



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

La libertad sindical y el despido arbitrario en el Perú, 2021

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

**AUTORA:**

Pariona Meza, Sthefani Brigitte ([orcid.org/0000-0002-6818-4534](https://orcid.org/0000-0002-6818-4534))

**ASESORAS:**

Mg. Arevalo Santa Maria, Claudia Jimena ([orcid.org/0000-0002-0278-5054](https://orcid.org/0000-0002-0278-5054))

Mg. Vargas Huaman, Esau ([orcid.org/0000-0002-9591-9663](https://orcid.org/0000-0002-9591-9663))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

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

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi hijo Abel, que es el motor de mi vida y por hacerme entender que el orden en como sucedan las cosas no importa, lo importante es llegar a la meta y jamás rendirse. A mi madre por luchar con dos niñas a pesar de quedarse viuda con veintitrés años y con ese anhelo y empeño sacarnos adelante. A mis hermanas Rosa y Esther por ser jóvenes de bien y ser parte de mi orgullo. A mi mamita por ser siempre mi apoyo moral. A mis tíos, Susy, Luis, Miguel, Manolo, Luz, Alan, por ser símbolo de amor y felicidad en mi vida, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano. Los amo con todo mi corazón.

## **Agradecimiento**

A Dios, por nunca dejarme desfallecer, por muy a pesar de las malas decisiones que tuve siempre me tendió su mano para levantarme, y demostrarme de esta manera que sus decisiones son mejores que las mías.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	3
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Categoría, subcategorías y matriz de categorización.....	12
3.3. Escenario de estudio.....	12
3.4. Participantes.....	13
3.5. Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos.....	14
3.6. Procedimiento.....	14
3.7. Rigor científico.....	14
3.8. Método de análisis de datos.....	15
3.9 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	15
V. CONCLUSIONES.....	22
VI.RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS.....	30

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Categorías, Subcategorías.....	12
<b>Tabla 2.</b> Participantes.....	13
<b>Tabla 3.</b> Validación de instrumentos.....	15

## Resumen

El informe estimo como objetivo general, determinar si la libertad sindical se relaciona con el despido arbitrario, dado que existen en muchos casos hostilizaciones hacia los dirigentes sindicales, por lo que hay un proyecto de Ley que exige una sobreprotección para aquellos, mediante el cual sugiere que se envíe una solicitud de autorización al Juez especializado, y de esa manera evitar despedirlos arbitrariamente. La investigación obedeció a una metodología con enfoque cualitativo, método inductivo, de tipo básica con nivel descriptivo. Asimismo, el diseño metodológico fue la teoría fundamentada, y los participantes estuvieron constituidos por 13 especialistas en Derecho laboral, entre Abogados especializados. Análogamente, los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron la guía de entrevista.

**Palabras clave:** Libertad sindical, despido arbitrario, dirigente sindical, Proyecto de Ley.

## **Abstract**

The report considered as a general objective, to determine if freedom of association is related to arbitrary dismissal, given that in many cases there is hostility towards union leaders, for which there is a bill that requires overprotection for those, through which it suggests that a request for authorization be sent to the specialized Judge, and in this way avoid arbitrarily dismissing them. The research followed a methodology with a qualitative approach, inductive method, of a basic type with a descriptive level. Likewise, the methodological design was the fundamental theory, and the participants were formed by 13 specialists in Labor Law, among specialized Lawyers. Similarly, the collection instruments used were the interview guide.

**Keywords:** Freedom of association, arbitrary dismissal, union leader, Bill.

**I. INTRODUCCION.-** Antiguamente la libertad sindical era considerada de igual forma como un derecho fundamental de segunda generación, de modo que al paso del tiempo esta ha ido expandiéndose a nivel mundial, por lo que a mediados del siglo 18 y principios del siglo 19, los trabajadores estaban obligados a negociar de manera separada con su jefe, sus derechos y sus obligaciones que se les tenía que atribuir, es así que se obtuvo como resultado el aprovechamiento y la opresión de la mano de obra, por ello los trabajadores tuvieron que agruparse dejándose llevar por sus instintos y por un sistema capitalista, ello con la finalidad de equilibrar el poder del empresario para con los trabajadores. Asimismo, en América a partir del año 1917 con la carta magna de Querétaro y en Europa en el año de 1919 con la constitución de Weimar alcanzaron gran consideración los derechos económicos y sociales.

En cuanto al derecho internacional, la libertad sindical es un derecho reconocido y además un principio fundamental. De esta manera la OIT acoge el Convenio que trata de la libertad sindical y la defensa del derecho de sindicación en 1948, asimismo también con el convenio que respecta el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el año 1949. Por ello, la OIT concluyó que este principio de libertad sindical compele otras exigencias de comprobación, para que de esta manera afianzara su ejecución en otros países que no han revalidado los convenios. Debido a ello, en 1951, la OIT fundó el Comité de la Libertad sindical con la finalidad de inspeccionar las quejas sobre las posibles vulneraciones hacia la libertad sindical, que se hubieran dado en algunos países.

En relación con el derecho nacional, en el Perú, la regulación de las normas de derecho sindical que construyen la libertad sindical se ha aplicado por el Estado, por medio de grupos de ordenamientos con diferente nivel y fondo, que empiezan desde la honorable dedicación constitucional explícita y su total aprobación como derecho primordial en exposiciones y concertaciones universales sobre estos derechos. No obstante, la regulación exhaustiva y sofocante que es llevada principalmente por el Poder Ejecutivo por medio de decretos supremos, resoluciones ministeriales, además de pasar por la LRCT y su Reglamento, el Decreto Supremo 011-92-TR, que inicialmente van a afrontar el ordenamiento de las principales organizaciones del Derecho Sindical.



Ante esto, en el ámbito local el derecho a la libertad sindical está garantizada a nivel estatal en el artículo 28 en nuestra Carta Magna, el cual denota que: “El Estado acata los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Por ello se ha planteado un proyecto de Ley N°105-2021, tendiente a cambiar el artículo 30, donde señala que el empleador no puede poner fin al acuerdo laboral de los trabajadores que se encuentran amparados por el fuero sindical, sin previa aprobación del juez, quien solo la puede otorgar luego de estimar el cumplimiento de alguna de las causas justas de despido. Por otro lado, deberíamos tener en consideración si la libertad sindical tiene relación con el despido arbitrario ya que existe en la actualidad hostilizaciones por parte del empleador hacia los dirigentes sindicales y con este proyecto lo que se exige es una sobreprotección para aquellos, mediante el cual sugiere que se envíe una solicitud de autorización al Juez especializado, y de esa manera evitar despidos arbitrarios.

De modo que, se tuvo como **problema general** el cuestionamiento ¿ De qué manera la libertad sindical de los dirigentes sindicales se vincula con los despidos arbitrarios en el Perú?, asimismo, en la exploración de incógnitas con una mayor determinación, se tuvo complementariamente dos problemas específicos, que son, el **problema específico 1**, ¿Como la libertad de afiliación a un sindicato conlleva a un despido incausado por parte del empleador en Perú?, y el **problema específico 2**, ¿Cómo la libertad de desafiliación de un sindicato revierte un despido fraudulento en Perú?

En ese sentido, correspondió sustentar las motivaciones que incitaron a la realización de la presente investigación. En cuanto a la **justificación teórica**, encontramos la necesidad de dar a conocer aspectos doctrinarios sobre libertad sindical, y sus componentes, así como los del proyecto de Ley y las modificaciones que este comprende. Por lo expuesto, la **justificación práctica**, se realiza en base a la descripción de una problemática real en materia de libertad sindical. Con esta tesis se busca contribuir con el término del problema de las hostilizaciones del empleador y evitar con ello despidos arbitrarios hacia los dirigentes sindicales, por ello con el Proyecto de Ley 105-2021 lo que exige es una sobreprotección, mediante el cual sugiere que se envíe previamente una solicitud de autorización al Juez especializado, y de esa manera evitar despidos

arbitrarios. Finalmente, la **justificación metodológica**, puesto que se siguieron las debidas indicaciones, con la finalidad de adquirir un estudio fidedigno y verídico, para que pueda ser considerado en el futuro como base en nuevas investigaciones de la materia.

