



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
ABOGADO

**AUTOR:**

Rey Douglas, José Hugo (ORCID: 0000-0003-1795-5375)

**ASESOR:**

Dr. Prieto Chávez, Rosas Job (ORCID: 0000-0003-4722-838X)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derechos fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción constitucional y Partidos políticos.

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi familia, con mucho cariño y orgullo le dedico este trabajo; sé que muchas veces uno suele dejar de perseverar y no logra alcanzar los objetivos planteados, pero esta vez gracias a ellos pude concretar este gran logro en mi vida profesional, se consiguió a base de esfuerzo, perseverancia y dedicación. Junto a ellos sé que nada es imposible, es por este motivo que hoy por hoy puedo afirmar con mucha alegría y felicidad:” Lo logramos”.

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer a todas las personas que han contribuido con mi formación profesional, en especial a mi familia.

A mi madre, a quién tengo la dicha de tenerla con salud, quiero expresarle mi más profundo agradecimiento por enseñarme a emprender y no desmayar en la búsqueda de nuestros propósitos.

A mi esposa quién siempre está a mi lado apoyándome día a día con mucho empeño para poder culminar la carrera y lograr la titulación.

A mis tres queridos hijos, que son el motivo de mis luchas y victorias, siempre me han mostrado respeto y admiración, lo cual me ha motivado y me alienta a seguir adelante y no decepcionarlos.

No puedo terminar estas líneas sin antes reconocer que detrás de todos nuestros logros tenemos la presencia de Dios, es él quien finalmente decide y le doy las gracias por haberme permitido llegar hasta este punto de mi vida.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	10
III. METODOLOGIA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	20
3.3. Escenario de estudio.....	20
3.4. Participantes.....	21
3.5. Técnicas en instrumentos de recolección de datos.....	22
3.6. Procedimiento.....	23
3.7. Rigor científico.....	23
3.8. Método de análisis de datos.....	23
3.9. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	42



## Índice de tablas

Tabla 1 Categorías, subcategorías y matriz de categorización .....	20
Tabla 2 Participantes .....	22

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Libertad sindical y sindicación.....	8
---	---

## RESUMEN

La tesis que se está presentando, tiene como objetivo Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella, Lima 2021. Para conseguir este objetivo, el estudio se realizó con un enfoque cualitativo, utilizando un tipo de investigación básica, con un diseño descriptivo y analítico, Así mismo se utilizó la técnica de la entrevista siendo el instrumento la guía de entrevistas, se consideraron para el análisis, los estudios existentes sobre la materia, las normas legales nacionales y supranacionales, la jurisprudencia y sentencias emitidas por el tribunal constitucional que abordan el derecho de la libertad sindical y la sindicación, esta información permitió realizar una contrastación con los resultados obtenidos y advertir que este derecho urge de una protección prioritaria por parte del Estado de acuerdo a los convenios internacionales ratificados y articulados en la constitución peruana.

Finalmente, luego del análisis de los resultados concluimos que se evidenció la vulneración del derecho fundamental de sindicación en el país y en el Banco Falabella, transgrediendo los convenios internacionales de la OIT y la Constitución Política, se recomienda una reforma legislativa del D.S010-2003-TR artículo 12°, con la finalidad de proteger aquellos trabajadores que se encuentran en el periodo de prueba.

**Palabras clave:** Sindicación, Libertad Sindical, Empleador, Dirigente.

## **ABSTRACT**

The thesis that is being presented aims to analyze the violation of the fundamental right to organize of the workers of Banco Falabella, Lima 2021. To achieve this objective, the study was carried out with a qualitative approach, using a type of basic research, with a descriptive and analytical design, Likewise, the interview technique was used, being the instrument the interview guide, the existing studies on the subject, the national and supranational legal norms, the jurisprudence and sentences issued by the constitutional court that address the right to freedom of association and unionization, this information allowed for a contrast to be made with the results obtained and to warn that this right urgently requires priority protection by the State in accordance with the international conventions ratified and articulated in the constitution. Peruvian.

Finally, after analyzing the results, we conclude that the violation of the fundamental right to organize in the country and in Banco Falabella was evidenced, violating the international conventions of the ILO and the Political Constitution, a legislative reform of D.S010- 2003-TR article 12, in order to protect those workers who are in the trial period.

