya que, no tienen sustento alguno.

Despido Nulo

El despido es el acto de voluntad unilateral del empleador, quien tiene como objetivo extinguir la relación laboral. Pero, para que se haga efecto el despido, el empleador debe cumplir con una serie de reglas procedimentales; requisitos que deben ser tomados en cuenta, en relación al fondo y forma de los hechos. Luego de ello, al producirse el despido. El trabajador tiene varias opciones, una de ellas es interponer la demanda a la empresa.

Según el Art 29° de la LPCL:

Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación aun sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el

empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; e) El embarazo si el despido se produce dentro de los 90 días anteriores o posteriores al parto. e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa. (Pág. 121).

No concentraremos en los incisos a) y b) que son los dos puntos que se centra y tendrá relación con los casos que presentaremos en el siguiente trabajo de investigación.

De acuerdo con Toyama (2020), “los supuestos de despido nulo (donde el trabajador puede optar entre la demanda de nulidad – reposición – o de indemnización) importan casos graves de afectación a derechos de los trabajadores, prácticamente se trata de despidos lesivos de derechos fundamentales y en algunos casos se aprecia una represalia por el ejercicio de derechos determinados” (p. 626). En ese sentido, solo hay dos opciones para el trabajador, el de solicitar la reposición por medio de una demanda, u optar por la indemnización; teniendo en cuenta que en si elige la primera opción, no podrá reclamar los beneficios sociales, puesto que se da importancia el de continuar con la relación laboral; en cuanto a la segunda opción, habría una

extinción automáticamente del contrato laboral. No podría optar por las dos opciones, esta decisión se encuentra establecido en el artículo 52° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

El Convenio 158 de la OIT, es muy explícito al indicar que el despido nulo no podría ser causal para la culminación de la relación de trabajo; refiriéndose a las actividades sindicalistas. Puesto que es una disposición que resguarda al trabajador de los abusos y actitudes hostiles contra los sindicatos por parte de la empresa.

Tipos de despido nulo en el ámbito sindical

Despido nulo por realizar actividad sindical

El desarrollo de la actividad sindical, se basa en el ejercicio que realizan los miembros de un sindicato para en organizarse, reunirse para tomar decisiones, realizar huelgas, entre otros. Actividades que muchas veces, la empresa desconoce que están amparadas por el Convenio 158 de la OIT. Cometiendo el error de despedir al trabajador, cuando solo está ejerciendo un derecho fundamental. El empleador no puede considerar tales actividades, como transgresiones a la relación laboral, y tomar como excusa tales hechos para un despido. Dejando en claro que, si se da el despido, debemos encontrar el llamado nexo causal, es decir, que se debe de demostrar que se está vulnerando la LS.

Despido nulo por ejercer la representación de los trabajadores

Empleando las palabras de Arévalo (2023), “esta causal está referida al ejercicio de la representación de los trabajadores, no solo como dirigente sindical, sino también en cualquier

otro cargo de representación de los trabajadores” (p.301). Tema que se ve por lo general en las actividades sindicalistas al momento de presentar un pliego de reclamos o de exigir por medio de una carta en representación de todos los trabajadores algún acuerdo que no se está efectuando, documentos por lo general realizados por el secretario general, secretario de organización y el de economía quienes están en constante actividad por la defensa de los afiliados, y de esto, muchas veces, la empresa toma represalia.

Despido nulo por ejercicio del derecho a la tutela jurisdiccional

En este sentido, se procura salvaguardar el privilegio de los empleados de apelar ante los órganos pertinentes, ya sean estos administrativos o judiciales, con el fin de exigir el reconocimiento de sus prerrogativas laborales; y así impedir que se transgredan sus derechos, como también evitar ese comportamiento antisindical que emplea la empresa para con el trabajador.

Procedimiento previo al despido

La empresa luego de haber realizado las investigaciones, donde supuestamente el trabajador estaría incurriendo en hecho graves causal para un despido; lo que hace primero es, hacer llegar de forma directa o por medio de una Carta Notarial la famosa Carta de Pre aviso de despido, en el que desarrolla los supuesto hechos cometidos por el trabajador, dando un plazo establecido por Ley de seis días naturales para que realice su descargo. Descargo que es tomado o no por la empresa. Asumiendo que, no valoró los descargos del trabajador, lo que hace la empresa es, responder vía Notarial, haciendo llegar su Carta de despido.

Y, como expresa Blancas (2022), “nuestra ley establece que el empleador no podrá despedir al trabajador por causa relacionada con su conducta o su capacidad, si previamente no le concede un plazo razonable para que se defienda de las acusaciones que se le formulen o para que demuestre su capacidad, o corrija su deficiencia” (p.272). Este punto es importante, debido a que, suele a pasar que la empresa hace entrega al trabajador su Carta de pre aviso de despido, un día determinado, al menos es lo que nos hemos podido dar cuenta en la práctica. Y es, el día lunes, porque cuando el trabajador hace el conteo de los seis días naturales, cuenta a partir del día siguiente de recibido la carta; siendo, martes (día 1), miércoles (día 2), jueves (día 3), viernes (día 4), sábado (día 5) y domingo (día 6). Hasta aquí, todo bien. El problema surge cuando el trabajador luego de recibir la carta de pre aviso de despido, debe seguir asistiendo a la empresa, estando dentro de un proceso disciplinario. No habiendo tiempo para que realice su descargo; y, muchas veces pasa que, por desconocimiento del trabajador, quien hace el conteo de días y al ver que cae domingo el día 6; lo que piensa es “domingo nadie trabaja en la empresa. Mejor presento el lunes con tranquilidad” es así, que el trabajador inicia la elaboración en el mejor de los casos el viernes (día 4), y ese mismo día viernes se entera que la entrega de su descargo, no vence el domingo (día 6), sino, ese mismo viernes, es decir el día 4. Y no se podría entregar el lunes, ya que estaría fuera del plazo establecido. Son situaciones que pasan, por desconocimiento del tema. Pero vemos también que la empresa lo hace adrede, para causar confusión en el trabajador. Por ello, qué importante son las capacitaciones a los trabajadores en temas que, al parecer son obvias las respuestas, pero vemos que no siempre es así.

Dicho con palabras de Puntriano y Valderrama (2020):

tomando en cuenta que la medida de despido – consecuencia lógica del incumplimiento grave por parte del trabajador de sus obligaciones laborales – cuenta con un proceso expeditivo para extinguir la relación laboral de manera unilateral, el ordenamiento jurídico reserva una serie de garantías ante una virtual extralimitación de la actuación empresarial. En efecto, antes de efectuar el despido (garantía ex ante), el empleador debe cumplir con una serie de reglas procedimentales, que exigen requisitos de fondo y forma. Asimismo, luego de haberse producido el despido (garantía ex post), se concede al trabajador la posibilidad de reclamar jurisdiccionalmente la impugnación de aquel por carecer de justificación. (p. 11)

En efecto, es un procedimiento que debe de primar siempre ante un eventual despido por hechos probados objetivamente por parte del empleador, de no ser así, nos encontraríamos frente a una violación de sus derechos laborales. Por esa razón, nos adherimos a la definición de Puntriano y Valderrama, puesto que es el que más se ajusta a nuestro trabajo, por lo explícito de su narración.

La prueba del despido nulo

Empleando las palabras de Arévalo (2023) “de acuerdo con el literal b) del numeral 23.3) del art 23° de la NLPT, corresponde al trabajador probar el motivo de nulidad de despido que invoque, con excepción del despido originado por el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, en cuyo caso se aplica la presunción prevista por la Ley N° 31152” (p. 317). Es decir que, el trabajador tiene que demostrar con medios probatorios objetivos, que el despido del cual fue objeto, tiene relación a su afiliación sindical o el de participar en sus actividades sindicales; y, la empresa por su parte debe demostrar también objetivamente que

tomó la decisión de despedir al trabajador por razones justas, como, por ejemplo; una falta grave, demostrado con hechos tangibles.

Desde el punto de vista de la DEJGJ (2022), en lo que respecta a la carga probatoria en los procedimientos de despido nulo, señala que:

En este contexto, la responsabilidad probatoria del empleado es inferencial; no obstante, no se le libera de demostrar la razón de invalidez que aduce, ya que liberarlo de tal carga no solo contravendría el texto explícito de la normativa, sino que abriría la puerta para que cualquier trabajador despedido, independientemente de la causa, sustentara la presencia de una causa de invalidez prevista en la legislación, lo que obligaría al patrón a asumir de manera obligatoria la carga probatoria, generando una circunstancia desproporcionada en la actividad probatoria de los litigios por invalidez de despido.

(...)

En este contexto, cabe sostener que, en caso de que el obrero no demuestre de forma siquiera preliminar la justificación de la invalidez de su cese, el patrón será exonerado de la reclamación conforme a lo establecido en el artículo 200 del Código de Procedimientos Civiles, el cual se aplica de manera subsidiaria al procedimiento de labor (p. 158).

Es por ello que, el trabajador debe aportar indicios, medios probatorios objetivos, para demostrar que los hechos narrados configuran definitivamente en un despido nulo.

Base normativa del despido nulo

La base normativa, se encuentra regulado en el:

Decreto Supremo N° 003-97-TR. TUO del Decreto Legislativo N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

En el art 29° se hace referencia que: “es nulo el despido que tenga motivo: a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad, entre otros”.

En el art 40° se hace referencia que: “Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses”.

En el art 42° se hace referencia que: “El empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato. El importe de la multa no es deducible de la materia imponible afecta a impuesto a la renta”.

Decreto Supremo N° 001-96-TR

En su art 46°.- La nulidad de despido procede:

a) En lo que respecta a los aspirantes a delegados de la fuerza laboral debidamente registrados, desde los treinta (30) días previos al inicio del acto electoral, hasta los treinta (30) días posteriores a su culminación;

b) En el caso de los delegados laborales, hasta noventa (90) días luego de su destitución del cargo.

En ambos supuestos, la salvaguarda se extiende únicamente a quienes postulan, han sido electos o han dejado de desempeñar funciones que gozan de la inmunidad sindical, conforme a la normativa vigente.

Art. 48.- Se considera como segregatoria, en virtud de lo estipulado por el apartado d) del Art. 62 de la Ley, una inequidad flagrante no justificada por fundamentos imparciales o el trato sumamente desigual entre diversos empleados.

Art. 51.- El patrón podrá rechazar la concesión de la asignación transitoria determinada en el Art. 74 de la Ley, cuando tal privilegio no se encuentre avalado por la cifra de la indemnización por tiempo de servicios acumulado y aún no anticipado, y en el supuesto contemplado en el Art. 54 del Decreto Legislativo N° 650.

Art. 54.- El lapso de inactividad del trabajador en caso de despido inválido, será considerado como tiempo laborado efectivo para todos los efectos, incluyendo los aumentos que por ley o acuerdo colectivo le hubieran correspondido al empleado, salvo en lo relativo al historial vacacional.

El historial vacacional que se interrumpió debido al despido, a elección del trabajador, será abonado en fracciones diarias o se sumará al que corresponda tras la reincorporación.

1.2 Marco legal

Marco Legal Internacional

Son distintos instrumentos internacionales que consagran el derecho a la LS y su defensa.

La Organización Internacional del Trabajo – OIT

Como señala Villavicencio (2010), la OIT precisa que:

A. En un escenario de transformaciones vertiginosas, las obligaciones y esfuerzos de los Miembros y de la Entidad para ejecutar el mandato legal de la OIT, especialmente a través de las directrices laborales globales, y para posicionar el trabajo completo y fructífero, así como el empleo digno, como núcleo esencial de las políticas económicas y sociales, deben fundamentarse en los cuatro fines estratégicos de la OIT, de igual trascendencia, mediante los cuales se materializa el Plan de Trabajo Digno y que pueden sintetizarse de la siguiente manera:

[....]

iv) Honrar, fomentar y ejecutar los postulados y prerrogativas esenciales en el ámbito laboral, los cuales adquieren relevancia singular, no solo como prerrogativas, sino asimismo como circunstancias adecuadas, imprescindibles para el cabal cumplimiento de todas las metas tácticas, considerando que: – la facultad de asociación y la lucha social, junto con el reconocimiento real del derecho a la negociación colectiva, son de especial significancia para posibilitar el alcance de esos cuatro fines estratégicos. (p. 73).

No obstante, según la perspectiva de Álvarez (2014), "respecto a su constitución, se determinó desde el inicio que la entidad debía disponer de tres instancias primordiales: la Cumbre Global del Trabajo, el Comité de Gestión y la Agencia Internacional del Trabajo" (p. 72). Instancias que ayudarían y apoyarían en resolver los diversos conflictos a nivel mundial. Atendiendo las denuncias de cada región.

Puesto que, empleando las palabras de Díaz y Benavides (2018) "la finalidad de la OIT es fomentar la defensa de los derechos laborales mediante las regulaciones protectoras del empleo

en las distintas naciones del orbe, velando por la ejecución de las directrices aprobadas en cada estado" (p. 165). Dado que se trata de la institución que recoge todas las reclamaciones y denuncias, y que implementa soluciones anticipadas a escala global, organizando cumbres y grupos de trabajo. Por ello, nos alineamos con la definición de Díaz y Benavides, pues se ajustan a nuestro ámbito de indagación.

Instrumentos básicos sobre la Libertad Sindical

Son los acuerdos de la OIT ratificados en el Perú:

Convenio 87 de la OIT, Convenio relativo a la LS y a la protección del derecho de sindicación:

Convenio que se encuentra precisado por el Congreso mediante RL N° 13281 el 15 de dic. de 1959; y, con respecto a la Libertad Sindical:

En el art 2° se hace referencia que. "los trabajadores y 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".

Con respecto a la autonomía sindical:

En el art 3° se hacer referencia que: "1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de

formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

En el art 11° se hace referencia que: “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.

Convenio 98, Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

Acuerdo que se encuentra precisado por el Congreso por la RL N° 14712 el 18 de noviembre de 1963.

En cuanto a la salvaguarda frente a la discriminación contra los sindicatos, poseemos el

Art 1°:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la LS en relación con su empleo.
2. Tal salvaguardia deberá aplicarse de manera singular frente a cualquier acción cuyo propósito sea:

- (a) Condicionar la ocupación de un operario a la premisa de que no se integre en una agrupación gremial o que abandone su pertenencia a la misma;
- (b) Echar a un operario o causarle detrimento de cualquier tipo debido a su vinculación con una organización laboral o por su implicación en acciones sindicales fuera de la jornada laboral o, con la anuencia del patrono, en el transcurso de la jornada laboral.

De igual modo, en lo que concierne a la salvaguarda frente a los actos de intervención el

Art 2°:

1. Las entidades laborales y patronales deberán beneficiarse de una defensa apropiada ante cualquier intervención de unas hacia las otras, sea ejecutada de manera directa o mediante sus representantes o afiliados, en su formación, operatividad o gestión.

2. Se entienden como intervenciones, dentro del contexto de este precepto, primordialmente, las acciones que busquen promover la creación de agrupaciones laborales subordinadas a un patrón o a una entidad patronal, o bien, respaldar financieramente, o de alguna otra manera, agrupaciones laborales, con el fin de someter a estas agrupaciones al dominio de un patrón o de una entidad patronal.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos

Enunciada en la ciudad de París el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea Plenaria de la ONU en su Decreto N° 127 ratificado por el Perú mediante resolución Legislativa N° 13282 el 9 de diciembre de 1959.

En el art 23, inc. 4, indica que: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Es un Derecho en la cual se deben defender los intereses personales y ayuda en aquellos casos de que los intereses personales quieran ser vulnerados.

El Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales

Precisada por el DL N° 22129 el 28 de marzo de 1968, que en su:

Art 8° hace referencia:

1. Las entidades firmantes en el presente Convenio se obligan a asegurar:

a. El privilegio de cada individuo de constituir asociaciones laborales y adherirse a la de su preferencia, subordinado únicamente a los estatutos de la entidad pertinente, con el fin de fomentar y resguardar sus derechos económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones a la práctica de este privilegio que aquellas dictadas por la Ley, siempre que sean imprescindibles en una comunidad democrática para velar por la seguridad del Estado o el orden público, o para salvaguardar los derechos y libertades de terceros.

b. La prerrogativa de las asociaciones laborales de constituir federaciones o confederaciones nacionales y la de estas últimas de crear entidades sindicales internacionales o integrarse a las mismas.

c. La facultad de los sindicatos para operar sin impedimentos y sin más restricciones que las dictadas por la normativa vigente, siempre que sean necesarias en una sociedad democrática para velar por la seguridad del Estado o el orden público, o para proteger los derechos y libertades ajenas.

d. El derecho a la paralización laboral, ejercido conforme a las legislaciones de cada nación.

Marco Legal Nacional

Constitución Política del Perú de 1993:

En el **inciso 1 del Art. 28°.-** Facultades grupales del obrero. Derecho a la asociación, pacto colectivo y prerrogativa de la paralización laboral. El gobierno supervisa y resguarda la asociación, el convenio colectivo y la cesación de actividades, por lo tanto, el gobierno respalda la autonomía sindical, impulsa los acuerdos colectivos y favorece métodos de resolución pacífica de disputas laborales, además de regular la prerrogativa de la paralización laboral para que se lleve a cabo en consonancia con el bienestar colectivo. Establece sus restricciones y condicionantes.

Código Procesal Civil; Art. 608 y 610:

Dentro del terreno del litigio civil, el magistrado capacitado para emitir resoluciones precautorias es aquel que ostenta autoridad sobre las reclamaciones presentadas en la querrella. En otras palabras, es el juez facultado para examinar y decidir sobre el núcleo del conflicto en cuestión. De acuerdo con:

Art 608 del Código Procesal Civil:

El magistrado facultado para adoptar providencias precautorias es aquel que está capacitado para examinar las demandas planteadas. Este juez, a instancia de las partes, tiene la facultad de adoptar una providencia precautoria incluso antes de que comience el procedimiento o durante su curso, salvo que otro precepto del presente Código indique lo contrario.

Todas las providencias precautorias fuera del procedimiento, destinadas a asegurar la efectividad de una pretensión específica, deberán ser solicitadas ante el mismo magistrado, bajo pena de nulidad de las decisiones precautorias emitidas. El solicitante debe manifestar de manera explícita la pretensión que desea interponer.

El propósito de la providencia precautoria es asegurar el cumplimiento de la resolución definitiva.

Art 610 del Código Procesal Civil:

Quien solicita la providencia debe:

- 1.- Presentar los argumentos de su solicitud precautoria;
- 2.- Determinar el modo de la misma;
- 3.- Especificar, si fuere pertinente, los bienes sobre los cuales debe recaer la providencia y el valor de su gravamen;
- 4.- Proponer una garantía contraria; y
- 5.- Señalar el ente jurisdiccional de apoyo pertinente, si fuere necesario. En el caso de un individuo, deberá corroborar su identidad mediante la inclusión de una copia autenticada de su cédula de identidad personal.

Ahora bien, en nuestra experiencia laboral, el juez puede, a solicitud de una de las partes, dictar medidas cautelares tanto antes de iniciarse el proceso, teniendo la primera sentencia fundada, como durante su desarrollo, presentando toda la carga económica que presenta el recurrente, y los gastos que tiene desde la fecha que fue despedido.

DECRETO SUPREMO 010-2003-TR – TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Ley N° 25593

Es el ente que orquesta los vínculos laborales grupales en la nación peruana. Este estatuto persigue como propósito primordial delimitar los prerrogativos y obligaciones tanto de los asalariados como de los patronos en el entorno gremial, además de fomentar la interacción y el pacto colectivo como métodos para solventar disputas laborales. Adicionalmente, tiene la

finalidad de salvaguardar el goce de los derechos laborales de los trabajadores, impulsar la independencia sindical y proporcionar un entorno normativo que propicie la armonía social y la estabilidad en las interacciones laborales colectivas.

Art. 2.- El gobierno concede a los asalariados la facultad de agruparse, sin requerir aprobación anticipada, con el propósito de analizar, fomentar, salvaguardar y abogar por sus prerrogativas y objetivos, así como para el progreso colectivo, financiero y ético de quienes lo componen.

Art. 3.- La integración es opcional y espontánea. No se puede vincular la contratación de un individuo con su pertenencia o no a una agrupación, ni forzarlo a incorporarse a un gremio, ni restringirle la posibilidad de hacerlo.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728:

Artículo 29.- Resulta inválido el despido fundado en:

- a. La pertenencia a una agrupación sindical o la intervención en actividades de carácter sindical;
- b. La postulación como representante de los trabajadores o el ejercicio de dicha función, o haberlo realizado en el pasado;
- c. Formular una denuncia o involucrarse en un procedimiento contra el empleador ante las autoridades competentes, a menos que se configure una infracción grave conforme a lo estipulado en el inciso f) del Artículo 25;
- d. La exclusión o trato desigual debido a género, etnia, creencias, ideología, lengua, discapacidad o cualquier otra circunstancia;

e. El estado de gravidez, cuando la extinción de la relación laboral ocurra en cualquier etapa del embarazo o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto. Se presume que la causa del despido es el embarazo si el empleador no justifica la existencia de una razón válida para la terminación.

Artículo 34.- La extinción del vínculo laboral del empleado basada en motivos vinculados a su comportamiento o aptitud no genera obligación de compensación económica.

Si la terminación es caprichosa por ausencia de justificación explícita o por no poderse acreditar la causa en el proceso judicial, el empleado tendrá derecho a recibir la indemnización prevista en el art 38, siendo esta la única compensación por el perjuicio ocasionado. Podrá interponer acción legal simultáneamente para reclamar otros derechos o beneficios sociales pendientes.

En situaciones de despido nulo, si la demanda es considerada procedente, el trabajador será reinstalado en su puesto, salvo que, durante la ejecución de la sentencia, decida optar por la compensación establecida en el art 38.

1.3 Antecedentes del estudio

Antecedentes Nacionales

Hurtado Chuquimantari y Medran Olivera (2022). La LS y su relación con la aplicación de convenios colectivos en la empresa minera los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021.

Resumen: El trabajo de investigación se elaboró considerando dos factores fundamentales: la autonomía legal y los acuerdos laborales colectivos. Dado que resulta crucial comprender cómo interactúan estas dos variables, la indagación se llevó a cabo en la

Corporación Minera Los Quenuales S.A., en su sede Yauliyacu. La cuestión principal planteada fue: ¿De qué manera incide la LS en la implementación de los pactos laborales en la Corporación Minera Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021?. El objetivo fue esclarecer la conexión existente entre la LS y la aplicación del convenio colectivo de trabajo en dicha entidad minera en el año 2021. Se adoptó un enfoque cuantitativo con un nivel básico de correlación en términos metodológicos. La muestra estuvo compuesta por 72 empleados afiliados al sindicato de la Corporación Minera Los Quenuales – Yauliyacu. Además, el estudio adoptó el método científico, la técnica del cuestionario y la herramienta del mismo tipo. Las cifras adicionales sugieren que la adopción de los acuerdos laborales colectivos en la Corporación Minera Los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu 2021 ejerce una influencia significativa sobre la libertad de asociación, dado el reconocimiento de los derechos sindicales, la facultad de negociación colectiva y el derecho a la huelga. Finalmente, se sugiere que esta evaluación sirva como punto de partida para futuras investigaciones en torno al tema.

Calderon Vivanco y Condezo Rios (2022). El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021.

Resumen: El presente análisis tuvo como fin ilustrar cómo el despido ilícito infringe los derechos primordiales del empleado, en el contexto de Lima Norte, 2021. Asimismo, se examinó la transgresión que ocasiona el Despido Ilícito en lo relacionado al derecho a la igualdad y la no discriminación del trabajador, además de abordar su impacto sobre la igualdad de trato del trabajador en la nación. El enfoque metodológico utilizado fue de naturaleza elemental, con una orientación cualitativa, y un diseño basado en la teoría fundamentada, bajo un nivel de descripción detallada. Para la recolección de datos, se empleó la técnica de entrevista, utilizando

como herramienta una guía estructurada de entrevistas. En los hallazgos, se evidenció las repercusiones derivadas de un despido ilícito y su influencia sobre los derechos fundamentales del trabajador. En la conclusión, se afirmó que el despido ilícito infringe los derechos esenciales del empleado, ya que este es despojado de su puesto sin justificación legítima.

Bringas Tisnado (2024). La Vulneración a la LS Individual de los Trabajadores del sector privado en el Perú, repuestos por una medida cautelar.

Resumen: La indagación se efectuó a partir de una óptica expositiva, utilizando el enfoque analítico hipotético-deductivo, con el propósito de poner de manifiesto en qué condiciones la instauración de salvaguardas cautelares temporales o provisionales lesiona la libertad sindical individual dentro del contexto de los asalariados del ámbito privado en el territorio peruano. Los dispositivos empleados en el proceso de recopilación y análisis de información incluyeron la pauta para el estudio documental y la sistematización mediante codificación. Igualmente, se llevó a cabo una exploración acerca de las disposiciones legales internacionales y nacionales en vigor respecto a la transgresión de los derechos sindicales individuales de los obreros. Los descubrimientos esenciales de la investigación indican que un derecho cardinal, de amplio reconocimiento tanto a nivel nacional como supranacional, es la libertad de asociación. Este derecho asegura la capacidad y facultad para crear y afiliarse a las asociaciones sindicales de preferencia. De manera análoga, otorga a los empleados la prerrogativa de intervenir en eventos sindicales tales como asambleas y manifestaciones, a fin de fomentar y resguardar sus intereses laborales. En conclusión, se establece que la Medida Cautelar Especial de Restablecimiento Provisional no restringe ni transgrede el derecho a la libertad sindical. Esta prerrogativa, consagrada en el texto constitucional, pone de relieve la importancia del trabajo como una obligación y un derecho primordial para todos los seres

humanos, además de ser un pilar fundamental del bienestar social y un instrumento para la autorrealización. Los preceptos procesales legislan y definen las pautas y condiciones para la implementación de medidas preventivas dentro del ámbito laboral, incluyendo el Restablecimiento.

Antecedentes Internacionales

Fábrega Trueba (2023). El Despido Nulo.

Resumen: Una conceptualización denota una interpretación sobre algo que permanece indeterminado en su totalidad. En esta presente Disertación Doctoral se busca exponer, sustentar y proporcionar directrices para la detección y descripción del DESPIDO NULO, considerado como una infracción al derecho humano fundamental al empleo, que trasciende las justificaciones convencionales de despido, ya que atenta contra la dignidad inherente al ser humano; y de esta forma se intentó proteger de manera absoluta esos derechos esenciales del trabajador. Es inaceptable que el desenlace final del proceso sea precisamente opuesto, transgrediendo de facto la protección judicial efectiva que consagra la normativa laboral. Este principio constituye la base legal que ha inducido al legislador a instaurar la readmisión obligatoria en casos de Despido Nulo, en contraste con el procedimiento ordinario de cualquier otra forma de terminación laboral, como en situaciones donde un empleado es despedido por motivos de etnia, género, creencias religiosas, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social, o inclinaciones políticas, orientación sexual, inmunidad sindical, situaciones maternales o paternales, o estando en licencia, o cualquier acto que infrinja derechos humanos fundamentales. Siendo la naturaleza del derecho laboral su carácter protector dentro del entramado social del trabajo, conceptualizar permite acotar en pos de robustecer esa esencia. A través del enfoque cualitativo y a la luz del sistema jurídico de Friedman, se utilizaron las herramientas de análisis

de instrumentos de la doctrina, jurisprudencia y legislación nacional e internacional, así como la opinión de juristas y expertos interdisciplinarios en el área del derecho del trabajo. En el presente trabajo se utilizó, el método hermenéutico clásico, dentro de la que se encuentra interpretación sistemática, histórica, lógica y gramatical. Teniendo como resultado final del proceso lo contrario, vulnerando la tutela judicial efectiva que ofrece la legislación laboral. Y, como conclusión, que la interpretación actual del Despido Nulo que se tipificó en la Carta Magna de Venezuela contraviene los principios fundamentales de seguridad jurídica que se comenta en la misma.

López Martínez (2023). El flamante estatuto concursal y la invalidación del despido: estudio jurisprudencial de los inconvenientes acaecidos desde la promulgación de la Norma 20.720.

Resumen: Este trabajo se enfoca en un examen exhaustivo de los problemas fundamentales que han surgido desde la promulgación de la nueva normativa concursal, específicamente en lo relacionado con la anulación del despido. Este fenómeno ocurre en situaciones donde la nulidad del despido tiene lugar antes de que se emita la resolución de liquidación concursal, generando así una falta de claridad tanto en cuanto a la legitimidad de dicho despido como en su alcance. Se analiza a través del método de investigación descriptiva. En consecuencia, se trata de una investigación profunda sobre las diversas soluciones que los tribunales de justicia han proporcionado frente a estos escenarios, con especial énfasis en los criterios adoptados por la Corte Suprema en los distintos fallos relacionados con la Unificación de Jurisprudencia hasta la fecha. Se examinarán las repercusiones de estos criterios en el pago de los créditos laborales y en el trato de los demás acreedores dentro del proceso concursal, además de un escrutinio detallado de los razonamientos utilizados para fundamentar cada una de las

resoluciones, con una atención particular al principio de la par condicio creditorum. Finalmente, se concluirá en que, con el dictamen de la Ley 20.720, y en específico con la instauración del artículo 163 del código del Trabajo, se vino a solucionar la dificultad que sufrían los de mano de obra con la fractura de su empleador, concediendo seguridad a los mismos en relación a su escenario al fundar la nueva causal de término del contrato de trabajo firme en ser sujeto el empleador al pago. Y, se brindará una reflexión personal sobre lo que creímos como la apariencia más apropiada ante el vacío legal.

Ramírez Urquiza (2021). La Libertad Sindical en la administración Pública y las vías para su defensa en el Ordenamiento Jurídico Chileno.

Resumen: La presente disertación tiene como propósito indagar, tal y como su enunciado lo expresa, la situación de los servidores estatales en relación con la LS y su resguardo. Partiendo de la premisa de que los servidores estatales constituyen una categoría de empleados, se busca examinar de qué manera la LS podría ser implementada por estos individuos y de qué forma podría ser preservada, tomando en cuenta que existe la normativa 19.296 que regula la constitución y operatividad de agrupaciones de servidores públicos, pero que no ha especificado de manera explícita mecanismos de salvaguarda para estos grupos frente a agresiones externas. Habiéndose dado como resultado que, la libertad sindical en el país de Chile ha asumido en su consagración y defensa adelantos y regresiones. Se hace imprescindible, por tanto, dilucidar si, a través de una vía diferente a la legislación futura, es factible estructurar una interpretación que eluda tales deficiencias o carencias, y de herramientas procesales y normativas en general para el resguardo de la LS en el ámbito gubernamental. Con el fin primordial de identificar la existencia

de disposiciones en el marco jurídico que habiliten a los titulares de la LS para rechazar dichos ataques. El método adoptado es de tipo formalista y teniendo como conclusión que, es obligatorio que Contraloría General de la República acepte que el mandato para la Dirección del Trabajo en todas aquellos en el organismo de control no puede interponerse, al menos lo haga la Dirección del Trabajo acorde a la norma y acorde a la contra excepción del artículo 1 inciso 3° del mismo Código del Trabajo.