Asimismo, es necesario mencionar cuáles son los objetivos con respecto a la investigación planteada, como **objetivo general** se estableció determinar si la libertad sindical de los dirigentes sindicales se vincula con los despidos arbitrarios en el Perú. Por consiguiente, en razón al **objetivo específico 1**, Determinar si la libertad de afiliación a un sindicato conlleva a ser un despido incausado por parte del empleador en el Perú. Se considera también como **objetivo específico 2**, Determinar si libertad de desafiliación de un sindicato revierte un despido fraudulento en el Perú.

**II. MARCO TEÓRICO.** - Del mismo modo, se examinaron estudios recogidos como **antecedentes nacionales**, así como Velarde (2019), en su tesis titulado “**La vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la municipalidad provincial de Huancavelica**”. Esta investigación obtuvo como finalidad, probar la existencia de la violación de la libertad sindical de los trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. No obstante, en cuanto a la metodología del diseño de investigación fue la teoría Aplicada, asimismo se recolectó información de las herramientas para recopilar datos de la Encuesta. En efecto, el autor pudo concluir que en cuanto a la afectación de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la Municipalidad provincial es de manera positiva en Huancavelica dado que no hay un balance entre el empleador y el servidor público, además, se pudo determinar que buena cantidad de los trabajadores no reconocen sus derechos por más que ya se encuentran en una organización sindical (pág. 90).

Por consiguiente, Murga (2015), en su tesis “**La influencia de la acción sindical en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados de la empresa AJEPER S.A., Distrito de Monsefú – Provincia de Chiclayo**”. En donde propuso como objeto general explicar la influencia de la acción sindical en los vínculos laborales colectivos de los trabajadores afiliados de la empresa

AJEPER S.A. Por consiguiente, se empleó la metodología del diseño de investigación mixta, asimismo se recolecto información por medio de la guía de entrevista, y como instrumento tenemos la encuesta. Se concluyó que los trabajadores asociados a la empresa AJEPER S.A., su principal interés sobre la afiliación es el temor a que puedan tener una desvinculación laboral (pág. 149).

Finalmente, tenemos a Birot, Gallardo, Huamán y Rosales (2019), en su tesis titulado “**Afiliación y no afiliación sindical**”, donde proponen como objeto general Identificar los factores de motivación y la rectitud que intervienen en la afiliación y en la no afiliación sindical de los empleados. Asimismo, se empleó la metodología del diseño de investigación cualitativa. Del mismo modo se recolecto información de las herramientas de recopilación de datos de la guía de entrevista y la guía de análisis documental. El autor pudo deducir que los factores extrínsecos influyen a la motivación para la afiliación y no afiliación sindical, ya que la empresa brinda beneficios laborales inapropiados, así como la remuneración económica que no está en promedio del mercado, puesto que cuando los trabajadores se sienten conforme con dicha remuneración por parte de la compañía no toman en cuenta sindicalizarse (pág. 1, 60).

Además, se consideró como **antecedentes internacionales**, el de Castañeda y Galeano (2015), en su tesis titulado “**El derecho sindical, un derecho ficticio**”, el cual tuvo como objeto general determinar las causas y consecuencias de la vulneración de derechos en ejercicio de la libertad sindical. Por otra parte, en relación con la metodología, el diseño de investigación fue exploratoria. Llegando a la conclusión de que existen diversas causas que influyen en cuanto a la vulneración a los derechos de los sindicalistas, como los grupos de partidarios que están al margen de la ley, actores armados al sector privado, el Estado y sus fuerzas armadas, además de empleadores y empresarios, que son tenaces al momento de perseguir a los trabajadores sindicalizados que ejercen su derechos, ello, hace que los trabajadores prefieran renunciar a la oportunidad de luchar por sus beneficios comunes (pág. 84).

Luego tenemos a Gutiérrez (2011), que desarrollo la tesis titulada “**La libertad sindical como derecho fundamental para la construcción del**

**Estado social de Derecho**". Tuvo por objeto general poner como necesidad de prioridad a la agenda pendiente para la solidificación de la democracia y el Estado de derecho la de asegurar el derecho a la libertad sindical. Con respecto a su metodología del diseño de investigación fue exploratorio cualitativo, además se recolectaron información del instrumento de recopilación de datos de la guía de entrevistas y la guía de análisis documental. Concluyó que las concepciones formales y sustantiva de Estado de derecho y democracia, podemos ver que las diversas implicancias que éstas tienen para el orden social que quieren instituir (pág. 66).

Para finalizar tenemos a Romero (2021), con la tesis titulada "**El abuso del derecho de asociación sindical como mecanismo de estabilidad en el empleo**", el cual tuvo como objetivo general estudiar la posibilidad de restringir el derecho de los trabajadores, lógicamente bajo criterios justos, necesarios y equitativos que van acordes a la normatividad constitucional e internacional. En cuanto a la metodología del diseño de investigación fue cualitativa. Finalizó que no existe un debate sobre el vacío de normas en su regulación jurídica que describan el exceso del derecho de asociarse sindicalmente, pues tampoco quien determine la autoridad que compete para resolver dichos asuntos o quien esta refrendado para realizar las acciones legales (pág. 33).

Asimismo, se estimó a la **primera categoría**, como **la libertad sindical**, por cuanto este derecho según la Carta Magna en su artículo 28 inciso 1 (1993), se garantiza la libertad sindical, como un derecho colectivo, planteándose de manera simple que la libertad sindicación es el derecho del trabajador que tiene para asociarse voluntariamente y poder ejercer sus derechos frente a su empleador (pág. 13). Asimismo, Lam (2020) quien señaló que, la libertad sindical como derecho fundamental viene a ser propio de los trabajadores, por su sola calidad de trabajador, por ello se origina el principio de autonomía colectiva que va a reconocer la validez de personas colectivas con derechos y obligaciones en el ámbito jurídico, se precisa pues que cuando se habla de la libertad sindical es necesario que se reconozca tanto en ámbito individual como colectivo (pág. 79). Por ello, Camacho (2019) que citó a Uriarte (2012) refirió qué, la libertad sindical tiene condiciones previas para otros derechos, como es para la negociación colectiva y la huelga. (pág. 341)

Por otro lado, Barreto (2014) indicó que, la libertad sindical debe avalarse con su ejercicio, pues los Estados tienen la obligación de promoverla como convenio con la OIT (pág. 389). Por consiguiente, Panaqué (2020) señaló que, la libertad sindical será incumplida si no se imponen medidas que permitan su pleno ejercicio, es así como la normativa internacional de trabajo y nuestro ordenamiento infra constitucional han creado un sistema de defensa que va a incluir a los trabajadores, organizaciones sindicales, frente a actos de injerencia del empleador; teniendo en cuenta que es un derecho colectivo. Es así como la OIT (2018) señaló que, cuando las normas nacionales, y las interpretaciones por los tribunales superiores, trasgreden los principios de la libertad sindical, el comité considera dentro de su mandato de examinar las leyes, proporcionar directrices y ofrecer los conocimientos técnicos de la OIT, así como la asistencia para poner las normas en concordancia con los principios de la libertad sindical (pág. 21). Asimismo, tenemos a Villavicencio (2010) quien refirió que, en cuanto a la defensa de la libertad sindical se precisa cuando se vulnera la libertad sindical; refiriéndose así por toda praxis, comportamiento, intervención, actividad o hasta cualquier omisión que conduce a prohibir u obstruir la función de la libertad sindical, así como también la prohibición de desenvolvimiento de la acción colectiva (pág. 172).