**Keywords:** Unionization, Freedom of Association, Employer, Leader.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Este informe de investigación aborda la realidad problemática que existe en el Banco Falabella, Lima 2021, respecto del derecho a la Sindicación de los trabajadores y la discriminación de la empresa.

Las experiencias y vivencias que a través del tiempo tienen los países de América latina es muy parecida en lo que refiere a los derechos de Libertad Sindical, Sindicación y Negociación Colectiva, Así lo sostiene Hernández Ortiz en la publicación de la revista de Derecho (UNED, num. 26, 2020), en su artículo titulado el derecho de la libertad sindical en América latina “el caso Colombia”. En este artículo se explica cómo los gobiernos de los países de la región ofrecen una frágil protección a los derechos fundamentales de los trabajadores, sobre todo a la Libertad Sindical, Sindicación y Negociación Colectiva, se desarrollan Teorías de como los países que han tenido una serie de regímenes autoritarios, han desarrollado fracturas en el sistema de protección que deberían tener los trabajadores, amparados en normas supranacionales, internacionales y nacionales. Es de conocimiento que el convenio N°87 de la OIT, sobre la Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, así como el convenio N°98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, protegen los derechos de los trabajadores respecto de la sindicación y evita la discriminación, además la Constitución política en su artículo 28° establece que “El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Sin embargo, a pesar de existir normas legales; tales como el TUO de la Ley de productividad y Competitividad Laboral, D.L, N° 728, aprobado por el D. S. N° 003-97- TR, el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el D.S. N° 010-2003-TR, Reglamento de la (LRCT) aprobado por el D.S. N° 011-92-TR; que complementan y reglamentan este mandato constitucional, La realidad que se vive en las relaciones laborales de los trabajadores del Banco Falabella es incierta respecto al derecho de sindicación. En Chile se viven situaciones de discriminación de tipo laboral por razones múltiples, dentro de las cuales se encuentra la discriminación por razones de libertad sindical y sindicación, esta realidad es ratificada por estudios realizados por académicos y profesionales del vecino país: Carmona, Véliz (2005), de la misma manera las noticias relacionadas con acciones ejercidas por el Banco Falabella que atentan contra la libertad sindical en Chile están registradas en el diario financiero del país chileno

que con fecha 01 de abril del 2021 publicaba la noticia con el titular La disputa entre la DT (dirección de trabajo) y CMR Falabella por eventuales prácticas antisindicales. Debemos mencionar que las empresas amparadas en el principio rector del que gozan, junto al principio de subordinación del trabajador, han venido implementando una serie de mecanismos para poder lograr una mejor productividad y rentabilidad en sus respectivos negocios, de esta manera el Banco Falabella ha confeccionado documentos y políticas internas tales como: Reglamento interno de trabajo de orden, higiene y seguridad Banco Falabella, Código de conducta, Código de ética, Código de integridad entre otros documentos. Estableciendo así formas de comportamiento que deben ser cumplidas por los trabajadores dentro y fuera de su centro de labores, es el caso de que, si el trabajador contraviene las directivas de carácter imperativo dictadas por el empleador, estaría incurriendo en una infracción disciplinaria que lo hace acreedor a una sanción. Como podemos apreciar, El empleador de una manera muy hábil ha logrado invadir el espacio y el tiempo que es de uso exclusivo del trabajador cuando este se encuentra fuera de su horario de trabajo, es decir en su vida personal. Esta situación que es aceptada de manera tácita por los trabajadores, al no haber impugnado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo los pasajes del texto que violentan sus derechos laborales individuales y/o colectivos, trae consigo un temor interiorizado en el trabajador al sentir que en sus momentos libres estaría cometiendo infracción por comportarse de una manera distinta al que establece la empresa. Dentro de las directivas u órdenes que imparte la empresa se encuentran por ejemplo las siguientes: cometer cualquier acción que directa o indirectamente perjudiquen la reputación de la Empresa, de sus jefes; contar con autorización antes de hacer declaraciones a los medios de comunicación es decir; si un trabajador sindicalizado en pleno uso de su derecho a la protesta y libertad de expresión es entrevistado, no podría emitir opinión alguna sobre el problema que se viene suscitando, prescriben estos documentos que se debe actuar con integridad dentro y fuera del trabajo, desarrollar actividades políticas fuera del lugar y horario de trabajo. Siendo que las medidas disciplinarias aplicables en caso de incumplimiento de estas reglas de conducta van desde una amonestación hasta un eventual despido. Se suma a lo antes señalado, las declaraciones verbales que emiten los jefes y/o encargados de la empresa en el sentido de que está prohibido constituir o afiliarse a un sindicato,