1.4 Marco conceptual

Libertad Sindical: Para Villavicencio (2010) es “el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y éstas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes” (p. 87).

Despido nulo: Para Arévalo (2023) “es aquel que tiene como motivo cualquiera de las clases de discriminación prohibidas por la Constitución o la Ley; o que vulnere los derechos fundamentales del trabajador” (p. 263).

Derecho del trabajo: Para De Diego (2004) “el derecho del trabajo es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y obligaciones” (p.49)

Sindicato: Para Valderrama et al. (2016) el “Forma de organización de los trabajadores cuyo objeto es la defensa de los intereses profesionales y socioeconómicos de los asociados” (p. 366)

Afiliación sindical: Se trata de la capacidad de los empleados, sin ninguna segregación, de unirse a la entidad que consideren pertinente, bajo la única condición de cumplir con las normativas de dichas asociaciones. (art. 2 del Convenio 87 de la OIT)

Organización sindical: Según Romero (2022), "se trata de la asociación de trabajadores o empleadores que se estructuran de manera independiente, con el fin de salvaguardar y optimizar sus derechos y beneficios". (p. 39).

Comportamiento antisindical: Menciona Valdeolivas (1994) que "el problema será dilucidar en cada supuesto concreto cuándo el comportamiento que afecta negativamente a los derechos de LS puede ser considerado como antisindical en sentido estricto y cuándo, por el contrario, supone un comportamiento legítimo no reprimible" (p. 71).

CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción de la realidad problemática

Internacional

En América Latina se ve el tema de la LS de forma constante, puesto que hay transgresiones a sus derechos laborales por gran parte de las empresas. Tema que es debatido en todos los estamentos internacionales como es la OIT, la Organización de Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos, entre otros; quienes están encargados de regular este comportamiento antisindical y discriminatorio de las empresas, evitando así la vulneración de los derechos a la libertad sindical, este derecho que le permite a un trabajador poder constituir una organización que estime conveniente, así como afiliarse y ser libre en poder ejercer sus derechos frente a su empleador. Hay varios países que están siendo observados por los organismos internacionales, con respecto a la vulneración de la LS, como es el caso de Colombia, puesto que, las demandas presentadas contra el gobierno de Colombia ante el Comité de LS ascienden a 256 entre los años 1953 y 2006, cifra notablemente elevada en comparación con otros países miembros, lo cual refleja la gravedad de las mismas. Los empleadores son los principales

responsables directos de las infracciones a la LS, a pesar de que Colombia ratificó los convenios 87 y 98 sobre LS y se comprometió ante otras naciones a implementar dichas normativas en su territorio, lo cual no ocurrió, dado que el gobierno obvia y vulnera las disposiciones, generando un caos interno. A pesar de que Colombia forma parte de la OIT desde 1919 y es consciente de que los tratados internacionales de esta organización deben ser observados y aplicados,

La LS en Colombia, por ejemplo, enfrenta obstáculos específicos relacionados con el derecho de huelga, el cual está severamente restringido en gran parte de los sectores productivos. Estos son problemas y situaciones que el gobierno colombiano dilata en resolver, por ejemplo, mediante la presentación de propuestas legislativas que permitan la implementación de los convenios de la OIT, lo que genera inestabilidad laboral y crea un ambiente de vulnerabilidad para los trabajadores y sus sindicatos. Colombia es, por tanto, considerada uno de los países más peligrosos para ejercer la actividad sindical a nivel mundial. El Tribunal Mundial de Libertad Sindical, reafirma que el estado colombiano es responsable de actos sistemáticos que vulneran el principio de Libertad Sindical, actuando como autor directo, coautor, cómplice o encubridor de homicidios, agresiones, torturas, detenciones ilegales, atentados, amenazas, despidos y represalias debido al ejercicio sindical. Estos actos discriminatorios perpetrados por empleadores restringen el ejercicio de la LS y obstaculizan la defensa de los derechos de los trabajadores.

Nacional

En Perú, se trabaja constantemente el tema de la Vulneración a la LS para erradicar este abuso por parte del empresario; pese que la libre sindicación está siendo reconocido por el DS N° 010-2003-TR, donde se establece que la afiliación es libre y voluntaria, lo empresarios hacen oídos sordos, buscando la manera de como buscar la inestabilidad laboral de los trabajadores. La

consecución de este Derecho esencial implicó desde un inicio, la lucha constante por parte de los trabajadores desde tiempos remotos contra el Estado Liberal, quienes inicialmente enfrentaron un rechazo rotundo. A día de hoy, aún se preservan resquicios de actitudes y conductas anti sindicalistas por parte de los empleadores, quienes continúan transgrediendo este derecho de manera recurrente.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su rol de entidad rectora en lo concerniente al ámbito laboral y la promoción del empleo, confeccionó el Plan Sectorial de Promoción de la LS 2024 – 2028, cuyo propósito es fomentar la práctica de la LS y los derechos que de ella emanan, con la meta de incrementar la afiliación sindical a nivel nacional. A pesar de contar con una constitución que respalda el derecho a la libertad sindical, la modificación que sufrió el artículo 51° de la Carta Magna de 1979 para reducirlo a una versión más sucinta en el artículo 28° de la constitución vigente de 1993 no aporta claridad, ya que persisten interrogantes sobre los mecanismos necesarios para lograr los resultados positivos tan anhelados por la clase trabajadora.

En este contexto, la transgresión de la LS se manifiesta en cada empresa donde se pueda organizar un sindicato, como es el caso ejemplar de la Federación de Trabajadores de la Industria Manufacturera y Servicios Afines del Perú – FETRIMAP – CGTP, en la cual laboro (en el área legal) hasta el presente. A lo largo de los años, he sido testigo del crecimiento sostenido de esta organización, dado que múltiples sindicatos de diversas empresas a nivel nacional siguen adhiriéndose a la FETRIMAP, que actualmente cuenta con 63 sindicatos afiliados a nivel nacional. Estos sindicatos buscan únicamente apoyo, asesoramiento, formación y, a través de ello, encontrar soluciones a los problemas que enfrentan, ya sea a nivel individual o colectivo. En general, la vulneración de la libertad sindical es evidente, como lo demuestra la discriminación

anti sindical vinculada a despidos por la simple acción de organizarse o afiliarse a un sindicato, el acoso laboral, el cambio arbitrario de puesto o el traslado injustificado de trabajadores sindicalizados, la violación del fuero sindical, la negativa a reconocer la existencia de un sindicato, los descuentos ilegales, entre otros abusos. Todo esto se resume en el lema “Creando poder sindical”, el cual refleja perfectamente la labor diaria, pues no pasa un día sin que los trabajadores lleguen a las oficinas con cartas de imputación, preavisos de despido, solicitudes para redactar cartas por actos de hostilidad laboral, demandas por despidos injustificados, fraudulentos, nulos, sin causa, y por el incumplimiento de convenios colectivos, entre otros temas cruciales.

Local

La entidad analizada, se desempeña en la industria Químico-Farmacéutica, dedicándose principalmente a la elaboración de artículos farmacológicos, compuestos químicos terapéuticos y productos botánicos destinados a usos médicos. Posee diversas instalaciones en la jurisdicción de Lima, con su sede central ubicada en el corazón de la ciudad hasta el presente. Además, dispone de una plantilla de 2,145 empleados. El 5 de febrero de 2017 se estableció el Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma, con registro sindical N° 018130-2017-MTPE/1/20.2, lo que ha dado origen a una serie de abusos contra los trabajadores afiliados al sindicato, menoscabando su derecho fundamental a constituir y unirse a una organización sindical. Estos abusos incluyen despidos y conductas de hostilidad laboral, entre otros problemas emergentes. Las razones subyacentes de esta problemática radican en la creación del SUT de Medifarma y en la decisión de afiliarse a él. Esto infringe el artículo 2 del Convenio N° 87 de la OIT, que establece que "trabajadores y empleados, sin distinción alguna y sin requerir autorización previa, tienen el derecho de formar las organizaciones que consideren apropiadas, así como afiliarse a ellas, con

la única condición de adherir a sus estatutos". Por lo tanto, si no se aborda esta situación, las repercusiones serán el incremento continuo de la violación de los derechos sindicales, la pérdida de empleo, ya que el empleador ejerce su autoridad para someter a los empleados mediante diversas formas de presión, lo que culmina en despidos. Esto afecta negativamente la estabilidad laboral dentro de la empresa, dejándolos en una situación de precariedad económica y, sin duda, ocasionando un perjuicio económico y un daño moral considerable.

2.2 Formulación del problema general y específicos

Problema general

¿De qué manera la Vulneración a la Libertad Sindical incide en el despido nulo de los trabajadores de la empresa Medifarma S.A., Lima, año 2017-2018?

Problemas específicos

¿De qué manera la formación de una organización sindical incide en el despido nulo de los trabajadores de la empresa Medifarma S.A., Lima, año 2017-2018?

¿De qué manera la afiliación a un sindicato incide en el despido nulo de los trabajadores de la empresa Medifarma S.A., Lima, año 2017-2018?

2.3 Objetivo general y específico

Objetivo general

Demostrar que la Vulneración a la Libertad Sindical influye en el despido nulo de los trabajadores de la empresa Medifarma S.A., Lima, año 2017-2018.

Objetivos específicos

Demostrar que la formación de una organización sindical influye en el despido nulo de los trabajadores de la empresa Medifarma S.A., Lima, año 2017-2018.

Demostrar que la afiliación a un sindicato influye en el despido nulo de los trabajadores de la empresa Medifarma S.A., Lima, año 2017-2018.

2.4 Hipótesis general y específico

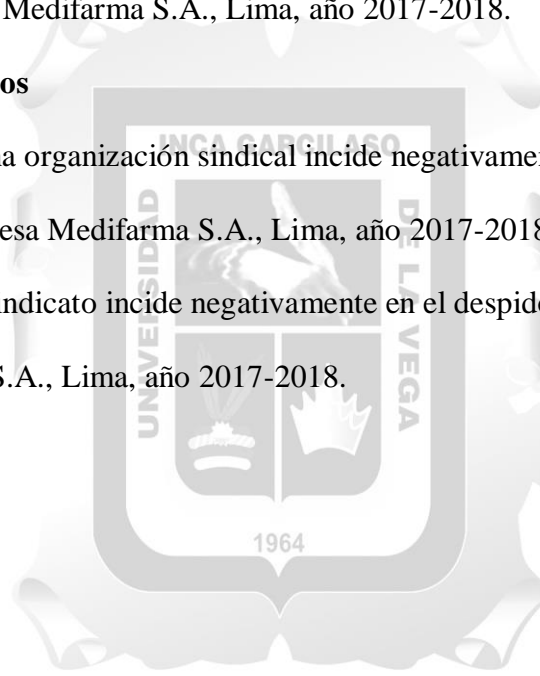
Hipótesis general

La Vulneración a la Libertad Sindical incide negativamente en el despido nulo de los trabajadores de la empresa Medifarma S.A., Lima, año 2017-2018.

Hipótesis específicos

La formación de una organización sindical incide negativamente en el despido nulo de los trabajadores de la empresa Medifarma S.A., Lima, año 2017-2018.

La afiliación a un sindicato incide negativamente en el despido nulo de los trabajadores de la empresa Medifarma S.A., Lima, año 2017-2018.



CAPITULO III: JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

3.1 Justificación importancia del estudio

La **justificación teórica** se sustenta en que se obtendrá un análisis detallado y profundo de cómo el comportamiento antisindical del empleador vulnera el Derecho a la Libertad Sindical de los trabajadores en la Empresa Medifarma S.A, trayendo como consecuencia el despido nulo, identificando las presuntas faltas graves inexistentes atribuidas por la empresa, que causan daño y perjuicio en el trabajador. Es así que, la variable Libertad sindical constituye una variable de suma **importancia** para la comprensión del éxito laboral de los trabajadores en la empresa; en ese sentido la presente investigación estará llenando un vacío en el conocimiento teórico.

La **justificación práctica** de la presente investigación busca ser una pieza útil para reaccionar y accionar frente a las diversas vulneraciones que hay al Derecho a la Libertad Sindical, y como hemos podido observar, están siendo disfrazadas por presuntas faltas graves, convirtiéndose en un modus operandi del empleador, por el simple hecho formar una organización sindical o ser afiliado, y reclamar sus Derechos laborales. Su **importancia** radica en que estamos ayudando en la prevención de las consecuencias graves (más despidos injustificados) que este estudio tendría, al no ser atendidas y observadas a tiempo para posteriores casos.

La **justificación Legal** de la presente investigación, está sustentando en las normas legales que se están transgrediendo, debido a que hay cuerpo normativo que protege al trabajador, pero como hemos podido observar, el empleador hace caso omiso y mantiene una política antisindical. Tenemos por ejemplo el inc. 1 del Art. 28° de la Constitución Política del Perú, el artículo 3.1 del Convenio N° 87 de la OIT, el Art 2° y 3° del D.S. N° 010-2003-TR –

T.Ú.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley N° 25593 y el criterio de nuestro máximo interprete constitucional, sobre LS en su fundamento 13 de la STC N° 0206-2005-PA, que constituye precedente vinculante conforme al artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional. Su **importancia** radicará en que, es un tema polémico desde una perspectiva jurídica, aportando nuevas indicios y argumentos para el debate.

La **justificación metodológica** de la presente investigación, cuenta con una investigación metodológica, ya que emplea un enfoque cualitativo, descriptivo y correlacional, puesto que describiremos los hechos a partir de dos variables: Vulneración a la Libertad Sindical y el despido nulo, luego se relacionará ambas variables. Este enfoque permitirá obtener resultados objetivos y confiables; aportando una base sólida para posibles recomendaciones. El tipo de investigación es básica y el diseño es no experimental. Su **importancia** radicará en que, al ser un estudio descriptivo, pondrá en vitrina el problema, para que las autoridades vean que este problema existe y que está trayendo graves consecuencias.

3.1 Delimitación del estudio

En nuestro país, la política antisindical practicada en el Sector privado por el empleador, luego de enterarse que sus trabajadores formaron un sindicato o que quieren afiliarse a uno, constituye un problema, puesto que buscan de una u otra manera tratar que se desafilien o de separarlos de la empresa, imputándoles hechos inexistentes, configurados como supuestas faltas graves que, como ya hemos visto, han sido observadas por los magistrados en un proceso judicial, teniendo sentencias firmes a favor de los trabajadores. Es por ello que, **este estudio se centrará en demostrar que la Vulneración a la Libertad Sindical se relaciona con el despido nulo de los trabajadores de la empresa MEDIFARMA S.A., ubicado en Lima**

Metropolitana, especialmente en ocho trabajadores que fueron víctima de este abuso laboral, y que se armaron de valor para poder interponer una demanda por despido nulo.

Se considerará el periodo comprendido entre el 2017 y 2018, puesto que, la organización sindical fue constituida el 05 de febrero del 2017, siendo reconocida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de fecha 09 de febrero del 2017, dejando constancia de inscripción con el expediente N° 018130-2017-MTPE/1/20.2, y esto fue comunicada a la empresa mediante carta notarial de fecha 20 de febrero del 2017, por último, se le comunicó también la constitución de la organización sindical y los 28 integrantes con fecha 07 de febrero del 2017. Año donde inician los problemas para la empresa, ya que desde momento comenzó a armar estrategias antisindicales contra sus trabajadores sindicalizados, y sigo con fuerza hasta el 2018, años en los que se vio despidos masivos, sin ninguna justificación, el empleador adopto una política contraria a los derechos de Libertad Sindical.

La **población de estudio incluirá** cuatro expedientes del año 2017 y cuatro expedientes del 2018, procesos judiciales de ocho trabajadores que fueron despedidos injustamente, y que dentro de un proceso judicial los magistrados con sentencias firmes se hizo justicia, puesto que salieron fundadas en todos sus extremos.