Del mismo modo, la **subcategoría uno** determinada como el derecho de libre afiliación, de esta manera Ortigoza y Gascón (2012) que citan a Riva (2007) en cual señala que, la libre afiliación significa que los trabajadores ingresen o salgan del sindicato sin miedo a perder su trabajo. (párr. 36) Asimismo, Wagelindicator (2022) indica que, el ordenamiento constitucional y las normas laborales permiten la libertad de la libre asociación y consienten tanto a trabajadores como a empleadores a agruparse y conformar sindicatos (párr. 1). Por consiguiente, Ceupe (2022) manifiesta que, aunque el sindicato es una organización abierta, el trabajador debe regirse de acuerdo con los estatutos, las cuales no pueden tener cláusulas de afiliación o desafiliación que sean referentes o discriminatorias, estas no están permitidas por la Constitución (párr. 18). Por otra parte, Toyama y Merzthal (2013) indican que, la libertad sindical se presenta en dos vertientes: en primer lugar, el intuitu persona y segundo el plural. De la cual la primera cuenta con el aspecto positivo: que contiene el derecho de

los trabajadores a que puedan establecer organizaciones sindicales y además integrarse a los sindicatos que ya se encuentren compuestos. Y como aspecto negativo: va a comprender el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical, la cual se encuentra amparada por nuestra constitución. En cuanto al aspecto plural o colectivo, reconoce tres aspectos, el primero ante el estado, que va a comprender la autonomía sindical, el segundo ante el empleador, que comprende el fuero sindical y el impedimento de prácticas deshonestas, y el último, frente a otras organizaciones sindicales, que va a comprender las cláusulas sindicales (pág. 91).

Por con siguiente el TC (2005) citó el Convenio N° 98 de la OIT en su artículo 1.2 donde indica que, de acuerdo a los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva, la protección a los trabajadores que están incorporados en el sindicato, es contra todo acto o hecho que tiene por propósito apartar a un trabajador o desacreditar de cualquier manera por motivo de su libre afiliación o de su colaboración en prácticas sindicales que no están en horas laborables, o con el permiso del empleador, durante horas de trabajo. Protege, además, las prácticas sindicales y a los trabajadores que están afiliados de manera colectiva, igualmente protege a los dirigentes sindicales para que ejecuten sus funciones y efectúen sus cargos por el que fueron predestinados (pág. 2). Por el contrario, Lindo (2009) indica que, en España existe una propuesta de parte de los sindicatos, en donde desean integrar una tarjeta de afiliación para de esta manera acabar con un sistema que facilita patrones para amedrentar o despedir a trabajadores que quieran agruparse (párr. 5).

Del mismo modo, la **subcategoría dos** determinadas como el derecho de libre desafiliación, que es un derecho de todo trabajador a negarse ser afiliado o desafiliarse en el momento conveniente, siguiendo el reglamento o estatuto del sindicato. Del mismo modo concordamos con, Operti y Maraboto (2012) donde señalan que, la regulación jurídica contempla la libertad sindical negativa, puesto que la libertad sindical negativa se origina de la singular libertad sindical positiva, puesto que las normas disponen un derecho mas no una exigencia, es así como el titular es libre de poder ejercer o no dicha prerrogativa (pag.46).

Por otro lado, el TC (2017) señaló que, cuando hay un acuerdo colectivo que se celebra por una organización sindical de la cual tiene representación limitada, no se van a poder desplegar los efectos para los trabajadores que no se encuentran afiliados. Puesto que, desmotivaría a que los trabajadores se afilien a una organización sindical, ya que gozarían de igual manera con beneficios que se encuentren estipulados en los convenios colectivos. Además, la Corte refiere que, un convenio colectivo que se celebró por un sindicato con minoría no puede resguardar a los trabajadores no afiliados por lo que estos no poseen representatividad suficiente, de esta manera solo se daría en el caso de que el sindicato agrupe a la mayoría total de los trabajadores del ámbito (párr. 4). Por otro lado, Matos y Manrique (2021) señalaron que, no se puede supeditar el puesto de alguien a la afiliación, no afiliación o desafiliación; por lo que existe en nuestro Código Penal en el artículo 168 el delito que en sustancia criminaliza dicho proceder, ya que existe la defensa de la libertad sindical en aspecto negativo (pág. 78). Por otra parte, Rodríguez y Prieto (2008) señalan que, en España, muy por el contrario, el hecho de no estar afiliado no es una restricción para equiparar los beneficios de un convenio colectivo, que esté negociado por una organización sindical, de manera que el sistema legal español no favorece la afiliación sindical. Es decir que resulta eficaz para el trabajador no someterse a un costo de afiliación, más, sin embargo, prefieren beneficiarse del logro recibido en convenio colectivo financiado por los que sí se encuentran afiliados. Es por ello por lo que existe una baja afiliación sindical en España (pág. 131).

Por otra parte, se contó con la **segunda categoría**, designada **el despido arbitrario**, en la cual citamos a Miranda (2020) quien señala que, el despido arbitrario se ocasiona cuando por parte unilateral el empleador termina el vínculo laboral con el trabajador sin que exista causas justificadas de despido que se encuentren relacionadas a la norma. Así también se da esta figura cuando el empleador no sigue el procedimiento de despido que se encuentra establecido por ley. En tales casos el empleador asume el desembolso de una indemnización por el daño ocasionado. (pág. 6). Asimismo, Guzmán (2020) expone que, cuando se habla de despido arbitrario se refiere a cuando la justificación dada no puede ser acreditada o en todo caso que se haya incurrido en error de procedimiento (párr. 3). Por consiguiente, Franco (2019) señala que, en la normativa peruana,

nuestra Constitución Política da una protección frente al despido por medio de una norma. En definitiva, dicha norma es la que va a determinar los alcances de la protección, el cual la va a transformar por la entrega de una indemnización, por el daño originado (p. 75).

Por otra parte, SNIL (2011) indica que, las formas de despido derivan de la LPCL N°003-97-TR y el RLFE N° 001-96-TR. Es así como, es conveniente resaltar las particularidades de las formas de despido que se encuentran en la norma, la cual se ha mantenido en el tiempo, sin cambio o reestructuración de su contenido. Por lo que se indica que para el ordenamiento legal se van a configurar dos escenarios: primero, cuando se desvincula al trabajador sin haberle transmitido causa o sin causa, en segundo lugar, cuando se expulsa al trabajador sin acreditar la causa expuesta en el juicio o proceso judicial (párr. 3). No obstante, Blancas (2002) señala que, la LPCL en su artículo 34 referido a cuando el despido no expresa causa o no puede ser acreditada, señala que es opuesto al derecho al trabajo ya que vacía el contenido constitucional al facultar el despido incausado o arbitrario al empleador (pág. 278). De la misma forma, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017) señala que, el legislador tienen la opción: primero una protección preventiva, evitando de esta manera el despido arbitrario, salvo que exista causa justa que se llegue a probar mediante proceso disciplinario, por lo que le corresponde al empleador probar las razones suficientes para que pueda imponer una sanción, y de esta manera el trabajador recurra a autoridades internas y verifique que dichas causales imputadas no sean arbitrarias y contrarias a la ley. Segundo: puede optar por una protección reparadora que se dará a través de una indemnización (pág.150).

Asimismo, la **subcategoría uno** determinada **el despido incausado**, según Cáceres (2014) define que, el despido incausado se va a manifestar cuando de modo verbal o escrita, no expresa causa determinada por la conducta o la labor que la acredite despide al trabajador (pág. 4). Asimismo, Souza (2017) señala que, los empleadores no se encuentran facultados para echar a sus trabajadores sin ninguna razón o por razones absurdas, en consecuencia, los trabajadores tienen a su disposición el derecho a la protección procesal efectiva, que el Estado les brinda para que puedan ejercer su derecho a la reposición o indemnización



a elección propia (p. 17). Por consiguiente, Santa Cruz (2015) que cito a Huamán (2012) determina que, el despido sin causa sea éste de palabra o escrito; y el despido con indicación de causa que no se puede probar judicialmente. Abundaron desde los años noventa por diversos procedimientos y caracterizados por su arbitrariedad; ya sea sin causa, o causas totalmente inválidas y falsas, además despidos que tenían apariencia de renuncia voluntaria de parte del trabajador, que en realidad fueron forzadas bajo amenaza por el abuso de su poder (pág. 27). Además, Medina (2013) manifestó que, el despido sin causa que lo justifique afecta lesivamente la importancia humana como es la dignidad (pág. 356).

Del mismo modo, se desarrolló la **subcategoría dos** denominada, **El despido fraudulento**, en donde citamos a Cáceres, Pingo y Jiménez (2021) que nos señalaron que, esta clase de despido se ha originado del TC con el expediente N° 0628-2001-AA/TC con fecha 10 de julio del 2002, donde se solicitó amparar una renuncia voluntaria con una hipótesis que no lo era, por lo que existía una disparidad de poder entre el trabajador y su empleador. A pesar de ello legislativamente aún no se ha incorporado en el reglamento laboral (pág. 9). Por lo tanto, Aguinaga (2012) determina que, el despido fraudulento se va a producir cuando se despide al trabajador con el ánimo de hacerle una maldad y además engañándolo, es decir que lo echan con mentiras que no van de la mano con la rectitud del vínculo laboral; aun existiendo una acusación y los procedimientos legales, como suele suceder cuando se atribuye al trabajador acciones que no realizó, es decir falsos o imaginarios, como también puede atribuirse aquella falta que no está contemplada en la ley, de esta forma se vulnera el principio de tipicidad, o se ocasiona la terminación del vínculo laboral con vicio de voluntad o a través de elaboración de pruebas (párr. 2).

Por otro lado, con relación al enfoque conceptual de nuestra investigación nos ha permitido definir lo siguiente **Libertad sindical** conceptualmente es el derecho voluntario de poder afiliarse y de constituir o negarse a ser parte de una organización sindical; y de esta manera velar por sus derechos e intereses mediante actividades sindicales. **Despido arbitrario**, conceptualmente es cuando se despide a un trabajador sin expresarle causa o sin causa y cuando se

despide al trabajador sin poder acreditar la causa “justificada” en el juicio o proceso judicial. **Despido incausado**, trata cuando se aparta al trabajador ya sea de modo verbal o escrita, y no se le ha expresado la causa de donde deriva ya sea por su conducta o la labor que esta justifique. **Despido fraudulento**, este despido deriva cuando se aparta a un empleado de su centro laboral con engaño y animo perverso, que se da de manera contraria a la verdad ya sea por hechos totalmente inexistentes, falsos o imaginarios, o también cuando se le aplica alguna falta no regulada en la norma.

**III. METODOLOGÍA.** - En cuanto al enfoque que se señala en la presente investigación, es de orientación cualitativo, ya que se busca explicar una idea exacta de las percepciones de la realidad, tratando de ser específico referente a las características, naturaleza y además las propiedades de la presente investigación, para brindar diversos estudios y opiniones de personas a quienes se les aplicaron las diferentes formas de recolección de datos, que serán expuestos líneas abajo. Referido a ello tenemos a Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes describieron que, dicha investigación cualitativa no pretende explorar una cuestión anormal ni numéricos si no, explorar a fondo antecedentes, para de esta manera investigar y poder entenderlo (p.16).

**3.1 Tipo y Diseño de Investigación:** La investigación tiene una figura de tipo aplicada, que además su finalidad es de tipo básica, porque se efectuó una búsqueda exhaustiva para la recopilación de información, lo que originó la preparación de bases que se incluyeron en esta investigación. Asimismo, fue realizado con un nivel descriptivo; ya que, se señaló y detalló la problemática de estudio. Es así como Martínez (2013), quien señaló que el diseño debería ser un texto que comprenda los componentes que proporcionen los datos precisos para de esta manera quien lo lea pueda fundarse un criterio sobre el proyecto y su autor, debido al tema, la ubicación, y la probabilidad de la investigación (pág. 46).

Además, el diseño fue la teoría fundamentada, la cual fomentó estudios que originaron una actual teoría sobre la libertad sindical y el despido arbitrario; mediante el empleo de los instrumentos de recopilación de datos. Asimismo, Salas (2019), indicó que esta teoría fundamentada aplica datos que se adquieren

en las áreas por los investigadores, y estas serán de apoyo para elaborar la teoría que valdrá de base para la investigación, esto es que dicha suposición se prepara en función de la opinión que tienen los participantes de la investigación (párr. 1). En este sentido, haciendo uso de esta técnica se ha logrado recolectar toda la información plasmada en el instrumento de recopilación de datos que corresponde a la guía de entrevista, en atención a Diaz (2013), quien sostuvo que el instrumento a utilizarse para la aplicación de la técnica es la guía de entrevista la cual es de gran utilidad para la investigación cualitativa que ayuda a poder recabar datos; pues lo define que trata de un dialogo que se plantea un fin concreto diverso a la simple manera de conversar. Es decir que es un instrumento técnico que acoge la figura de un dialogo coloquial (párr. 4). Así pues, Gaete (2014) de acuerdo con Strauss y Corbin (2002), la TF se origina de datos recaudados, es decir que tiene relación con la recolección de datos, el análisis y la preparación de la teoría centrada en datos producidos en el informe como una de sus particularidades (p. 152).

**3.2 Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización:** En este trabajo de investigación, se estableció las categorías y subcategorías aplicadas en esta investigación.

La matriz de categorización se encuentra adjunto en el anexo 01.

Tabla 1:

Categorías y subcategorías

Categorías	Subcategorías
<b>C 1: Derecho a la libertad sindical</b>	Derecho de libre afiliación
	Derecho de libre desafiliación
<b>C2: Despido Arbitrario</b>	Despido incausado
	Despido fraudulento

*Elaboración propia 2021*

**3.3 Escenario de Estudio:** Con respecto al ítem correspondiente nos indicó el lugar donde se va a realizar, esto es, en centros laborales del sector privado en

Lima Norte donde se observan más de cien trabajadores en el cual versa nuestra problemática, ello con la finalidad de poder alcanzar datos que respondan a las incógnitas que se realizan en esta investigación, por lo que se realizan estudios previos que tengan contenido respecto de la libertad sindical y el despido arbitrario.

**3.4 Participantes:** Los participantes están vinculados estrictamente a la carrera profesional de Derecho; por lo que, han sido elementos de información precisa para de esta manera conocer la opinión de los especialistas en materia laboral referente a la problemática planteada, puesto que al ejercer en sus labores profesionales aspectos vinculados estrechamente con las categorías de la presente investigación, los vuelve candidatos idóneos para aplicar la guía de entrevista.

Tabla 02:

Participantes y Categorización de los entrevistados.

Entrevistados	Cargo	Institución
José Faustino, Beraún Tapia	Abogado	Privado
Edwin Jhohan, Zavaleta Chauca	Abogado	Privado
María Luisa, Paredes Paredes	Abogada	Privado
María Pía, Castillo Flores	Abogada	Privado
Estefany, Peña Quispe	Abogada	Poder Judicial
Arnold Hans, Vivar Arias	Abogado	Poder Judicial
Wilmer, Milla Ayala	Abogado	Poder Judicial
Johnny Percy, Bañón Fernández	Abogado	Poder Judicial
Christopher, Cuzcano	Abogado	Sociedad Minera Chanta S
Angelita, Yáñez Sánchez	Abogada	Gobierno Regional del Callao
Luis Carlos, Gordillo Arteaga	Abogado	Privado
Juan Carlos, Comesaña Aquino	abogado	Poder Judicial
Yaquelin Rocío, Silva Olivares	Abogada	Privado

*Elaboración propia 2021*

**3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Se utilizó la técnica de recopilación de datos, que es la entrevista. Así mismo, el método de la investigación el cual, versó sobre el dialogo con el entrevistado.

En relación con el instrumento de acopio de datos responde a la guía de entrevista, donde encontramos las interrogantes abordadas, de esa manera se reunió el informe de los especialistas seleccionados.

**3.6 Procedimiento:** Esta investigación dio origen con la proximidad del tema en la que se abordó la problemática de estudio, así pues, fue consecutivo de los precedentes, teorías y conceptos de las categorías y subcategorías; Pues, se desplegó desde la perspectiva cualitativa de tipo básica, con nivel descriptivo, además con el diseño interpretativo centrado en la teoría fundamentada que confirió el originar una actual teoría respecto a la problemática que se abordó.