CAPITULO IV: FORMULACION DEL DISEÑO

4.1 Diseño esquemático

En esta ocasión se describirán las herramientas de diseño que se empleó para la elaboración del trabajo de investigación. Teniendo en cuenta que nuestro enfoque es cualitativo; se utilizó como técnica el análisis documental y como instrumento la ficha de análisis documental, con el fin de obtener mayor información del problema que se está investigando.

4.1.1 Corpus

PRIMER CASO: EXPEDIENTE 07365-2017 DEL VIGESIMO SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA DE LIMA

Demandante	Contreras Candia, José Antonio
Fecha de ingreso	09 de agosto del 2010
Fecha de cese	21 de marzo del 2017
Contrato laboral	Indeterminado
Remuneración	S/ 1,200.00
Puesto	Auxiliar de acondicionado
Empleadora	MEDIFARMA S.A.

Fundamentos de hecho:

El señor Contreras fue despedido de manera intempestiva el 21 de marzo del 2017, por supuestas faltas graves según la empresa, pero en realidad fue despido por haberse afiliado al Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma con fecha 15 de febrero del 2017, comunicando a la empresa por medio de una Carta Notarial el 23 de febrero del 2017.

A continuación, narraremos los hechos antes del despido. El 07 de marzo del 2017, se encontraba laborando como de costumbre, cuando de pronto el jefe inmediato le manifiesta que tenía llamada de Recursos Humanos, al llegar le esperaba el abogado de la empresa y le ofrecieron un bono adicional si renunciaba a la empresa. Ante esto, el señor Contreras les dijo de frente, que quieren despedirlo por formar parte del sindicato y que no iba a firmar nada. Luego que diera tal respuesta, llamaron al personal de seguridad para que saquen todas sus pertenencias de su casillero y fue así que lo despidieron. El 08 de marzo del 2017, el señor Contreras se apersonó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, con la finalidad de realizar la constatación policial. El 13 de marzo del 2017, remite carta a la empresa, solicitando su regreso.

El 14 de marzo del 2017, la empresa le hace llegar la Carta de Pre Aviso de Despido, donde señalan que en aplicación del Art. 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, le daban un plazo de seis (06) días naturales para que efectúe sus descargos respecto a las faltas graves que le imputaban, y que se encontraban tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Indicando la a empresa que, evaluaron el desempeño en general del recurrente, los cuales reflejaban la supuesta falta de compromiso del trabajador y, como consecuencia de ello el incumplimiento de sus obligaciones. Luego señalaron que había una disminución reiterada en el rendimiento de sus labores, la misma que habría sido verificado con la evaluación de desempeño que periódicamente la empresa decía realizar, y que no apreciaría mejora alguna del trabajador. Fue así que el 16 de marzo del 2017, el señor Contreras hace llegar su Carta de Descargo a la empresa, dentro del plazo establecido; en el que señala que no existe ningún medio probatorio, que pruebe el supuesto incumplimiento de sus

obligaciones laborales y menos la evaluación de su desempeño laboral, reiterando que la única razón fue despedirlo por haberse afiliado al sindicato el 15 de marzo del 2017; vulnerando de esta manera su derecho a la libertad sindical.

Luego de ello, la empresa vía notarial le hizo llegar la carta de despido el 21 de marzo del 2017, donde se pudo ver que la empresa hace caso omiso a los descargos del señor Contreras, y se reafirma en todo lo que argumentó en la carta de pre aviso de despido, precisando que no hay relación alguna con su afiliación, ya que el despido es por faltas graves y hechos anteriores a su afiliación al sindicato; pero, que eso no lo exime en caso incurra en faltas laborales. Posterior a ello, surgió una serie de desafiliaciones, luego de comunicar el 23 de febrero del 2017 a la empresa de 23 nuevos afiliados; dentro de ellos al señor Contreras. Y, momento a otro se desafiliaron 11 trabajadores. A pesar de ello, el sindicato se mantuvo fuerte, elaborando su primer pliego de reclamos del 2017 – 2018 comunicando a la empresa y al MTPE. Fue en ese contexto que solicitaron la información financiera de la empresa, teniendo como respuesta, el despido de todos los dirigentes y afiliados del sindicato. Tomando una dirección de una política antisindical por parte de la empresa, puesto que comenzaron a perseguir a cada integrante del sindicato con el mismo modus operandi de los despidos indirectos, es decir a través de la negociación por renunciar a la empresa y el desafiliarse.

Fue así que adjuntando todo lo ocurrido con los respectivos medios probatorios mencionados en los hechos, el señor Contreras presentó su demanda el 27 de marzo del 2017, teniendo como Primera Pretensión, se declare el Despido Nulo por encontrarse en la causal establecida en el literal a) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; consecuentemente el pago de las remuneraciones devengadas y la indemnización por daños y perjuicios. Solicitando sea admitida por la vía del proceso ordinario laboral; siendo admitida el 01 de junio del 2017,

fijando fecha para su audiencia de conciliación y juzgamiento. La empresa por su lado, presentó su contestación de la demanda, en el que sigue con los mismos argumentos de su carta de pre despido y el de su carta de despido.

SENTENCIA N° 188-2018 (PRIMERA INSTANCIA). Declararon fundada la demanda. Ordenando el pago de S/ 50,000.00 por daño moral. Ordenando a la empresa que reponga al señor Contreras. Puesto que la empresa no demostró que su política de evaluaciones de desempeño se iniciaba cada año o periodo y, dentro de los meses de febrero y marzo. Sobre todo, de los trabajadores que renunciaron al sindicato, por ello no hay duda que la empresa tomó conocimiento formal de la inscripción del sindicato e inmediatamente empezó una serie de conductas dirigidas a desestabilizar el sindicato, como imputarles falta grave a todos los dirigentes sindicales y a los trabajadores afiliados, en consecuencia, tampoco hubo incumplimiento de labores.

SENTENCIA DE VISTA (SEGUNDA INSTANCIA). Revocaron la resolución N° 03 que contiene la Sentencia N° 188-2018 de fecha 28 de junio del 2018, que ampara el daño moral, reformándola declara infundado dicho extremo. Confirmando la sentencia que declara fundada la demanda, y ordenan la reposición del señor Contreras a su puesto de trabajo, con el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha de su reposición efectiva. Puesto que, al analizar la situación, consideraron que hubo trabajadores afiliados a dicha organización sindical, los cuales fueron notificados con cartas de pre aviso de despido, inmediatamente después de que la empresa tomara conocimiento de su afiliación, y posteriormente la notificación de las subsecuentes cartas de despido, bajo el mismo fundamento imputado que le hacen al señor Contreras. Situación que se evidenció con la conducta antisindical de la empresa. Por otro lado, indicaron que era obligatorio que dichas evaluaciones deban ser verificadas o con el concurso de

los servicios inspectivos del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, pre requisito que la empresa no había cumplido. Por último, que el despido sucedió dos días antes de la comunicación de la afiliación del demandante a la organización sindical, quedando en evidencia el accionar de la empresa frente a los demás miembros del sindicato, cuyo nacimiento era recientemente en el mes de febrero del 2017, lo que evidencia el móvil antisindical en el presente caso.

Comentario: En el presente caso nos encontramos frente a una demanda de despido nulo al amparo del literal a) del artículo 29 de la LPCL, generada a partir de supuestas faltas graves imputadas por la empresa, que no tenía ningún asidero. Se puede apreciar también el nexo causal, es así que se tiene las dos sentencias fundadas a favor del señor Contreras. Con ello, se puede señalar que, en el marco de la política laboral, el accionar de la empresa vulneró definitivamente la libertad sindical.

SEGUNDO CASO: EXPEDIENTE 07351-2017 DEL VIGESIMO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA DE LIMA

Demandante	Agüero Jaimes, Joaquín Hermenegildo
Fecha de ingreso	18 de enero del 2012
Fecha de cese	14 de marzo del 2017
Contrato laboral	Indeterminado
Remuneración	S/ 1,200.00

Puesto	Auxiliar de líquidos no estériles
Empleadora	MEDIFARMA S.A.

Fundamentos de hecho:

El señor Agüero fue despedido de manera intempestiva el 14 de marzo del 2017, por supuestas faltas graves según la empresa, pero que en realidad fue despedido por haberse afiliado al Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma con fecha 15 de febrero del 2017, comunicando a la empresa por medio de una Carta Notarial el 23 de febrero del 2017.

A continuación, narraremos los hechos antes del despido. El 07 de marzo del 2017, se encontraba laborando como de costumbre; luego su jefe inmediato le manifiesta que tenía una llamada de Recursos Humanos; al llegar, le esperaba el abogado de la empresa, fue en ese momento que el señor Agüero le dice; que ya sabía porque estaba ahí, y sin esperar más tiempo le dijeron que hay una carta de pre aviso de despido, por un supuesto condicionamiento a su compañera, Lidia Ruiz a que se afilie al sindicato. Pero, en instantes la empresa le da una alternativa, diciéndole podemos negociar; tú renuncias y te entregamos todos tus beneficios sociales y algo más. No obstante, el señor Agüero les dijo que no iba a firmar nada, fue en ese momento que llamaron al personal de seguridad para que saquen todas sus pertenencias de su casillero y fue así que lo despidieron. El 08 de marzo del 2017, el señor Agüero se apersonó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, con la finalidad de realizar la constatación policial. Y, el 07 de marzo del 2017, la empresa le hace llegar la Carta de Pre Aviso de Despido, donde señalan que en aplicación del Art. 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR,

le daban un plazo de seis (06) días naturales para efectúe sus descargos respecto a las faltas graves que le imputaban, y que se encontraban tipificadas en los incisos a) y f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sustentando que es, respecto al incumplimiento de obligaciones, y los actos de violencia, grave indisciplina en agravio del otro trabajador, la misma se sustentan en que recibieron la queja por escrito de la trabajadora Sra. Lidia Ruiz, quien habría manifestado que en varias oportunidades, el demandante le habría insistido para que participe en el Sindicato, lo que es más grave aún es que lo vendría haciendo en horarios de trabajo, lo que conlleva también a determinar que el demandante, estaría incumpliendo con sus obligaciones de trabajo, quebrantando la buena fe laboral. Fue así que el 13 de marzo del 2017, el señor Agüero entrega su carta de descargo a la empresa, donde señala que no existe ningún medio probatorio que pruebe el supuesto incumplimiento de sus obligaciones laborales y menos el condicionamiento a que se afilie al sindicato la señora, y que el inciso f) no concuerda con los supuestos hechos, por tal razón reitera que la única razón es despedirlo, es por su condición de afiliado, al sindicato recién formado. Luego de ello, la empresa vía notarial le hace llegar la carta de despido el 14 de marzo del 2017, donde se puede ver que la empresa hace caso omiso a los descargos del señor Agüero y se reafirma en todo lo que argumenta en la carta de pre aviso de despido, precisando que su despido es por causas reales, por el incumplimiento de sus obligaciones laborales y actos de violencia, en agravio de su compañera; precisando también que, no es verdad que le haya hecho una propuesta u ofrecido algún adicional y, que no es verdad que el despido tenga relación alguna con la afiliación. Pero, a pesar de ello, y las sucesivas desafiliaciones, el sindicato se mantuvo fuerte. Fue así que, adjuntando todos los medios probatorios, el señor Agüero presentó su demanda el 27 de marzo del 2017, teniendo como primera pretensión, se declare el despido nulo por encontrarse en la

causal establecida en el literal a) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; consecuentemente el pago de las remuneraciones devengadas y la indemnización por daños y perjuicios.

SENTENCIA N° 329-2018 (PRIMERA INSTANCIA). Declararon fundada la demanda. ordenando a la empresa cumpla con reponer al señor Agüero y se le pague las remuneraciones devengadas desde el 14 de marzo del 2017 hasta la fecha de su reposición efectiva. también ordenó a la empresa que cumpla con abonar al señor Agüero la suma de S/ 20,000.00 por concepto de indemnización por daños y perjuicios.

SENTENCIA DE VISTA (SEGUNDA INSTANCIA). Revocaron la resolución N° 04 que contiene la Sentencia N° 329-2018 de fecha 26 de setiembre del 2018, que ampara el daño moral, reformándola declara infundado dicho extremo. Confirmando La sentencia que declara fundada la demanda, y ordenan la reposición del señor Agüero a su puesto de trabajo, con el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha de su reposición efectiva. Porque consideraron que, es necesario las advertencias previas al trabajador para la corrección de su conducta y el reiterado incumplimiento por parte de éste. Y, que la falta resida en el incumplimiento propio y específico de la labor que le toca ejecutar al trabajador. Por otro lado, la empresa no demostró con documentación idónea que el señor Agüero ha incumplido con realizar sus funciones propias y específicas; y, finalmente, tampoco se evidenció que el señor Agüero haya realizado faltamiento de palabra, intimidación, violencia contra su compañera; el cual demostraría un comportamiento antisindical por parte de la empresa.

Comentario: En el presente caso nos encontramos frente a una demanda de despido nulo al amparo del literal a) del artículo 29 de la LPCL, generada a partir de supuestas faltas graves imputadas por la empresa, tratando de negociar su salida con el señor Agüero. Razón por la cual

se tiene las dos sentencias fundadas a favor del señor Agüero. Puesto que la empresa no demostró con los medios probatorios objetivos, las supuestas imputaciones. Y de esta manera, también se puede señalar que, en el marco de la política laboral, el accionar de la empresa vulneró definitivamente la libertad sindical.

TERCER CASO: EXPEDIENTE 07347-2017 DEL TRIGÈSIMO NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA DE LIMA

Demandante	Espinoza Vilela De Villanueva, Geraldine Lisseth
Fecha de ingreso	15 de setiembre del 2008
Fecha de cese	06 de marzo del 2017
Contrato laboral	Indeterminado
Remuneración	S/ 1,500.00
Puesto	Auxiliar de Semisólidos
Empleadora	MEDIFARMA S.A.

Fundamentos de hecho:

La señora Espinoza fue despedida de manera intempestiva el 06 de marzo del 2017, por supuestas faltas graves según la empresa, pero en realidad fue despida por haberse afiliado el 05 de febrero del 2017 y formado la organización Sindical, quien era en ese momento Secretaria de Organización del Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma reconocida por el MTPE de fecha 09 de febrero del 2017.

A continuación, narraremos los hechos antes del despido. El 28 de febrero del 2017, se encontraba laborando en su puesto de trabajo, siendo sorprendida por el jefe inmediato quien le manifiesta que la llamaban en Recursos Humanos, al llegar la esperaba la jefa de Recursos Humanos, donde al verla le dice; tú ya sabes a qué vienes. ¿Quieres negociar tu salida o tu carta de pre aviso de despido?, fue en ese momento que la señora Espinoza se sorprende, ya que nunca había cometido falta alguna, respondiendo que no estaba de acuerdo con lo que hacían. Fue en ese momento que el personal de seguridad le hizo sacar todas sus pertenencias y fue despedida de la peor manera, frente a todos sus compañeros. Y, el 28 de febrero del 2017, la empresa le hace llegar la carta de pre aviso de despido, donde señalan que en aplicación del Art. 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, le daban un plazo de seis (06) días naturales para que efectúe sus descargos respecto a las faltas graves que le imputaban, y que se encontraban tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sustentando lo siguiente; en relación al inciso a) manifestaron que habían evaluado su desempeño en general, los cuales refleja la falta de compromiso y como consecuencia de ello el incumplimiento de sus obligaciones. Luego señalaban que, con respecto al inciso b), había una disminución reiterada en el rendimiento de sus labores, la misma que se había verificado con la evaluación de desempeño que periódicamente supuestamente la empresa realiza, la cual cumple con hacer de conocimiento de cada trabajador y que, no se aprecia mejora alguna.