Asimismo, se efectuó la recopilación de datos, que se consiguieron con el uso de la guía de entrevista, por lo que se usó medios sociales, llamadas o emails, ya que nos encontramos en situación de Covid-19. Así pues, de la productividad de los instrumentos se consiguió los resultados que mediante análisis obtuvieron la discusión. Por último, se pudo encaminar a la conclusión y además añadir recomendaciones a esta investigación.

**3.7 Rigor Científico:** La investigación se precisa por su calidad, en razón a la guía de entrevista. De manera que, la veracidad de esta investigación atravesó una evolución de confiabilidad. Asimismo, fue reafirmada, y de esta manera expuso la objetividad del análisis y la transferibilidad que facilitó guiar los resultados a otras situaciones. De esta manera, fue examinado y ratificado por especialistas (un metodólogo y dos investigadores) con una proporción del 94% de aceptación.

Tabla 3.  
Validación de la guía de entrevista

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de entrevista)		
Datos generales	Cargo	Porcentaje
Vargas Huamán Esaú	Docente de Proyecto de investigación en la Universidad Cesar Vallejo	92%
Aceto Lucas	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95%
La Torre Guerrero Ángel Fernando	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95%
<b>PROMEDIO</b>		94%

*Elaboración propia 2021*

**3.8 Método de Análisis de datos:** Esta investigación responde al enfoque cualitativo, la presente investigación estará situada al método descriptivo, pues estaremos describiendo a todos los datos recopilados mediante el instrumento de recopilación de datos, es decir a través de la guía de entrevista. Del mismo modo, el método hermenéutico, que será la interpretación de textos de cada dispositivo que se examinará consustancialmente a la posición de todo, por lo que se llevará a cabo la exégesis de que el particular se visibiliza como un todo y el todo se visibiliza como particular.

**3.9 Aspectos Éticos:** En esta investigación, referente a las fuentes empleadas en coherencia con la definición de la investigación, se citaron correctamente, acatando los criterios, por consiguiente, se acató los criterios regulados por el derecho de propiedad intelectual y de esta manera también se rigió frente a los parámetros establecidos por el manual APA. Además, esta investigación se encuadró en el acatamiento ético de toda la colectividad de investigación.

**IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN** - De la ejecución de los instrumentos de recopilación de información, en cuanto al objetivo general planteado que es, determinar de qué manera la libertad sindical de los dirigentes sindicales se vincula con los despidos arbitrarios en el Perú, se pudo obtener lo siguiente: **El primer resultado** fue que “el derecho fundamental a la libertad sindical tiene vínculo con el despido arbitrario en la realidad fáctica”, asimismo se pudo identificar las categorías que son libertad sindical y despido arbitrario; en este

resultado, la mayoría de los entrevistados señalan que si bien la vinculación de la libertad sindical se da con el despido nulo ya que la normativa nos señala que estos guardan relación con dicho despido, esto es que, tiene un presunto hecho real, es decir que si bien en la Ley de productividad y competitividad laboral en su artículo 29 inciso 1 indica que es nulo el despido que tenga por motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales. Sin embargo, la figura de nulidad de despido no procede si es que se demuestra causa. Por lo que la relación que guarda con el despido arbitrario es que contiene una previa de ilegalidad es decir que se encuentran en despidos sin justificación, actos hostiles, actos sin causa que después no pueden ser probadas o demostradas hacia los dirigentes sindicales que van a ingresar como despidos arbitrarios.

Por otro lado señalan que, el proyecto de ley n° 105-2021 que busca implementar medidas para fortalecer el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical a través de la protección de los dirigentes sindicales frente a despidos arbitrarios, y que de esta manera se remita al juez una solicitud previa para el cese de un dirigente sindicales, algunos señalaron que no sería viable y afectaría la libertad sindical dicha propuesta legislativa ya que una autorización judicial demoraría años y que además existe una carga procesal y estos casos deberían ser prioritarios. En otro orden de ideas señalan que, toda evolución que favorezca al dirigente sindical siempre será efectiva, debido a que lo que se busca es la estabilidad y el buen desarrollo y de esta manera se restrinja la figura de los despidos arbitrarios.

En ese sentido, respecto a la **discusión** encontramos que nuestro resultado guarda relación con lo señalado por Panaqué (2020) sobre que la libertad sindical será incumplida si no se imponen medidas que permitan su pleno ejercicio, es así como la normativa internacional de trabajo y nuestro ordenamiento infra constitucional han creado un sistema de defensa que va a incluir a los trabajadores, organizaciones sindicales, frente a actos de injerencia del empleador. Como se puede apreciar dicho autor señala que deben existir medidas de protección a los dirigentes sindicales frente a despidos sin causas, sin justificaciones y frente a actos de hostilizaciones, lo que guarda relación con algunos entrevistados cuando señalan que, tanto el despido nulo como el

despido arbitrario tienen un vínculo directo con la libertad sindical, ya que en las dos vías se ve la afectación a este derecho fundamental y que de esta manera puedan imponerse medidas que permitan un libre ejercicio a los dirigentes sindicales.

Por otro lado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017) señala que, el legislador tiene la opción: primero una protección preventiva, evitando de esta manera el despido arbitrario, salvo que exista causa justa que se llegue a probar mediante proceso disciplinario, por lo que le corresponde al empleador probar las razones suficientes para que pueda imponer una sanción, y de esta manera el trabajador recurra a autoridades internas y verifique que dichas causales imputadas no sean arbitrarias y contrarias a la ley. Segundo: puede optar por una protección reparadora que se dará a través de una indemnización. Como podemos apreciar la CIDDDH, se encontraría a favor de la propuesta legislativa que está encaminada a fortalecer el derecho fundamental a la libertad sindical no teniendo en cuenta que acarrearía una sobrecarga de trabajo de los juzgados de laborales del poder judicial, además de que el juez no puede actuar como un mero revisor de los actos empresariales ya que se podría presumir la mala fe del empleador, por consiguiente se estarían afectando el derecho de la libertad de empresa e igualdad ante la ley. No obstante, hablando un poco sobre derecho comparado, en algunos países como Chile, Guatemala, Costa Rica y Colombia los trabajadores tanto del sector público y privado se dirigen al juez para calificar sus demandas sobre despidos, mientras estos se encuentran protegidos por el fuero sindical, es decir que mediante esta propuesta se está protegiendo el vínculo laboral además de brindar una garantía efectiva a la libertad sindical.

Por otro lado, Miranda (2020) quien señala que, el despido arbitrario se ocasiona cuando por parte unilateral el empleador termina el vínculo laboral con el trabajador sin que exista causas justificadas de despido que se encuentren relacionadas a la norma. Así también se da esta figura cuando el empleador no sigue el procedimiento de despido que se encuentra establecido por ley. En tales casos el empleador asume el desembolso de una indemnización por el daño ocasionado. Como se puede ver dicho autor concuerda con algunos



entrevistados dado que esta clase de despido arbitrario se ocasiona por parte unilateral, que se da sin justificar causas o tan solo no demostrarlas hacia los dirigentes sindicales que se encuentran oprimidos frente a actos de discriminación antisindical. Es por eso por lo que hoy en día se aprecia una clara disminución en cuanto de organización sindical se habla, esta disminución responde a las actuaciones de hostigamiento que brindan los empleadores y además a la falta de normativa que promueva y facilite la acción sindical.

Asimismo, en relación con el **objetivo específico 1**, que trata de determinar si la libertad de afiliación a un sindicato conlleva a ser un despido incausado por parte del empleador en el Perú, se obtuvo el **segundo resultado**, el cual fue que, los entrevistados señalan irónicamente que la libertad de afiliación es sinónimo de perjudicar a un trabajador de cualquier forma a causa de este derecho; en dicho resultado se identificaron las categorías de libertad de afiliación a un sindicato y el despido incausado. La mayoría de los entrevistados señalan que existe relación, si de afiliación sindical se habla con el despido incausado ya que un trabajador que se afilie genera a que se proteja sus derechos, sus intereses económicos, mejores prestaciones sociales, por ello el empleador no busca que sus trabajadores tengan esas oportunidades de mejora. Asimismo algunos de los entrevistados mencionaron acerca de que existe un conflicto que conlleva a que la afiliación sindical no se incremente porque existen dos factores que son: el factor interno, señalan que esto dificulta la constitución de organizaciones sindicales, al encontrarse con requisitos numéricos de constitución y permanencia de sindicatos que se encuentran en la LRCT, como son de 20 trabajadores como mínimo para un sindicato de empresa y 50 para uno de rama de actividad, gremio u oficios varios. En cuanto al factor externo comentaron que se trataría sobre los que se ubican dentro de la población sindicalizable, que son mayormente contratados temporalmente y además de trabajadores no registrados, lo cual se encuentran en total desventaja o inseguridad que puede influenciar al momento de su incorporación a una organización sindical.

En ese sentido, respecto a la **discusión** encontramos que nuestro resultado **se condice** con lo señalado por Ortigoza y Gascón (2012) que citan a Riva

(2007) en cual señala que, la libre afiliación significa que los trabajadores ingresen o salgan del sindicato sin miedo a perder su trabajo. Con referencia a lo que sostiene los autores de que este derecho de libertad de afiliación significa que un trabajador no puede su afiliación estar supeditado a la pérdida de su trabajo, se contradice con la practica ya que existen denuncias de dirigentes sindicales donde indican que sin causa los hostigan los empleadores para de esta manera desvincularlos laboralmente y así afectar sus derechos sindicales. Por otro lado, Medina (2013) manifiesta que, el despido sin causa que lo justifique afecta lesivamente la importancia humana como es la dignidad. Efectivamente lo que señala este autor es importante ya que al ser despedido sin haberse fundado una causa genera impotencia y lesiona la dignidad de los trabajadores, dicho esto, en nuestra normativa como se trata a la dignidad resulta ser muy simple en su contenido, pero este derecho es invulnerable frente a terceros, así como para la a ley; pues resulta aplicable a todo trabajador cuando se encuentre dentro de una relación laboral ya que no se desvanece tal condición. Asimismo, se puede decir que dicha dignidad se encuentra en el hecho de establecer un límite al poder del empleador, el respeto a la igualdad ante la ley, así como a la igualdad de oportunidades y como proteger a una parte más débil de la relación laboral de cualquier afectación.

Por otro lado, Souza (2017) señala que, los empleadores no se encuentran facultados para echar a sus trabajadores sin ninguna razón o por razones absurdas, en consecuencia, los trabajadores tienen a su disposición el derecho a la protección procesal efectiva, que el Estado les brinda para que puedan ejercer su derecho a la reposición o indemnización a elección propia. Vemos como el autor nos señala que no deben ser causas simples la que tengan por partida el quebrantamiento del vinculo laboral, de esta manera concuerdo con dicho personaje, pero tanto en la teoría como en la práctica debería realizarse la protección ya que es el deber del fuero sindical proteger a sus compañeros sindicalistas del despido incausado a causa de una afiliación, aunque existan medidas que entre comillas puedan proteger, pues estas no garantizan ello, y de esta manera muchas veces las demandas por este derecho se ocultan bajo un despido arbitrario-incausado, que les brindan como solución una reposición o una indemnización, pero que en realidad ya se ve afectada el estado moral y

psicológico de un trabajador que ha venido ejerciendo su labor positiva para sustentar a su familia.

Finalmente, en relación con el **objetivo específico 2**, que trata de determinar si la libertad de desafiliación a un sindicato revierte un despido fraudulento en el Perú, se obtuvo el **tercer resultado**, el cual fue que, no hay, mayor garantía ante un despido fraudulento que el de no desafiliarse a un sindicato; en dicho resultado se identificaron las categorías de libertad de desafiliación a un sindicato y el despido fraudulento. La mayor parte de mis entrevistados manifestaron que no es viable el hecho de desafiliarse de un sindicato ya que estaría expuesto a una total desprotección frente aun despido fraudulento, si bien el pertenecer a un sindicato nos genera beneficios y mayor protección frente a estos conflictos, y en realidad se estaría afectando nuestros propios derechos ya que no revierte nada, cuando el empleador ya tiene la determinación de causar daño, dolo, engaño, hasta actos de ilegalidad, cuando quiere prescindir de los servicios que se le brinda. Por otro lado, también manifestaron que los actos fraudulentos que realiza el empleador para despedir a un trabajador es una causa muy baja, ya que es un grado de afectación a un derecho fundamental como lo es el derecho al trabajo y como lo es el derecho de libertad sindical. Es así como al trabajador le hacen creer que lo que se le imputo lo ha realizado, cuando en la realidad no es cierto, porque el empleador ya antes había decidido despedirlo. Señalaron que el empleador maliciosamente trata de echar a sus trabajadores, sin observar la tipicidad en la norma, pues, el empleador utiliza de manera contraria las leyes con tal de justificar formalmente un despido que necesita de justificación, viendo un claro fraude ante la ley.

En ese sentido, respecto a la **discusión** del tercer resultado guarda relación con lo señalado por los autores Cáceres, Pingo y Jiménez (2021) quienes manifiestan que esta clase de despido se ha originado del TC con el expediente N° 0628-2001-AA/TC donde se solicitó amparar una renuncia voluntaria con una hipótesis que no lo era, por lo que existía una disparidad de poder entre el trabajador y su empleador. A pesar de ello legislativamente aún no se ha incorporado en el reglamento laboral. De acuerdo con los resultados si bien el despido fraudulento acarrea engaño perverso por parte del empleador lo cual

genera en el trabajador daños, existe la vía procesal para la protección y de esta manera salvaguardar sus derechos, esto ingresa por una vía procesal ordinaria en donde debe comprobar el demandante si dicho despido se realizó fraudulentamente y en caso exista controversia sobre los hechos pues en esta vía se debe aclarar, pero cuando en vía ordinaria no sea posible obtener restitución o reposición del derecho, la vía idónea será el amparo.

Por lo tanto, Aguinaga (2012) señala que el despido fraudulento se va a producir cuando se despide al trabajador con el ánimo de hacerle una maldad y además engañándolo, es decir que lo echan con mentiras que no van de la mano con la rectitud del vínculo laboral; aun existiendo una acusación y los procedimientos legales, como suele suceder cuando se atribuye al trabajador acciones que no realizó, es decir falsos o imaginarios, como también puede atribuirse aquella falta que no está contemplada en la ley, de esta forma se vulnera el principio de tipicidad, o se ocasiona la terminación del vínculo laboral con vicio de voluntad o a través de elaboración de pruebas. Vemos como el autor concuerda con la mayoría de entrevistados acerca del despido fraudulento que el único perjudicado es el trabajador ya que este queda a la deriva al ser sometido engañosa o maliciosamente a un despido de fraude. Por lo expuesto se puede advertir que esta clase de despido genera un daño moral que debe ser indemnizado por que se perjudica la estabilidad laboral además de que se comprende también el daño a su proyecto de vida.

## V.CONCLUSIONES

**Primero:** Se concluye que, la libertad sindical como tal recae en una vulneración (despido arbitrario) por parte de los empleadores, empero esto se materializa en cuanto a las injerencias, abusos u hostilizaciones, que se dan en muchos casos solo por ser miembro de un sindicato o ser dirigentes sindicales, que lo único que buscan es proteger sus derechos y su estabilidad laboral. Sin embargo, existen factores que coadyuvan a desafiliarse o simplemente no quieren ser parte de un sindicato, esto es que existe requisitos que conlleva a que la afiliación sindical no se incremente, como son el encontrarse con requisitos numéricos de constitución y permanencia de sindicatos que se encuentran en la LRCT, y sobre los que se ubican dentro de la población sindicalizable, que son mayormente contratados temporalmente y además de trabajadores no registrados, lo cual se encuentran en total desventaja o inseguridad que puede influenciar al momento de su incorporación a una organización sindical.