Fue así que el 06 de marzo del 2017, la señora Espinoza hace llegar su carta de descargo a la empresa, donde señala que no existe ningún medio probatorio, que pruebe el supuesto incumplimiento de sus obligaciones laborales y menos la evaluación de su desempeño laboral, y que nunca tuvo una amonestación, ni llamadas de atención; señalando que la única razón de

despedirla es por representar a los trabajadores sindicalizados en su cargo de Secretaria de Organización, vulnerando de esta manera el derecho a la libertad sindical, derecho constitucionalmente reconocido. Luego de ello, la empresa vía notarial le hace llegar la carta de despido el 06 de marzo del 2017, donde se puede ver que la empresa hace caso omiso a los descargos de la señora Espinoza, y se reafirma en todo lo que argumenta en la carta de pre aviso de despido, precisando que no hay relación alguna con su afiliación, ya que el despido es por faltas graves tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y que no es verdad que se le haya ofrecido negociar.

Fue así que adjuntando todo lo ocurrido con los respectivos medios probatorios mencionados en los hechos, la señora Espinoza presentó su demanda el 27 de marzo del 2017, ordene la reposición en su puesto de trabajo, en razón de haberse configurado el despido nulo señalado en el literal a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; consecuentemente el pago de las remuneraciones devengadas y la indemnización por daños y perjuicios por S/ 80,000.00. La empresa por su lado, presenta su contestación de la demanda, en el que sigue con los mismos argumentos de su carta de pre despido y el de su carta de despido.

SENTENCIA N° 47-2018-39° JLTP (PRIMERA INSTANCIA). Declararon fundada en parte la demanda. Declarando que fue un despido nulo al configurarse los supuestos previstos en los incisos a) y b) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y en consecuencia ordenó a la empresa que reponga a la señora Espinoza. Ordenó también que se le pague las remuneraciones dejadas de percibir hasta la reposición efectiva; e infundada la demanda en los demás que contiene. Considerando que, las evaluaciones de desempeño, no resultaron suficientes para acreditar la falta grave, pues datan de los años 2014 y 2015, por ello son hechos pasados, y como tal, ya pasó su plazo razonable para su imputación, puesto que se estaría afectando el

principio de inmediatez. El cese de la señora Espinoza obedeció al hecho de haberse afiliado a un sindicato en el cual tenía participación activa como secretaria de organización. Le corresponde el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Y, al no presentar por parte de la demandante, medios probatorios contundentes sobre el daño moral, queda ese pedido infundado, es por ello que la demanda tiene una sentencia fundada en parte.

SENTENCIA DE VISTA (SEGUNDA INSTANCIA). Confirmaron la sentencia N° 47-2018 de fecha 19 de enero del 2018; donde se declara la sentencia fundada en parte, ordenando la reposición de la señora Espinoza a su puesto de trabajo y el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha de su reposición efectiva; e infundada en los demás que contiene. Puesto que, la señora Espinoza fue despedida a través de un acto lesivo a los derechos constitucionales; por otro lado, la empresa no había acreditado la falta grave invocada en el inciso a) y b) del artículo 25° del D.S. N° 003-7-TR; concluyeron así que, el cese de la recurrente obedeció a su afiliación sindical y a su calidad de representante del sindicato.

Comentario: En el presente caso nos encontramos frente a una demanda de despido nulo al amparo del literal a) del artículo 29 de la LPCL, generada a partir de supuestas faltas graves imputadas por la empresa, que no tenía ningún asidero, tratando de imputarle hechos de años pasados y que vulneran el principio de la inmediatez. Se puede apreciar también el nexo causal ya que la recurrente en el momento de su despido tenía el cargo de Secretaria de Organización del Sindicato recién formado, es así que se tiene las dos sentencias fundadas en relación a la reposición, ya que fue nulo el despido calificado así por las dos instancias. Con ello, se puede señalar que, en el marco de la política laboral, el accionar de la empresa vulneró definitivamente la libertad sindical.

**CUARTO CASO: EXPEDIENTE 07346-2017 DEL VIGESIMO SEGUNDO JUZGADO
ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICA DE LIMA**

Demandante	Robles Aroste, Pablo Geremias
Fecha de ingreso	20 de abril del 2011
Fecha de cese	01 de marzo del 2017
Contrato laboral	Indeterminado
Remuneración	S/ 1,200.00
Puesto	Auxiliar de Soluciones
Empleadora	MEDIFARMA S.A.

Fundamentos de hecho:

El señor Robles fue despedido el 01 de marzo del 2017, por supuestas faltas graves, pero, en realidad fue despido por haberse afiliado al Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma el 05 de febrero del 2017. Fue así que el 24 de enero del 2017, el recurrente se encontraba laborando en su puesto de trabajo, siendo sorprendido por el jefe inmediato, quien le indica tener una llamada de Recursos Humanos, al llegar le esperaba el abogado de la empresa y este le manifiesta que ya no quería contar con sus servicios por una supuesta baja de producción y que tenía dos opciones; la primera opción era que la empresa le daría un monto de dinero por su salida más un adicional o, la segunda opción que firmara su renuncia para que le entreguen un buen certificado; pero el señor Robles no aceptó. Y en ese momento, llegó la señora María Lujan Quiroz quien era la jefa de Recursos Humanos, indicando que salga de vacaciones desde el 24 de enero del 2017 hasta el 08 de febrero del 2017. No contentos con ello, el 24 de febrero del 2017

la empresa le hace llegar la Carta de Pre Aviso de Despido, donde señalan que en aplicación del Art. 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, le daban un plazo de seis días naturales para efectúe sus descargos respecto a las faltas graves que le imputaban, y que se encontraban tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sosteniendo que habían evaluado su desempeño en general, los cuales reflejaba la falta de compromiso y como consecuencia de ello el incumplimiento de sus obligaciones; y, la disminución reiterada en el rendimiento de sus labores, la misma se habría verificado con la evaluación de desempeño que periódicamente la empresa realizaba.

Luego, el 27 de febrero del 2017, el señor Robles hace llegar su Carta de Descargo a la empresa, donde señala que no existe ningún medio probatorio, que pruebe el supuesto incumplimiento de sus obligaciones laborales, por el contrario, al señor Robles, le otorgaban la canasta mensual, que está referida a la mayor calificación, sumando a ello, nunca amonestación verbal, escrita o de suspensión. Reiteró que la única razón de su despido, era por representar a los trabajadores sindicalizados como secretario de Defensa Legal, vulnerando su derecho a la Libertad sindical, derecho constitucionalmente reconocido. Asimismo, la empresa vía notarial le hace llegar la Carta de Despido el 01 de marzo del 2017, donde se puede ver que la empresa hace caso omiso a los descargos del señor Robles, reafirmando todo lo que argumentó en la carta de pre aviso de despido, precisando que no hay relación alguna con su afiliación, ya que el despido es por faltas graves. Negando una vez más el ofrecimiento de dinero a cambio de su salida de la empresa. A pesar de ello, el sindicato se mantuvo fuerte, pero la empresa tomó la dirección de una política antisindical, puesto que comienzan a perseguir a cada integrante del sindicato con despidos indirectos, es decir a través de la negociación por renunciar a la empresa y el

desafiliarse. Fue así que adjuntando todo lo ocurrido con los respectivos medios probatorios mencionados en los hechos, el señor Robles presentó su demanda el 27 de marzo del 2017, teniendo como primera pretensión, se declare el despido nulo por encontrarse en la causal establecida en el literal a) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; consecuentemente el pago de las remuneraciones devengadas y el pago de una indemnización por daño moral cuyo monto debería ser fijado en S/ 80,000.00, y el pago de costas y costos.

SENTENCIA N° 047-2018 (PRIMERA INSTANCIA). Declararon fundada en parte la demanda. declarando nulo el despido del actor, ordenando a la empresa reponga al demandante. Ordenando también, el pago de S/ 5,000.00 por concepto de daño moral, con costas y costos del proceso. Puesto que, la empresa no ha señalado en la carta de pre aviso de despido, en qué consiste la disminución de rendimiento del trabajador, menos había acreditado que de existir la falta, esta haya sido reiterada, en tanto no se presentó documento alguno de Recursos Humanos dirigido al recurrente dándole a conocer la disminución de su rendimiento con el requerimiento o exhortación de enmendar su deficiencia. Se encuentra acreditado también que, el recurrente constituyó el Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma constituido el 5 de febrero de 2017, así mismo que fue secretario de Defensa y con fecha 07 de febrero puso en conocimiento a la empresa la constitución del sindicato y padrón de afiliados.

SENTENCIA DE VISTA (SEGUNDA INSTANCIA). Confirmaron la sentencia N° 047-2018 que declara fundada en parte la demanda, y ordenan la reposición del señor Robles a su puesto de trabajo, con el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha de su reposición efectiva y, el pago de S/ 5,000.00 por concepto de daño moral. Puesto que se pudo apreciar que también hubo trabajadores afiliados a dicha organización sindical, los cuales fueron notificados con cartas de pre aviso de despido, inmediatamente después de que la demandada

tomara conocimiento de su afiliación, y posteriormente la notificación de las subsecuentes cartas de despido, bajo el mismo fundamento que le hacen al señor Robles. Con respecto a los argumentos expuestos por la demandada en el sentido de que la sentencia no se encuentra debidamente motivada, no resulta amparable. Y, por último, la empresa no acudió a la audiencia de vista a efectos de oralizar el motivo del por qué recién presentaba dicha documentación, que eran supuestos medios probatorios; pero al faltar, se tiene por no presentados dichos documentos, resulta relevante el accionar de la empresa frente a los demás miembros del sindicato.

Comentario: En el presente caso nos encontramos frente a una demanda por despido nulo al amparo del literal a) del artículo 29 de la LPCL, generada a partir de supuestas faltas graves imputadas por la empresa, que no tienen sentido. Se puede apreciar el nexo causal, puesto que el recurrente en el momento de su despido tenía el cargo de Secretario de Defensa Legal en el sindicato recién formado, muy aparte de ello, el recurrente nunca tuvo problemas en el progreso de su trabajo, teniendo reconocimientos por su trabajo. Es por ello, que es totalmente contradictorio la decisión tomada por la empresa, por tal razón, se tienen las dos sentencias fundadas en cuanto a su reposición y el pago por daños a favor del señor Robles. Con ello, se puede señalar que, en el marco de la política laboral, el accionar de la empresa vulneró definitivamente la libertad sindical.

**QUINTO CASO: EXPEDIENTE 12369-2018 DEL CUARTO JUZGADO
ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE LIMA**

Demandante	Martel Espinoza, Kevin Angel
Fecha de ingreso	17 de enero del 2012
Fecha de cese	03 de mayo del 2018
Contrato laboral	Indeterminado
Remuneración	S/ 1,400.00
Puesto	Auxiliar de Producción
Empleadora	MEDIFARMA S.A.

Fundamentos de hecho:

El señor Martel fue despedido de manera el 03 de mayo del 2018, por supuestas faltas graves según la empresa, pero en realidad fue despedido por haberse afiliado el 19 de abril del 2018 al Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma reconocida por el MTPE de fecha 09 de febrero del 2017. Es por ello, que narraremos los hechos antes del despido.

El 25 de abril del 2018, cuando se retiraba luego de hacer el tercer turno, le indicaron que Recursos Humanos quería hablar con él. Cuando llegó, en el lugar se encontraba la señora María Lujan, jefa de RRHH y su abogado de la empresa, fue en ese momento que le dijeron que; ya no querían contar con sus servicios y que habían decidido retirarlo de la compañía, y que esto se debía a su bajo rendimiento, pero, que podían cambiar de opinión, pero el recurrente en ese momento señaló que no iba a firmar nada. Luego llamaron a seguridad, para llevar al señor Martel a vestuarios y pueda desalojar y retirarse de la empresa y fue así que lo sacan. El 25 de abril del 2018, el señor Martel se fue al MTPE a solicitar oficio e ir a la comisaria y acreditar el despido. Y, ese mismo día 25 de abril del 2018 al llegar a su casa le había llegado una carta de

Pre Despido, donde señalan que en aplicación del Art. 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, le daban un plazo de seis días naturales para que efectúe sus descargos respecto a las faltas graves que le imputaban, y que se encontraban tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sosteniendo que tenía nota baja en cumplimiento de las normas, específicamente en asistencia y puntualidad, y eso era el supuesto incumplimiento del señor Martel. Luego señalan que, en las últimas tres evaluaciones por desempeño realizadas en los años 2016, 2017 y 2018 notas bajas girando en torno supuestamente del cumplimiento de normas, aspectos de trabajo (eficiencia laboral) y comportamiento (eficacia personal). Fue así que el 30 de abril del 2018, el señor Martel hace llegar su Carta de Descargo a la empresa, donde señala que, las supuestas evaluaciones en los periodos 2016, 2017 y 2018, resultan ser muy genéricas e imprecisas, deduciendo de las hojas de evaluación, pues desconoce al evaluador y al ratificador. Indica también que las evaluaciones carecen de objetividad, ya que tiene un alto índice de subjetividad y que el despido se debe a su afiliación al Sindicato Único Trabajadores de Medifarma, quien fue comunicada a la empresa el 20 de abril del 2018.

Luego de ello, la empresa vía notarial le hace llegar la carta de despido el 03 de mayo del 2018, donde se puede ver que la empresa hace caso omiso a los descargos del señor Martel, y se reafirma en todo lo que argumenta en la carta de pre aviso de despido, precisando que el despido se sustenta en causas reales, verificadas fehacientemente a través de las evaluaciones de desempeño que periódicamente la empresa efectúa. Y que no es verdad, que el despido tenga una vinculación con la afiliación al sindicato. Seguido a ello, la empresa toma una dirección de una política antisindical, y comienza a perseguir a cada integrante del sindicato con el mismo modus operandi de los despidos indirectos. Fue así que adjuntando todo lo ocurrido con los respectivos

medios probatorios mencionados en los hechos, el señor Martel presentó su demanda el 07 de junio del 2018, solicitando ordenen la reposición en su puesto de trabajo, en razón de haberse configurado el despido nulo señalado en el literal a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

SENTENCIA N° 036-2020-4° JETP (PRIMERA INSTANCIA). Declararon fundada la demanda. También declaran el despido nulo y en consecuencia ordenan a la empresa que reponga al señor Martel y emitan el pago de costas y costos. Puesto que, las evaluaciones de desempeño, no resultaron suficientes para acreditar la falta grave, ya que se estaría afectando también el principio de inmediatez. Lo que se evidenció fue una intención de desarticular el sindicato, lo que generaba una presunción e indicio de tratarse de una actitud de represalia por parte de la empresa. Es por ello, que quedó acreditado la nulidad del despido en base a esta causal.

SENTENCIA DE VISTA (SEGUNDA INSTANCIA). Declararon fundada la demanda. Declarando nulo el despido del que fue objeto el demandante y en consecuencia ordenan que la empresa cumpla con reponer al demandante en su puesto de labores. Debido a que la demandada conocía de la actividad sindical del señor Martel, sobretodo de su afiliación a la organización sindical, por tanto, se puede ver que no existe causa justa de despido, concluyendo que, sería una reacción del empleador contra el demandante por las acciones realizadas; es decir, por pertenecer al Sindicato Único Trabajadores de Medifarma. Por otro lado, se puede apreciar también que, el demandante fue despedido en una fecha muy próxima a la fecha en que la demandada tomó conocimiento de su afiliación al Sindicato Único Trabajadores de Medifarma; y, sumado a ello, también se tenía en cuenta el Acta de Infracción 1085-2017-SUNAFIL /ILM de fecha 20 de abril del 2017, donde la Autoridad Administrativa comprueba la presencia de conductas de parte de la

empresa propensas a afectar el derecho a la libertad sindical tanto en el plano individual como colectivo.