**Segundo:** Se concluye que, si bien se puede inferir que la libertad sindical como derecho fundamental se encuentra protegido por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en tanto que se define como nulo todo acto que vaya en contra de la libertad sindical. Sin embargo, se puede deducir que en cuanto a la aplicación y la promoción de este derecho nos encontramos de cierta manera lejos de que se pueda defender a cabalidad, ya que si se demuestra la causa este no procede. De esta manera la libertad sindical y el despido arbitrario se encuentran relacionados en despidos sin justificación, actos hostiles y actos sin causa que después no pueden ser probadas o demostradas hacia los dirigentes sindicales que van a ingresar como despidos arbitrarios.

**Tercero:** Se concluye que, el Proyecto de Ley N°105/2021-CR, es positiva en el marco de que genera mayor entendimiento y precisa la implementación para la protección de los sindicalistas, teniendo en cuenta los beneficios, la estabilidad laboral y demás intereses para todos los trabajadores sindicalizados, que brinda esta propuesta legislativa 105/2021-CR, que su único objetivo, así como del derecho al trabajo es tratar de compensar la desigualdad entre trabajador y empleador además de fortalecer las condiciones de trabajo.

## **VI.RECOMENDACIONES**

Se recomienda analizar y someter a debate la propuesta legislativa n°105-2021 que modifica el artículo 30 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo N° 010-2003-TR, para mejorarla y ajustarla y de esta manera generar una mayor defensa para los dirigentes sindicales amparados por el fuero sindical, a fin de que en un futuro pueda ser promulgada, considerando más aspectos protectores y que brinden mayor seguridad jurídica

Asimismo, se recomienda en cuanto al empleador, se le debe limitar más aun la potestad exclusiva del uso del “ius variandi”, esto refiere al traslado de un trabajador sindicalizado, ya que por ello existen muchas más demandas que en el futuro se convierten en cargas procesales, por ello, se recomienda que de forma previa y mucho antes de que se ocasione la vulneración de la libertad sindical, se decrete un marco protector de prevención.

Finalmente, se recomienda al Poder Judicial que se apliquen los principios de impulso de oficio, economía y celeridad procesales, para que en caso de que esta propuesta sea acogida y promulgada se pueda expedir la solicitud de autorización del despido de los dirigentes sindicales si se encuentran demostradas, de manera que no se lesione ni se transgreda la libertad sindical en todo su contenido.

## REFERENCIAS

- Aguinaga, J. (2012). Breve repaso critico a la historia de la reposición por despido incausado y por despido fraudulento. (pág. 5). Recuperado de: <https://cijupdel.wordpress.com/2012/11/15/breve-repaso-critico-a-la-historia-de-la-reposicion-por-despido-incausado-y-por-despido-fraudulento/>
- Barreto, H. (2014). La libertad sindical revisitada: la autonomía como clave emancipadora. Revista Alegatos. Tlalpan, México. Recuperado de: <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/282>
- Birot, R; Gallardo, F; Huamán, C; Rosales, A. (2019). Afiliación y no afiliación sindical. Tesis con grado de Maestría. Universidad Esan.
- Blancas, C. (2002). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. (pág. 278). Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16213/16630>
- Cáceres, J. (2014). Delimitación conceptual y pragmática del despido fraudulento en sede judicial. Recuperado de: [https://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_44/doc\\_boletin\\_44\\_1.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_44/doc_boletin_44_1.pdf)
- Cáceres, K., Pingo, A., y Jiménez, L. (2021). El despido fraudulento a la luz de la jurisprudencia del tribunal constitucional. Revista Científica. <https://orcid.org/0000-0002-3106-2218> Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8152430>

Camacho, J. (2019). Crítica a libro de Sindicatos en libertad sindical. Revista latinoamericana de derecho social. México. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13911>

Castañeda, M; Galeano, L. (2015). El Derecho Sindical, un derecho Ficticio. Tesis de pregrado. Universidad Autónoma Latinoamericana Medellín.

Ceupe. (2022). ¿Qué es la libertad sindical? (párr. 18). Recuperado de: <https://www.ceupe.com/blog/que-es-la-libertad-sindical.html>

Constitución política del Perú (1993). Art. 28 inc. 1.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017). Sentencia Caso Lagos del Campo vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia. Serie C N° 340.

Franco, D. (2019). Protección de despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. Artículo de Investigación. (pág. 75). Recuperado de: <file:///C:/Users/pario/Downloads/Dialnet-ProteccionContraElDespidoArbitrarioDeTrabajadoresC-7872349.pdf>

Gaete, R. (2014). Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada. Ciencia, Docencia y Tecnología, XXV (48), 149-172. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/145/14531006006.pdf>

Gutiérrez, P. (2011). La libertad sindical como derecho fundamental para la construcción del Estado social de Derecho. Tesis para Grado de Maestro. México.

Guzmán, G. (2020). El despido en el Perú. (parr. 3). Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4r->



SYxHZZ0cJ:www.camaratru.org.pe/web2/index.php/jstuff/multiplataforma-vision-empresarial/item/5495-el-despido-en-el-peru&client=opera-gx&hl=es-419&gl=pe&strip=0&vwsrsc=0

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6 a ed.). México D.F. Interamericana Editores.

Lam, R. (2020). El derecho a la libertad sindical de los trabajadores. Cuaderno Jurídico Y Político, 75-88. <https://doi.org/10.36796/biolex.v0i23.189>

Lindo, R. (2009). Impulsan plan de afiliación sindical. La Opinión. (parr. 5). Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/368416066/B3899068F9F74E1BPQ/5?accountid=37408>

Martínez, A. (2013). Diseño de investigación. Principios teórico-metodológicos y prácticos para su concreción. Recuperado de: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/anuario/article/view/12664>

Díaz, L. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Revista SCIELO. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009#:~:text=La%20entrevista%20es%20una%20técnica,al%20simple%20hecho%20de%20conversar.&text=Es%20un%20instrumento%20técnico%20que%20adopta%20la%20forma%20de%20un%20diálogo%20coloquial](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009#:~:text=La%20entrevista%20es%20una%20técnica,al%20simple%20hecho%20de%20conversar.&text=Es%20un%20instrumento%20técnico%20que%20adopta%20la%20forma%20de%20un%20diálogo%20coloquial)

Matos, M. y Manrique, F. (2021). Los colegios profesionales en el Perú: una mirada desde la libertad sindical negativa. Revista LABOREM. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem22-71-86.pdf>

Medina, G. (2013). El despido incausado como acto discriminatorio. Derecho Social. Recuperado de: [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/33790/Documento\\_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/33790/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Miranda, J. (2020). Despido Arbitrario. (pág. 6). Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE\\_4094d8f9bacd35d3cc8261e5dd3ff3d8/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE_4094d8f9bacd35d3cc8261e5dd3ff3d8/Description#tabnav)

Murga, K. (2015). Influencia de la acción sindical en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados de la empresa AJEPER S.A., distrito de Monsefú, provincia de Chiclayo. Tesis del grado de Licenciada. Universidad Nacional de Trujillo.

OIT. (2018). Libertad sindical-Recopilación de decisiones del Comité de libertad sindical. Global. Geneva.

Opertti, P. y Maraboto, A. (2012). LIBERTAD SINDICAL NEGATIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO URUGUAYO. (pág. 46). Recuperado de: <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Opertti-y-Marabotto-Libertad-sindical-negativa-en-el-ordenamiento-juridico-uruguayo.pdf>

Ortigoza, N y Gascón, V. (2012). Da sindicato libertad de afiliación. (parr. 36) recuperado de: <https://vlex.com.mx/vid/da-sindicato-libertad-afiliacion-356492234>

Panaqué, C. (2020). 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. Tesis para optar el

título de abogado. Universidad católica santo toribio Mogrovejo.  
Recuperado de:  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL\\_PanaqueArb  
uluCarmen.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL_PanaqueArb%20uluCarmen.pdf)

Rodríguez, C. y Prieto, J. (2008). Efectos de la Afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en los sectores público y privado. (pág. 131). Recuperado de: <file:///C:/Users/pario/Downloads/Dialnet-EfectosDeLaAfiliacionSindicalSobreLaSatisfaccionLa-3680507.pdf>

Romero, J. (2021). El abuso del derecho de asociación sindical como mecanismo de estabilidad en el empleo - Análisis jurisprudencial y prioridad de legislar para limitar el ejercicio ilegítimo de este derecho. Tesis de grado de Maestría. Pontificia Universidad Javeriana.