Comentario: En el presente caso nos encontramos frente a una demanda de despido nulo al amparo una vez más del literal a) del artículo 29 de la LPCL, generada a partir de supuestas faltas graves imputadas por la empresa, ya que no se le podía despedir sin causa justa y no habiéndose acreditado la falta grave invocada por la demandada, violándose por tanto la libertad sindical y la vulneración del derecho al trabajo del señor Martel.

**SEXTO CASO: EXPEDIENTE 12352-2018 DEL DECIMO JUZGADO
ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE LIMA**

Demandante	Zavaleta Vargas, Anibal Martin
Fecha de ingreso	02 de junio del 2015
Fecha de cese	03 de mayo del 2018
Contrato laboral	Indeterminado
Remuneración	S/ 1,150.00
Puesto	Auxiliar de Producción
Empleadora	MEDIFARMA S.A.

Fundamentos de hecho:

El señor Zavaleta fue despedido el 03 de mayo del 2018, por supuestas faltas graves según la empresa, pero en realidad fue despedido por haberse afiliado el 12 de abril del 2018 al Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma.

A continuación, narraremos los hechos antes del despido. El 25 de abril del 2018, estaba laborando como todos los días y a las 12 horas, le indicaron que Recursos Humanos quería hablar con él. Cuando llegó, en el lugar se encontraba la señora María Lujan, jefa de RRHH y le dijeron que ya no querían contar con sus servicios y que habían decidido retirarlo de la compañía, y que esto se debía a su bajo rendimiento, sin embargo, que podrían negociar su salida de la empresa. Pero, el recurrente en ese momento señaló que no iba a firmar nada. Fue ahí que la seguridad de la empresa sacó al señor de la oficina, llevándolo a vestuarios para que retire sus cosas y deje la empresa; fue así como sacan al señor Zavaleta. Luego, el 25 de abril del 2018, el señor se fue al MTPE a solicitar oficio e ir a la comisaria y acreditar el despido. Y, ese mismo día 26 de abril del 2018 al llegar a su casa le había llegado una carta de Pre Despido, donde señalan que en aplicación del Art. 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, le daban un plazo de seis días naturales para que efectúe sus descargos respecto a las faltas graves que le imputaban, y que se encontraban tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Alegando que el recurrente tenía nota baja en cumplimiento de las normas, específicamente en asistencia y puntualidad, y eso era el supuesto incumplimiento del señor Martel. Luego señalaron que, había obtenido en las últimas tres evaluaciones por desempeño de octubre 2017 a marzo del 2018 notas bajas.

Fue así que el 30 de abril del 2018, el señor Zavaleta hace llegar su Carta de Descargo a la empresa, donde enfatizó que, las supuestas evaluaciones de los periodos 2017 y 2018 carecen de objetividad, ya que tiene un alto índice de subjetividad y que el despido se debe a su afiliación al Sindicato Único Trabajadores de Medifarma. Fue así que, la empresa vía notarial le hace llegar la Carta de Despido el 03 de mayo del 2018, donde se puede ver que hicieron caso omiso a

los descargos del señor Zavaleta, y se reafirman en todo lo que argumentaron en la carta de pre aviso de despido, precisando que el despido se sustenta en causas reales, verificadas fehacientemente a través de las evaluaciones de desempeño que periódicamente la empresa efectúa. Y que no es verdad, que el despido tenga una vinculación con la afiliación al sindicato. Tomando la empresa, una política antisindical, persiguiendo a cada integrante del sindicato con el mismo modus operandi de los despidos indirectos.

Por otra parte, se adjuntó todo lo ocurrido con los respectivos medios probatorios mencionados en los hechos, para dar inicio a la demanda el 07 de junio del 2018, solicitando ordenen la reposición en su puesto de trabajo, en razón de haberse configurado el despido nulo señalado en el literal a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

SENTENCIA N° 178-2019 (PRIMERA INSTANCIA). Declararon fundada la demanda. Indicando que se trata de un despido nulo y en consecuencia ordenaron a la empresa que reponga al señor Zavaleta, más el pago de costas y costos. Puesto que, las evaluaciones de desempeño, no resultaron suficientes para acreditar la falta grave y que se estaría afectando el principio de inmediatez. Lo que se evidenciaría una intención de parte de la empresa de desarticular el sindicato, de manera que todo ello indicaba que se trataría de una actitud de represalia. Es por ello, que queda acreditado la nulidad del despido en base a esta causal.

SENTENCIA DE VISTA (SEGUNDA INSTANCIA). Declararon fundada la demanda. Ordenan que el demandado cumpla con reponer al demandante en su puesto de labores. Ya que, la empresa no precisa de manera clara y específica, cómo es que se habría incurrido en tal falta grave, sin ningún medio probatorio objetivo. Por otro lado, la empresa no indicó cual fue el rendimiento en sus calificaciones anteriores, a efectos de efectuar las comparaciones. Tampoco acreditó la empresa, de qué forma se le comunicó al recurrente para que mejore las supuestas

deficiencias o de su bajo rendimiento; con todo ello se concluye que el recurrente no incurrió en la falta grave señalada por la empresa.

Comentario: En el presente caso nos encontramos frente a una demanda de despido nulo al amparo del literal a) del artículo 29 de la LPCL, generada a partir de supuestas faltas graves imputadas por la empresa, ya que no se le podía despedir sin causa justa y no habiéndose acreditado la falta grave invocada por la demandada, constatándose con ello el nexo causal y el nexo causal fue la condición de ser afiliado al Sindicato, violándose por tanto la libertad sindical y la vulneración del derecho al trabajo del señor Zavaleta.

**SEPTIMO CASO: EXPEDIENTE 12365-2018 DEL TERCER JUZGADO
ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICA DE LIMA**

Demandante	Mejia Chambi, Miguel Angel
Fecha de ingreso	02 de junio del 2010
Fecha de cese	03 de mayo del 2018
Contrato laboral	Indeterminado
Remuneración	S/ 1,550.00
Puesto	Auxiliar de Producción
Empleadora	MEDIFARMA S.A.

Fundamentos de hecho:

El señor Mejía fue despedido el 03 de mayo del 2018, por supuestas faltas graves según la empresa, pero en realidad fue despido por haberse afiliado el 07 de abril del 2018 al Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma.

A continuación, narraremos los hechos antes del despido. El 25 de abril del 2018, estaba laborando como todos los días en su área, y en eso le indicaron que Recursos Humanos quería hablar con él. Cuando llegó, en el lugar se encontraba la señora María Lujan, jefa de RRHH y le dijeron que ya no querían contar con sus servicios y que habían decidido retirarlo de la compañía, y que esto se debía a su bajo rendimiento, pero, que podrían negociar su salida de la empresa. Ante ello, el recurrente señaló que no iba a firmar nada. Fue ahí que seguridad saca al señor, llevándolo a vestuarios para que retire sus cosas y luego lo retiran de la empresa. Luego, el 25 de abril del 2018, el señor se fue al MTPE a solicitar oficio e ir a la comisaria para acreditar el despido. Y, ese mismo día 25 de abril del 2018 al llegar a su casa le había llegado una carta de Pre Despido, donde señalan que en aplicación del Art. 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, le daban un plazo de seis días naturales para que efectúe sus descargos respecto a las faltas graves que le imputaban, y que se encontraban tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Indicando que, tenía nota baja en cumplimiento de las normas, sobretodo en asistencia y puntualidad, y de eso se trataba el supuesto incumplimiento del señor Mejía. Luego, señalaron que el recurrente habría obtenido en las últimas evaluaciones por desempeño notas bajas; en eficiencia laboral en eficacia personal. Fue así que el 30 de abril del 2018, el señor Zavaleta hace llegar su Carta de Descargo a la empresa, donde señala que, las evaluaciones carecen de objetividad, ya que tiene un alto índice de

subjetividad y que el despido se debe a su afiliación al Sindicato Único Trabajadores de Medifarma.

Luego de ello, la empresa vía notarial le hace llegar la Carta de Despido el 03 de mayo del 2018, donde se puede ver que la empresa hace caso omiso a los descargos del señor Zavaleta, y se reafirma en todo lo que argumenta en la carta de pre aviso de despido, precisando que el despido se sustenta en causas reales, verificadas fehacientemente a través de las evaluaciones de desempeño que periódicamente la empresa efectúa. Y que no es verdad, que el despido tenga una vinculación con la afiliación al sindicato. Al mismo tiempo la empresa toma una dirección de una política antisindical, y comienza a perseguir a cada integrante del sindicato con el mismo modus operandi de los despidos indirectos, es decir a través de la negociación por renunciar a la empresa y el desafiliarse. Fue así que, adjuntando todo lo ocurrido con los respectivos medios probatorios mencionados en los hechos, el señor Mejía presentó su demanda el 07 de junio del 2018, solicitando ordenen la reposición en su puesto de trabajo, en razón de haberse configurado el despido nulo señalado en el literal a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Solicitando sea admitida por la vía del proceso abreviado laboral; siendo admitida el 27 de julio del 2018, fijando fecha para su audiencia única. La empresa por su lado, presenta su contestación de la demanda, en el que sigue con los mismos argumentos de su carta de pre despido y el de su carta de despido.

SENTENCIA N° 0330-2018 (PRIMERA INSTANCIA). Declararon fundada la demanda. Declarando un despido nulo y en consecuencia ordenan a la empresa que reponga al señor Mejía. Ordena también el pago de costas y costos. Ya que, las evaluaciones de desempeño, no resultaron suficientes para acreditar la falta grave y que se estaría afectando el principio de inmediatez. Lo que se evidenciaba era que, la empresa deseaba desarticular el sindicato, de

manera que era una actitud de represalia. Es por ello, que queda acreditado la nulidad del despido en base a esta causal.

SENTENCIA DE VISTA (SEGUNDA INSTANCIA). Declararon fundada la demanda. Ordenando que el demandado cumpla con reponer al demandante en su puesto de labores. Ya que, se vio reflejado la existencia de cercanía entre la fecha de afiliación y la emisión de la carta de preaviso de despido; circunstancia que a criterio del Colegiado, evidencian una conducta de represalia por el hecho de la afiliación y designación como representante sindical; y por consiguiente también evidencia el nexo de causalidad entre el hecho de tomar conocimiento de su afiliación al Sindicato y la decisión de extinguir el contrato de trabajo; acreditándose así la concurrencia de los elementos necesarios para la configuración de las citadas causales de nulidad del despido.

Comentario: En el presente caso nos encontramos una vez más frente a una demanda de despido nulo al amparo del literal a) del artículo 29 de la LPCL, generada a partir de supuestas faltas graves imputadas por la empresa, ya que no se le podía despedir sin causa justa y no habiéndose acreditado la falta grave invocada por la demandada, constatándose con ello el nexo causal y el nexo causal fue la condición de ser afiliado al Sindicato, violándose por tanto la libertad sindical y la vulneración del derecho al trabajo del señor Mejía.

**OCTAVO CASO: EXPEDIENTE 12367-2018 DEL 11° JUZGADO
ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICA DE LIMA**

Demandante	Ramos Cabezas, Yvan Charly
Fecha de ingreso	09 de agosto del 2010
Fecha de cese	03 de mayo del 2018
Contrato laboral	Indeterminado
Remuneración	S/ 1,550.00
Puesto	Auxiliar de Producción
Empleadora	MEDIFARMA S.A.

Fundamentos de hecho:

El señor Ramos fue despedido el 03 de mayo del 2018, por supuestas faltas graves según la empresa, pero en realidad fue despedido por haberse afiliado el 07 de abril del 2018 al Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma.

A continuación, narraremos los hechos antes del despido. El 25 de abril del 2018, estaba laborando como todos los días, y en eso le indicaron que Recursos Humanos quería hablar con él. Cuando llegó, en el lugar se encontraba la señora María Lujan, jefa de RRHH y el abogado de la empresa y le dijeron que ya no querían contar con sus servicios y que habían decidido retirarlo de la compañía, y que esto se debía a su bajo rendimiento, pero, que podrían negociar su salida de la empresa. A lo que el recurrente en ese momento señaló que no iba a firmar nada. Fue ahí que seguridad saca al señor, llevándolo a vestuarios para que retire sus cosas y luego con el personal de seguridad lo retiran de la empresa. No obstante, el 25 de abril del 2018, el señor se fue al MTPE a solicitar oficio e ir a la comisaria y acreditar el despido. Y, ese mismo día 25 de abril del 2018 al llegar a su casa le había llegado una carta de Pre Despido, donde señalan que en

aplicación del Art. 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, le daban un plazo de seis días naturales para que efectúe sus descargos respecto a las faltas graves que le imputaban, y que se encontraban tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sustentando que el recurrente tenía nota baja en cumplimiento de las normas, específicamente en asistencia y puntualidad, y eso era el supuesto incumplimiento del señor Ramos. Luego señalaron que habría obtenido en las últimas evaluaciones por desempeño también notas bajas. Fue así que el 30 de abril del 2018, el señor Ramos hace llegar su Carta de Descargo a la empresa, donde señala que siempre ha cumplido todas sus obligaciones laborales, y que el despido se debe a su afiliación al Sindicato Único Trabajadores de Medifarma. No obstante, la empresa vía notarial le hace llegar la Carta de Despido el 03 de mayo del 2018, donde se puede ver que la empresa hace caso omiso a los descargos del señor Ramos, y se reafirma en todo lo que argumenta en la carta de pre aviso de despido, precisando que el despido se sustenta en causas reales, verificadas a través de las evaluaciones de desempeño que periódicamente la empresa efectúa. Y que no es verdad, que el despido tenga una vinculación con la afiliación al sindicato. Tomando una dirección de una política antisindical, y comienza a perseguir a cada integrante del sindicato con el mismo modus operandi de los despidos indirectos, es decir a través de la negociación por renunciar a la empresa y el desafiliarse.

Fue así que adjuntando todo lo ocurrido con los respectivos medios probatorios mencionados en los hechos, el señor Ramos presentó su demanda el 07 de junio del 2018, solicitando ordenen la reposición en su puesto de trabajo, en razón de haberse configurado el despido nulo señalado en el literal a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Solicitando sea admitida por la vía del proceso abreviado laboral; siendo admitida el 13 de julio

del 2018, fijando fecha para su audiencia única. La empresa por su lado, presenta su contestación de la demanda, en el que sigue con los mismos argumentos de su carta de pre despido y el de su carta de despido.

SENTENCIA N° 180-2018- 11° JETPL (PRIMERA INSTANCIA). Declararon fundada la demanda. Declarando un despido nulo y en consecuencia ordenan a la empresa que reponga al señor Ramos. Ordena también el pago de costas y costos. Por todo lo antes mencionado, la empresa no ha aportado elementos de prueba que permitan establecer la existencia de una justificación objetiva y razonable respecto de la desvinculación del demandante, por lo que según los indicios antes indicados y en aplicación de lo indicado en el artículo 22.5 de la Ley Procesal del Trabajo, se dio por valido que éste fue despedido por la demandada debido a su afiliación sindical y a su condición de Secretario General Adjunto del sindicato, configurándose de esta forma las causales de nulidad de despido contempladas en los literales a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Es por ello, que quedó acreditado la nulidad del despido en base a esta causal.

SENTENCIA DE VISTA (SEGUNDA INSTANCIA), Confirmaron la Sentencia N° 180-2018-11° JETPL contenida en la Resolución Número tres de fecha 26 de setiembre de 2018, en consecuencia, declararon Nulo el despido del demandante realizado por la emplazada el 03 de mayo de 2018, y ordenaron a la empresa cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo, o en su defecto en uno de similar naturaleza y remuneración percibida con anterioridad a su despido; ordenaron que la demandada pague al demandante las remuneraciones devengadas desde el 04 de mayo de 2018, hasta la fecha de reposición efectiva.