Salas, D. (2019). Diseño de Teoría Fundamentada. Revista Investigalia. Recuperado de: <https://investigaliacr.com/investigacion/disenode-teoria-fundamentada/>

Santa Cruz, A. (2015). La inclusión de la ley 728 – el despido incausado, fraudulento para la didáctica profesional bajo el régimen de la actividad privada. Tesis para optar el título profesional de Abogado. (pág. 27). Recuperado de:  
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/500/SANTA  
%20CRUZ%20BECERRA%20ALEX%20RAUL.pdf?sequence=1](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/500/SANTA%20CRUZ%20BECERRA%20ALEX%20RAUL.pdf?sequence=1)

SNIL (2011). LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EN LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. (parr. 3). Recuperado de:  
[https://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin\\_9\\_1.html](https://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_9_1.html)

Souza, D. (2017). EL DESPIDO INCAUSADO EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL – EXP – 03052 – 2009 – PA – TC. Tesis para optar el título profesional de Abogado. (pág. 17.) recuperado de: [http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/659/SOUZA\\_TSP\\_TITULO\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/659/SOUZA_TSP_TITULO_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tribunal Constitucional (2017). Beneficios laborales no se extienden a los no afiliados. (parr. 4). Recuperado de: [https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/08/Cas.-Lab.-1315-2016-Lima-Beneficios-sindicales-no-se-extienden-a-los-no-afiliados-legis.pe\\_.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/08/Cas.-Lab.-1315-2016-Lima-Beneficios-sindicales-no-se-extienden-a-los-no-afiliados-legis.pe_.pdf)

Toyama, J y Merzthal, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. Derecho & Sociedad, (40), 87-100. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791>

Tribunal Constitucional (2005). Libertad de sindicación. (pág. 2). Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03311-2005-AA.html>

Velarde, S. (2019). La vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la municipalidad provincial de Huancavelica – 2018. Tesis de Pregrado en Derecho. Universidad Nacional de Huancavelica.

Villavicencio A., R (2010). La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Recuperado de <http://files.pucp.edu.pe/posgrado/wp-content/uploads/2017/05/22162507/LA-LIBERTAD-SINDICAL-EN-EL-PER%C3%9A-2010-FINAL.pdf>

WageIndicator. (2022). Fundacion.org/Peru-Sindicatos. Recuperado de: <https://tusalarario.org/peru/ley-laboral/sindicatos>

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de categorización

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN						
TÍTULO: LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DESPIDO ARBITRARIO EN EL PERÚ, 2021.						
PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUBCATEGORÍAS	FUENTES	TÉCNICAS Y INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera la libertad sindical de los dirigentes sindicales se vincula con los despidos arbitrarios en el Perú?</p> <p><b>Problema específico 1</b></p> <p>¿Cómo el derecho de libre afiliación se vincula con el despido incausado?</p> <p><b>Problema específico 2</b></p> <p>¿Cómo la libertad de desafiliación se enlaza por el despido fraudulento?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar si la libertad sindical de los dirigentes sindicales se vincula con los despidos arbitrarios en el Perú.</p> <p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar si el derecho de libre afiliación se vincula con el despido incausado.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar si la libertad de desafiliación se enlaza con el despido fraudulento.</p>	<p><b>Categoría 1</b></p> <p>La libertad Sindical</p> <p><b>Categoría 2</b></p> <p>Despido arbitrario</p>	<p>Es el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir y afiliarse libremente a organizaciones sindicales, y el de estas y de aquellos a desarrollar actividades sindicales en defensa y promoción de sus derechos e intereses, se puede asegurar que la libertad sindical es un derecho fundamentalmente colectivo y de actividad.</p> <p>Es cuando un trabajador es despedido y no se ha expresado causa o sin causa, y cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o en el proceso judicial.</p>	<p><b>Subcategoría 1-1</b></p> <p>Derecho de Libre Afiliación</p> <p><b>Subcategoría 1-2</b></p> <p>Derecho de Libre Desafiliación</p> <p><b>Subcategoría 2-1</b></p> <p>Despido incausado</p> <p><b>Subcategoría 2-2</b></p> <p>Despido arbitrario fraudulento</p>	<p>Distrito Judicial de Lima Norte</p> <p>Provincia del Perú Lima</p> <p>Universidades de derecho público y privado de Lima Norte</p>	<p><b>Técnicas:</b></p> <p>Entrevistas</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Guía de entrevistas</p>

Elaboración propia 2021

## ANEXO 02: GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La Libertad Sindical y el despido arbitrario en el Perú, 2021

Entrevistado/a: .....

Cargo/profesión/grado académico:.....

Institución: .....

---

### Objetivo general

¿De qué manera la libertad sindical de los dirigentes sindicales se vincula con los despidos arbitrarios en el Perú?

1.- De acuerdo con su experiencia diga, ¿Considera UD. que la libertad sindical de los dirigentes sindicales se encuentra protegidos expresamente por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR Ley De Relaciones Colectivas De Trabajo en su art. 30 y su reglamento, respecto de un despido arbitrario?

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

2.-En su opinión, ¿De qué manera cree usted, que los dirigentes sindicales sienten que se encuentran en una situación de desprotección frente al despido arbitrario?

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

.....  
.....

3.- Según su criterio, ¿Considera Usted que la modificación del artículo 30 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 010-2003-TR del Proyecto de Ley N°105-2021 sería un parámetro efectivo o adecuado para la disminución de despidos arbitrarios de los dirigentes sindicales?

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

4.- Según su criterio ¿Ud. considera que sería viable y adecuado que el empleador previamente solicite una autorización judicial para el despido o término del contrato de trabajo del dirigente sindical?

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

**Objetivo específico 1**  
Determinar si la libertad de afiliación a un sindicato conlleva a ser un despido incausado por parte del empleador en el Perú.

5.- En su opinión Diga Ud., ¿por qué la afiliación sindical podría causar un despido incausado?

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



.....  
.....

6.- En su opinión, ¿Considera usted que los afiliados a un sindicato que no son dirigentes bajan su rendimiento laboral por el simple hecho de pertenecer a un sindicato?

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

7.- De acuerdo con su experiencia, ¿Considera usted necesario que los afiliados a un sindicato que no son dirigentes deberían ser también protegidos de un despido incausado por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 010-2003-TR?

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

**Objetivo específico 2**  
Determinar si libertad de desafiliación de un sindicato revierte un despido fraudulento en el Perú.

8.- Diga Ud., ¿Considera que los trabajadores que eligen desafilarse a un sindicato tienen mayor garantía de no ser despedidos fraudulentamente? Explique.

.....  
.....

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

**9.-** Según su criterio, ¿A pesar de la protección que brinda la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 010-2003-TR, conoce usted casos en que los dirigentes sindicales son despedidos arbitrariamente?

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



**FIRMA Y SELLO**

Lima,.... de..... 2022.

## ANEXO 03: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán, Esaú  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autora del Instrumento: Pariona Meza, Sthefani Brigitte

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
-.-

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92%
-----

Lima, 9 de noviembre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No 31042328 Telf.: 968415

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Luca Aceto

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

1.4 Autora del Instrumento: Pariona Meza, Sthefani Brigitte

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

### 2 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
--

### 3 PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%
-----

Lima, 10 de noviembre del 202



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 48974953 Telf.: 910190409

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres: Mgtr. LATORRE GUERRERO ANGEL FERNANDO
- Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
- Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- Autor(A) de Instrumento:

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%
-----

Lima, 10 de noviembre del 202



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 0996184



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, AREVALO SANTA MARIA CLAUDIA JIMENA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La libertad sindical y el despido arbitrario en el Perú, 2021.", cuyo autor es PARIONA MEZA STHEFANI BRIGITTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Junio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AREVALO SANTA MARIA CLAUDIA JIMENA <b>DNI:</b> 48083829 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0278-5054	Firmado electrónicamente por: CLAREVALOS el 03- 07-2022 02:27:17

Código documento Trilce: TRI - 0311718