Comentario: En el presente caso nos encontramos una vez más frente a una demanda de despido nulo al amparo del literal a) del artículo 29 de la LPCL, generada a partir de supuestas

faltas graves imputadas por la empresa, ya que no se le podía despedir sin causa justa y no habiéndose acreditado la falta grave invocada por la demandada, constatándose con ello el nexo causal y el nexo causal fue la condición de ser afiliado al Sindicato, violándose por tanto la libertad sindical y la vulneración del derecho al trabajo del señor Ramos.

Análisis de los casos mencionados

Debemos mencionar que con fecha 05 de febrero del 2017, 28 trabajadores de MEDIFARMA S.A., constituyeron su organización, el Sindicato Único Trabajadores de Medifarma, siendo esta reconocida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con fecha 09 de febrero del 2017, con Registro Sindical Exp N° 018130-2017 MTPE/1 /20.2, constituyéndose su primera Junta Directiva 2017-2019, todos estos actos se comunicaron a la empresa. El 17 de febrero del 2017, la organización comunica una relación de 23 trabajadores nuevos afiliados. El 08 de marzo del 2017, la organización comunica 11 trabajadores nuevos afiliados. Total 62 trabajadores afiliados a la organización sindical. Entre las fechas del 22 de febrero del 2017 al 22 de marzo del 2017, la empresa comenzó a adoptar un comportamiento antisindical que consistió en la desafiliación, renuncia a cambio de un incentivo económico y despido; logrando así que 28 trabajadores se desafilien, 15 trabajadores renunciaron a cambio de un solo pago adicional a título de gracia, es decir mutuo acuerdo, montos que aparecen en Acta de Infracción 1085-2017 SUNAFIL/ILM de fecha 20 de abril del 2017, y 19 trabajadores despidos, quienes iniciaron acciones judiciales, logrando sentencias fundadas y reposiciones efectivas.

En el marco de la política laboral, el accionar de la empresa es una absoluta vulneración a la libertad sindical de los trabajadores, la empresa responde con despidos y desafiliaciones a los trabajadores sindicalizados, denuncias penales, disolución de la organización sindical y negarse a

entablar un diálogo que permita la solución de la problemática de las relaciones laborales entre el empleador y trabajador que surgía en aquel momento. Es por ello, que las faltas imputadas por la demandada son inexistentes, creando dos supuestos para los trabajadores dirigentes y afiliados al sindicato en el 2017 y 2018, con el fin de paralizar la labor sindical de los trabajadores y de los dirigentes despedidos en aquel momento; perjudicando con ello gravemente al sindicato en su administración y la defensa de sus derechos, por tanto las supuestas faltas graves, no se encuentra dentro de ningún marco normativo de la empresa, no puede constituir un incumplimiento de las obligaciones de trabajo y reiterada en el rendimiento de sus labores a base de nada, y menos aún configurar una falta grave que justifique el despido de los trabajadores. Es así que, con los ocho casos expuestos en el presente trabajo hemos demostrado que la vulneración a la libertad sindical influye en el despido nulo de los trabajadores de la empresa Medifarma S.A., así como también la formación de una organización sindical y la afiliación a un sindicato influyó en el despido nulo; teniendo por parte de la empresa un modus operandi en cada caso.

4.2 Descripción de los aspectos básicos del diseño

4.2.1 Técnica de investigación

La técnica de investigación utilizada es el **análisis documental**, que tiene como propósito seleccionar los hechos principales de un documento. En nuestro caso, son los hechos y las decisiones (sentencias) tomadas por parte de los magistrados en los ocho casos prácticos, de los diferentes juzgados donde se desarrolló cada proceso judicial. Empleando las palabras de Ñaupas et al. (2023), “el investigador debe saber elegir y saber utilizar dicha información. No basta con seleccionar, acopiar y analizar determinados, materiales y artefactos, y utilizarlos en la reflexión y redacción de nuestra investigación, es necesario examinarlos críticamente, juzgarlos y determinar

su autenticidad, validez y significación” (p. 544). En ese sentido, esta técnica se centra en el análisis y síntesis de la información plasmada en dichos documentos; y, se caracteriza por ser dinámico, puesto que nos ayuda a mostrar la esencia del documento de manera contraria a la original, teniendo luego un nuevo documento. Y es social, ya que su finalidad es llegar a las demás personas interesadas en el tema.

4.2.2 Instrumento

El instrumento empleado para la presente investigación es la **ficha de análisis documental**, que nos ayuda a registrar de manera organizada información relevante de los procesos judiciales con sus respectivas sentencias. También es conocida como ficha de estudio documentos; y dicho con palabras de Ñaupas et al. (2023) “son aquellas que sirven para recopilar datos e informaciones de libros, revistas y/o periódicos. Pueden ser textuales, de paráfrasis, de comentario, mixtas y de resumen. (p. 340). En ese sentido, para el presente trabajo de investigación, la ficha se estructuró de manera sistemática y secuencial colocando los hechos más relevantes, para su adecuada lectura.

DATOS DE LA RESOLUCION	SUJETOS PROCESALES	HECHO CONTROVERSIAL	DECISION FINAL (SENTENCIA)	ANALISIS
<p>N° de Expediente: 07365-2017-0-1801-JR-LA-09</p> <p>22° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE</p>	<p>DEMANDANTE: CONTRERAS CANDIA, JOSE ANTONIO</p> <p>DEMANDADA: MEDIFARMA S.A.</p>	<p>La empresa hace mención que evaluó el desempeño laboral del trabajador de forma general, los cuales reflejaron la falta de compromiso; y como consecuencia de ello el incumplimiento de sus obligaciones. Luego señaló que hubo una disminución reiterada en el rendimiento de sus labores, y que la misma se ha verificado fehacientemente con la evaluación de desempeño que periódicamente la empresa realiza, y que no se aprecia mejora alguna”.</p>	<p>FUNDADA LA DEMANDA, se ordena la REPOSICIÓN del demandante a su puesto de trabajo, con el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha de su reposición efectiva.</p> <p>CONFIRMAR la sentencia con los demás que contiene.</p>	<p>La decisión del Juez fue reconocer que se vulneró el derecho a la LS, declarando nulo el despido; puesto que la empresa no ha acreditado haber cumplido con las verificaciones de las evaluaciones en mención o con el concurso de los servicios inspectivos del MTPE.</p> <p>Resultó relevante el accionar de la empresa, desvinculando a los trabajadores poco después de conocer la fundación de un sindicato y con el mismo móvil.</p> <p>Luego la empresa denuncia irregularidades sobre la fundación del sindicato, pero no presenta pruebas.</p> <p>Por último, reconocen que hubo daño moral al trabajador, generando el</p>

				empobrecimiento patrimonial dejando de percibir sus sueldos.
<p>N° de Expediente: 07351-2017-0-1801-JR-LA-07</p> <p>20° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE</p>	<p>DEMANDANTE: AGÜERO JAIMES, JOAQUÍN HERMENEGILDO</p> <p>DEMANDADA: MEDIFARMA S.A.</p>	<p>La empresa apoyada de los incisos a) y f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; hace mención que la trabajadora, la Sra. Lidia Ruiz, habría manifestado que en varias oportunidades, el demandante le ha insistido para que participe en el Sindicato, siendo bastante insistente. Y, lo que es más grave aún es que lo viene haciendo en horario de trabajo, lo que conlleva también a determinar que el demandante, está incumpliendo con sus obligaciones de trabajo, quebrantando la buena fe laboral.</p>	<p>FUNDADA LA DEMANDA; en consecuencia, ordenaron que la demandada cumpla con REPONER al actor en su puesto de labores.</p> <p>ORDENA a la demandada PAGAR LAS REMUNERACIONES DEVENGADAS al demandante desde el 14 de marzo del 2017 hasta la fecha de su reposición efectiva.</p> <p>ORDENE a la demandada para por concepto de costos y costas del proceso que serán calculados en ejecución de sentencia.</p>	<p>El juez puso en evidencia que se vulneró sus derechos laborales del demandante, puesto que, al tener las declaraciones de los demás trabajadores, ellos indicaron que solo fueron invitados a participar o ser parte del grupo sindical; hechos que no reflejan el propósito de agraviar a sus compañeros de trabajo. Por otro lado, el juez consideró que el despido no responde a las faltas graves señaladas por la empresa, en relación al incumplimiento de trabajo y a los supuestos actos de violencia; puesto que no logró probar con documentación, menos se probó el faltamiento de palabra,</p>

				intimidación, violencia o indisciplina. Y, en el fundamento 31 de la sentencia, indica que a partir que la empresa toma conocimiento que el demandante se encontraba inscrito en el Sindicato, empezó con el procedimiento de despido. Concluyendo que la causa del término del contrato se debió al hecho de encontrarse afiliado y participar de las actividades sindicales, por ende, es un despido nulo.
<p>N° de Expediente: 07347-2017-0-1801-JR-LA-85</p> <p>39° JUZGADO DE TRABAJO</p>	<p>DEMANDANTE: ESPINOZA VILELA DE VILLANUEVA, GERALDINE LISSETH</p> <p>DEMANDADA: MEDIFARMA S.A.</p>	<p>La empresa apoyada en los incisos a) y b) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral hace mención que, evaluando el desempeño general de la demandante, reflejaron la falta de compromiso; y como consecuencia de ello el incumplimiento de sus obligaciones. Luego señalaron hubo una disminución</p>	<p>SENTENCIA FUNDADA EN PARTE</p> <p>DECLARA que la actora fue pasible de un Despido Nulo...en consecuencia, se ORDENA que la demandada REPONGA a la demandante en su mismo cargo o puesto de trabajo o en otro</p>	<p>En este caso la Juez, indicó que se habría vulnerado el principio de inmediatez, puesto que entre los hechos ocurridos y el inicio del procedimiento de despido no ha transcurrido un plazo razonable, por tanto, no se encuentra acreditada la causa objetiva del despido. Por otro lado, la empresa no habría señalado con medios</p>

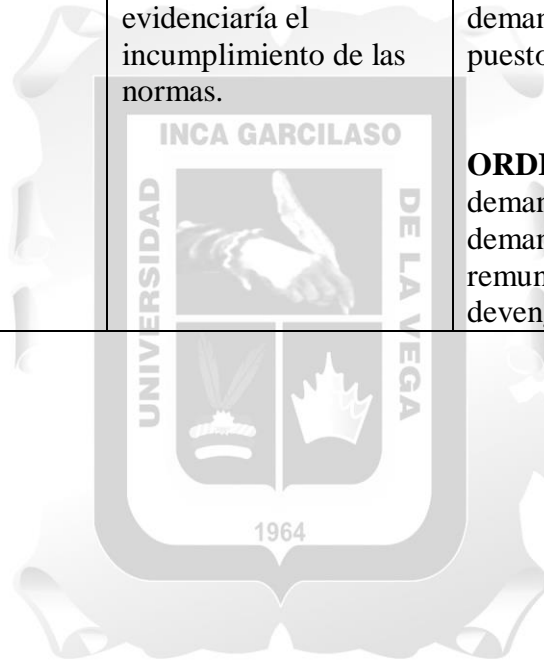
		reiterada en el rendimiento de sus labores, la misma que se habría verificado con la evaluación de desempeño que periódicamente la empresa realiza, la cual cumple con hacer de conocimiento de cada trabajador y que no se aprecia mejora alguna en el caso de la demandante.	similar nivel en caso de imposibilidad. ORDENA que la demandada pague a la demandante las remuneraciones dejadas de percibir hasta la reposición efectiva, monto que será calculado en ejecución de sentencia. INFUNDADA la demanda en los demás que contiene. Con costas y costos.	probatorios a qué incumplimientos se refiere. Razón por la cual, señaló que la demandante al ser dirigente en el sindicato, el despido obedecería a su afiliación sindical y a su calidad de representante del sindicato, evidenciando causal de despido nulo.
<p>N° de Expediente: 07346-2017-0-1801-JR-LA-15</p> <p>15° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE</p>	<p>DEMANDANTE: ROBLES AROSTE, PABLO GEREMIAS</p> <p>DEMANDADA: MEDIFARMA S.A.</p>	La empresa apoyada en los incisos a) y b) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral hace mención que, evaluando el desempeño general del demandante, reflejaron la falta de compromiso; y como consecuencia de ello el incumplimiento de sus obligaciones. Luego señalaron hubo una disminución reiterada en el rendimiento de sus labores, la misma que se habría verificado con la	<p>SENTENCIA FUNDADA EN PARTE Se declara NULO el despido del actor, CUMPLA la demandada con reponer al actor en términos de cuarenta y ocho horas... Se ORDENA que la empresa demandada abone al actor la suma de S/ 5,000.00 soles (CINCO MIL con 00/100 SOLES) por concepto de daño moral.</p>	En el fundamento 2.32 de la sentencia en segunda instancia se puede ver que el Juez pone en evidencia a la empresa al mencionar que hay una conducta de represalia por el hecho de la participación en actividades sindicales y designación como representante sindical; configurándose el despido nulo. La empresa no adjunta a los autos una declaración judicial firme que hubiera declarado la

		<p>evaluación de desempeño que periódicamente la empresa realiza, la cual cumple con hacer de conocimiento de cada trabajador y que no se aprecia mejora alguna en el caso del demandante.</p>	<p>Se CONDENA a la emplazada al pago de costas y costos del proceso e intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia.</p>	<p>disolución o cancelación del registro sindical por parte del MTPE.</p>
<p>N° de Expediente: 12369-2018-0-1801-JR-LA-04</p> <p>4° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE</p>	<p>DEMANDANTE: MARTEL ESPINOZA, KEVIN ANGEL</p> <p>DEMANDADA: MEDIFARMA S.A.</p>	<p>La empresa una vez más, apoyada en los incisos a) y b) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral hace mención que, evaluando el desempeño general del demandante, reflejaron la falta de compromiso; y como consecuencia de ello el incumplimiento de sus obligaciones. Luego señalaron hubo una disminución reiterada en el rendimiento de sus labores, la misma que se habría verificado con la evaluación de desempeño que periódicamente la empresa realiza, la cual</p>	<p>Se declara FUNDADA la demanda. Se DECLARA NULO el despido del que fue objeto el demandante y en consecuencia SE ORDENA que la demandada cumpla con REPONER al demandante en su puesto de labores. ORDENA que la demandada pague a la demandante las remuneraciones devengadas.</p>	<p>El Juez llegó a la conclusión que la demandada conocía de la actividad sindical del demandante, sobretodo de su afiliación. Es por ello que no existe causa justa de despido. Mencionando de esa manera que el demandante fue despedido en una fecha muy próxima a la fecha en que la empresa se enteró de su afiliación al sindicato. Por ende, estamos frente una vez más, de un despido nulo.</p>

		cumple con hacer de conocimiento de cada trabajador y que no se aprecia mejora alguna en el caso de la demandante.		
<p>N° de Expediente: 12352-2018-0-1801-JR-LA-10</p> <p>10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE</p>	<p>DEMANDANTE: ZAVALETA VARGAS, ANIBAL MARTIN</p> <p>DEMANDADA: MEDIFARMA S.A.</p>	<p>La empresa citando los incisos a) y b) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral hace mención que, tenía nota baja; y sumado a ello en asistencia y puntualidad, dando con ello el incumplimiento de sus obligaciones. Luego señalaron que el demandante habría obtenido en las últimas tres evaluaciones por desempeño realizadas de octubre del 2017 a marzo del 2018, dando a entender que, por ello, por un tema de eficacia personal de estaría dando el despido.</p>	<p>SENTENCIA FUNDADA DECLARA que el actor fue objeto de un despido nulo el 03 de mayo del 2018.</p> <p>ORDENA que MEDIFARMA S.A. reponga al demandante en el puesto de trabajo que venía ocupando al momento de su despido.</p> <p>ORDENA que la parte demandada cumpla con pagar las remuneraciones devengadas que se hubieren generado desde la fecha del despido.</p> <p>CONDENA a la demandada el pago de costos del proceso.</p>	<p>El demandante en su condición de Secretario de Defensa Legal del sindicato, circunstancia que evidenciaría una conducta de represalia por el hecho de la afiliación sindical del actor, por ello, se puede ver el nexo causalidad entre el hecho de tomar conocimiento la empresa de su afiliación al sindicato y la decisión de extinguir su vínculo laboral por la comisión de falta grave, pero quedó probado que el demandante no incurrió en las faltas graves señalizadas por la empresa. Por lo señalado, vemos que se configuró el despido nulo.</p>

<p>N° de Expediente: 12365-2018-0-1801-JR-LA-03</p> <p>3° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE</p>	<p>DEMANDANTE: MEJÍA CHAMBI, MIGUEL ÁNGEL</p> <p>DEMANDADA: MEDIFARMA S.A.</p>	<p>La empresa una vez más, apoyada en los incisos a) y b) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral hace mención que, evaluando el desempeño del demandante, observan que tienen notas bajas. Y, que esto evidenciaría el incumplimiento de las normas.</p>	<p>SENTENCIA FUNDADA</p> <p>NULO el despido, en consecuencia, se ORDENA que la demandada REPONGA al demandante en su puesto de trabajo como Auxiliar de producción.</p> <p>ORDENA a la demandada el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reposición efectiva.</p> <p>ORDENA a la demandada el pago de costos del proceso, el cual será liquidado en ejecución de sentencia.</p>	<p>La empresa al tomar conocimiento de su afiliación al sindicato y posterior designación como representante sindical del demandante, lo cual evidenció para el Juez, una conducta de represalia por el hecho de la afiliación y designación como representante sindical. Y con respecto a la versión de la empresa, quien alegaba que la constitución del sindicato fue ilegal, no adjuntaron a los autos los medios probatorios objetivos, motivo por el cual se desestimó el agravio alegado. Configurándose el despido nulo en todos sus extremos.</p>
<p>N° de Expediente: 12367-2018-0-1801-JR-LA-11</p>	<p>DEMANDANTE: RAMOS CABEZAS. YVAN CHARLY</p> <p>DEMANDADA:</p>	<p>La empresa siguió manifestando lo mismo, es decir teniendo como un modus operandi las imputaciones, apoyada en los incisos a) y b) del</p>	<p>SENTENCIA FUNDADA</p>	<p>Se señala que no se aportó evidencia alguna, es decir la empresa no apporto indicios razonables de las supuestas faltas graves</p>

<p>11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE</p>	<p>MEDIFARMA S.A.</p>	<p>artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral hace mención que, evaluando el desempeño del demandante, observan que tienen notas bajas. Y, que esto evidenciaría el incumplimiento de las normas.</p>	<p>Declararon Nulo el despido del demandante.</p> <p>ORDENARON a la demandada cumpla con REPONER al demandante en su puesto de trabajo.</p> <p>ORDENARON que la demandada pague al demandante las remuneraciones devengadas.</p>	<p>que el demandante habría realizado. Razón por la cual se estaría configurando el despido nulo, puesto que se relaciona en los días de haberse afiliado y participado en actividades sindicalistas.</p>
--	-----------------------	---	--	---



CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO

5.1 Aplicación de la propuesta de solución

Como hemos podido demostrar en el presente trabajo de investigación, teniendo como base los ocho procesos judiciales; estamos frente a la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, específicamente al derecho a la libertad sindical. Ante ello daremos propuestas de solución desde tres enfoques:

Desde el enfoque Social

Nuestra propuesta es que se desarrolle un canal del Estado donde se promueva una cultura de derechos laborales; que llegue a todo el Perú. Para que, de esa manera los niños que se encuentran cursando el colegio, los jóvenes que están en los institutos y/o universidades, trabajadores de empresas estatales y privadas, y toda persona interesada en el tema, estén actualizados en todos estos temas laborales; y, de esa manera mañana más tarde puedan defenderse ante cualquier abuso, discriminación, hostigamiento laboral, entre otros, por parte de su empleador.

Por otro lado, proponemos que los trabajadores sean capacitados quincenal o mensualmente por su propio sindicato, elaborando talleres de capacitación presencial o virtual de temas que estimen conveniente según la realidad de cada área o contexto en el que se encuentren. Entregándoles manuales, o trípticos donde encuentre información básica de temas relacionados al mundo laboral, escribiendo con un lenguaje sencillo y básico. Incitándoles que ellos mismos también pongan de su parte y se auto capaciten, es decir, que sean autodidactas, aprovechando las redes sociales como las paginas laborales, canales laborales, YouTube, que es accesible para

toda persona. Leyendo manuales, decretos, convenios y asistiendo a las capacitaciones que se realiza mensualmente para estar enterado de diversos puntos. Esto hará que cada trabajador tenga un papel protagónico en el sindicato y en la empresa, haciendo respetar sus derechos.

Desde el enfoque Institucional

Nuestra propuesta desde un enfoque institucional, entendiendo que es un trabajo en equipo, es decir, es un proceso tripartito entre los empleadores, trabajadores y el Estado, puesto que, en nuestro país existe el Consejo Nacional de Trabajo, este órgano fue creado con la finalidad de promover el diálogo social a través de políticas de empleo y crecimiento; sin embargo, consideramos que esto no solo es el espacio de dialogo, sino que, proponemos que se tenga que conversar con todas las partes involucradas como es el Poder Legislativo, donde encontraremos la comisión de Trabajo y Economía, el Poder Ejecutivo donde está el Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL, el Poder Judicial (distintos distritos judiciales), la academia (Universidades, Institutos y algunas asociaciones ligadas al derecho), que permita generar la garantía de los derechos.

Desde el enfoque Legislativo

Teniendo claro que, la libertad sindical es considerada como un derecho fundamental en las relaciones laborales, y como derecho humano en el marco del derecho internacional en diferentes convenios y tratados de la OIT, que han sido suscritos y ratificados por nuestro País; sin embargo, hay muchas restricciones legislativas que impiden que los trabajadores puedan ejercer sus derechos constitucionales.

Es por ello, que proponemos una reforma laboral, porque se necesita debatir un Código de Trabajo, donde se incluyan los derechos sindicales de manera efectiva. También, proponemos que se elabore un Código Procesal Laboral, y que en ella exista la participación de especialistas en el tema, como también la participación de las centrales sindicales más representativas del País. Por ultimo proponemos la necesidad de una Ley de Inspección Laboral.



CONCLUSIONES

Primero: En el presente trabajo de investigación se puede llegar a la conclusión que la Libertad Sindical es un derecho fundamental reconocido a nivel nacional e internacional, teniendo como función principal, el velar por los derechos de sindicación y todos aquellos derechos que se desprendan de este. Teniendo los trabajadores la libertad de formar organizaciones sindicales, como también el de afiliarse o desafiliarse sin presión externa; sino por decisión propia. Así como también, participar en las actividades sindicales que se programen, entre otras actividades.

Segundo: Con respecto al despido nulo, se pudo apreciar que es consecuencia de la vulneración de la Libertad Sindical, como por ejemplo, la constitución o afiliación a una organización sindical, ya que luego de tomar conocimiento la empresa de estas acciones, lo interioriza como una amenaza a sus intereses, puesto que, los trabajadores al formar o afiliarse a un sindicato, buscan garantizar un mejor reconocimiento a sus derechos laborales, como es el presentar sus proyectos de pliego de reclamos y convenios colectivos.

Tercero: El papel del Juez, es fundamental en estos casos. Puesto que, en base a los medios probatorios objetivos que se presentan, puede tomar decisiones firmes. Y, cuestionar el actuar de la empresa, cuando adoptan comportamientos antisindicales. El darse cuenta del modus operandi que practicaba la empresa, fue trascendental, ya que partieron también de las múltiples coincidencias que tenían las cartas de despidos, sin asidero alguno.

Cuarto: Al analizar las sentencias, se pudo observar que los magistrados observaron los medios probatorios entregados por la empresa, indicando que no eran suficientes y en otros casos no tenían nada que ver con las imputaciones por el que estaban supuestamente los trabajadores. Evidenciando un claro ejercicio del modus operandi con el que actuaba la empresa. Puesto que, también analizaron las cartas de pre despido eran de una sola hoja y no adjuntaban medios probatorios. Sumado a ello, el contenido era similar a todas las demás cartas de pre despido, ya que se adjuntó como anexos de la demanda las demás cartas de pre despido y despido de los otros trabajadores que estaban pasando por la misma situación, para alertar a los jueces de lo que estaba pretendiendo hacer la empresa. Varios Jueces advirtieron también que las cartas de pre aviso de despido y el de despido, el mismo día o días cercanos a las fechas de constituir el sindicato o afiliarse. Con todo ello, se pudo evidenciar que existía un claro objetivo de desarticular el sindicato. Finalizando con la decisión de que hubo una vulneración de la Libertad Sindical. Decisiones que adoptaron los jueces de los diferentes juzgados. Logrando así, después de un largo proceso judicial la reposición efectiva de los demandantes.



RECOMENDACIONES

Primero: Para proteger a los trabajadores de los abusos por parte de la empresa, imputándoles faltas, donde no las hay; o enviando cartas de pre aviso de despido de hechos imaginarios por el empleador, vulnerando sus derechos fundamentales; es importante tener presente las capacitaciones constantes a los trabajadores por parte de su sindicato y del Estado. Revisar el convenio 87 y 98 de la OIT, el TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre otros cuerpos normativos. De esa manera evitar largos procesos judiciales; perjudicando más al trabajador quien recibe comportamientos antisindicales por parte de la empresa, como quedó demostrado en los ocho casos de estudio en el presente trabajo.

Segundo: Implementar por parte del Congreso de la Republica, leyes que ayuden a ejecutar, regular y fiscalizar estos procedimientos anualmente; para que no se den estos despidos sin causa alguna. Sancionando a la empresa económicamente. Y, tener como precedente su actuar en los diversos procesos judiciales que se llegaron a presentar. Puesto que, la empresa con su actuar, no se da cuenta al parecer que, no solo perjudica al trabajador como persona, sino a una familia; afectando la canasta familiar. Buscan desestabilizar al sindicato que solo trata con su formación o afiliación, defender sus derechos, buscando mejoras económicas y laborales, amparados por la ley.

Tercero: Por parte de la SUNAFIL, recomendaría celeridad para las inspecciones en referencia a las resoluciones que emitan. Incrementar más personal en el área que emiten los Estados Económicos Financieros a solicitud de los sindicatos. Y, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, deberían de descentralizar en las empresas, capacitaciones en temas

relevantes que suceden en el día a día de los trabajadores de manera general, y estas comunicar a sus trabajadores. Direccionando estas capacitaciones tanto para los trabajadores como para los empleadores; y con esto ayudar a esclarecer diversos puntos que no está claro, trayendo consigo acciones mal planteadas.

Cuarto: Capacitaciones que debería de descentralizarse también en los colegios, institutos y universidades. Aprovechando que estamos en la época de la tecnología, sería bueno llegar a nivel nacional y de esa manera educar en temas laborales a miles de personas que necesitan conocer sus derechos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Chávez, Víctor Hugo (2014). *Derecho Laboral II (Colectivo)*. Ediciones Jurídicas.
- Arévalo Vela, Javier (2023). *Tratado de Derecho Laboral*. Editado por Juristas Editores E.I.R.L.
- Blancas Bustamante, Carlos (2022). *El despido en el derecho laboral peruano*. Cuarta edición. Palestra Editores.
- Bringas Tisnado, Carla Carolina (2024). *La vulneración a la LS individual de los trabajadores del sector privado en el Perú, repuestos por una medida cautelar*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/38253>
- Cabanellas, Guillermo (1964). *Contrato de trabajo. Parte general. Volumen III*. Editores Libreros, Buenos Aires.
- Calderón Vivanco, Efraín Domingo, Condezo Ríos, Emperatriz Ivonne. (2022). *El despido nulo y vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, Lima Norte, 2021*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113584>
- De Diego, Julián Arturo (2004). *Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires. Abeledo Perrot.
- Díaz Aroco, Teofila T. y Benavides Díaz, César M. (2018). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Editado por: Instituto Internacional de Educación Continua S.A.C.
- División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica (2022). *El Despido Laboral en la Jurisprudencia*. Gaceta Jurídica. Editorial El Búho E.I.R.L.
- Étala, Carlos Alberto (2001). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Editorial Astrea. Buenos Aires.

- Fábrega Trueba, Ramón Enrique. (2023). *El Despido Nulo*. [Tesis Doctoral, Universidad Central de Venezuela]. <http://hdl.handle.net/10872/22006>
- Fernández, Alonso, E. (2015). *El Juez laboral y la jurisprudencia constitucional sobre el derecho de asociación*. Revista de Derecho Público. Número 34. Ediciones Uniandes, Bogotá.
- Hernández Zubizarreta, Juan. (2009). *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una Asimetría Normativa*. Hegoa. Bilbao.
- Hurtado Chuquimantari, M. R., & Medran Olivera, D. Y. (2022). *La LS y su relación con la aplicación de convenios colectivos en la empresa minera los Quenuales s.a. Unidad Yauliyacu 2021* [Tesis de Grado, Universidad Peruana Los Andes] <https://hdl.handle.net/20.500.12848/5050>
- López Martínez, María José (2023). *La nueva ley concursal y la nulidad del despido: análisis jurisprudencial de los problemas que han surgido desde la dictación de la Ley 20.720*. [Tesis de Grado, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/193900>
- Lovaton Palacios, Miguel (1991). *Protección de la LS en el Perú*. Lima, Instituto de Defensa Legal.
- Nota de protesta de la Regional Latinoamericana – Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines. (29 de enero del 2008). *Unilever no respeta derechos sindicales en India y Pakistán*. https://www6.rel-uita.org/companias/unilever/nota_rel_gerente-uy.htm
- Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, R., Romero, H., Medina, W., y Novoa, E., (2023). *Metodología de la Investigación total. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis. Es una brújula*

- para orientar la investigación y la redacción de la tesis*. Ediciones de la U. Sexta edición: Bogotá, Colombia.
- Puntriano Rosas, César y Valderrama Valderrama, Luis (2020). *Estudios sobre el despido en el Perú*. Gaceta Jurídica S.A.
- Sánchez Zegarra, José Marcos y Rodríguez Calderón, Eduardo. (2013). *Manual para la Defensa de la Libertad Sindical*. Cuarta edición. Lima: OIT/Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- Ramírez Urquiza, E. (2021). *La LS en la administración Pública y las vías para su defensa en el Ordenamiento Jurídico Chileno*. [Tesis para optar el Grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/181325>
- Rendón Vásquez, Jorge (2023). *Derecho del Trabajo Colectivo*. Relaciones colectivas de trabajo en la actividad privada. Ediciones Normas Jurídicas.
- Romero Montes, Francisco Javier (2022). *El Derecho Colectivo del Trabajo*. Editorial Iustitia.
- Toyama Miyagusuku, Jorge (2020). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Un enfoque teórico – práctico. Lima. Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, Jorge. (2013). *La LS en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial*. Derecho & Sociedades 40, 87 – 100.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad>
- Valdeolivas García, Yolanda (1994). *Las conductas lesivas de la libertad sindical*. Madrid. Consejo Económico y Social.

Valderrama, L., Navarrete, A., Díaz, K., Cáceres, J., y Tovalino, F. (2016). *Diccionario del Régimen Laboral Peruano. Enfoque normativo, Doctrinario y Jurisprudencial*. Primera Edición 2016. Gaceta Jurídica. Lima – Perú.

Villavicencio Ríos, Alfredo (2010). *La LS en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. OIT, PUCP y PLADES.