ya que el simple hecho de que exista un sindicato en la empresa es sinónimo de conflicto entre el empleador y sus trabajadores. Esta concepción de las cosas es permanentemente difundida entre los trabajadores y lógicamente crea un rechazo en muchos de estos y prefieren no constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente. Al respecto Sanabria (2021), en su artículo publicado en la revista Gestión Pública y Control. Una Miscelánea de Gestión Pública. La libertad sindical expresiva en el servicio civil peruano, desarrolla el concepto de Libertad sindical expresiva explicando que la Libertad Sindical no se debe limitar con el argumento de que por encima se encuentra la vocación de servicio y/o el deber de obediencia. Como se sabe, la Libertad sindical permite a los sindicatos a manejar independientemente su organización interna en completa autonomía, además le permite establecer sus propios planes y programas de acción con el fin de proteger sus intereses, todo esto dentro de un supuesto ambiente de conflictividad laboral. Este principio se encuentra ratificado por el convenio de la OIT N° 87. Sin embargo, el pretender colocar al Reglamento interno de trabajo como un mecanismo para limitar la libertad sindical, significa una clara práctica antisindical. El permitir que se realicen estas prácticas sería otorgarle al empleador una ventaja que colisiona con la constitución, más aún debe quedar claro que el reglamento interno de trabajo genera obligaciones que importan las relaciones individuales de trabajo, mientras que la libertad sindical expresiva es parte de las relaciones colectivas de trabajo; en consecuencia, no es posible sancionar con el reglamento interno de trabajo a un dirigente sindical cuando éste se encuentra ejerciendo su derecho de la Libertad sindical expresiva sin causar afectación en el honor o la reputación del empleador o sus trabajadores. Es decir, si un dirigente sindical dentro de su plan de acción emite una opinión o difunde una información que está directamente relacionada con la problemática, esto no puede ser aludido por el empleador imputándole al trabajador una infracción contra el honor o reputación y aplicar el reglamento interno para sancionarlo, existe jurisprudencia al respecto (casación laboral 10984-2014 Lima-Norte).

Para mayor ilustración, resulta prudente citar la noticia que circuló en RPP noticias, medio de circulación nacional en donde en el mes de febrero 2017 los trabajadores sindicalizados propiciaron un plantón de protesta contra el Banco Falabella por una presunta discriminación en la ciudad de Trujillo [https://rpp.pe › peru › la-libertad › trujillo-trabajadores-](https://rpp.pe/peru/la-libertad/trujillo-trabajadores-)

Este ejercicio del derecho a la libertad sindical es bien entendido por muchos trabajadores sindicalizados, pero en otros casos se mal interpreta y no se ejerce este derecho fundamental para evitar entrar en una suerte de enfrentamiento con el empleador. Es en virtud de ello que la desinformación permanente que realiza la empresa a través de sus políticas internas y de sus mandos medios, causan una grave confusión en los trabajadores respecto de la existencia y participación de los sindicatos. En consecuencia, se viene generando en él una evidente pasividad y temor ante la posibilidad de ejercer su derecho constitucional de la sindicación, así como también se siente impedido legalmente de ejercer este derecho debido a que para él trabajador priman las normas internas dictadas por la empresa (con las que convive diariamente) y lo hacen asumir que está prohibido ejercer situaciones de reclamo y defensa de sus derechos laborales hacia la empresa. (Objetivo primordial y esencial de la existencia del sindicato).

Según el Anuario Estadístico sectorial 2020 publicado por la Autoridad Administrativa de trabajo <https://cdn.www.gob.pe › file › Anuario 2020> podemos apreciar en su cuadro número 2 ubicado en la página 22 que al mes de diciembre del año 2020 en el sector de intermediación financiera existe un total de 968 Empresas, así mismo en el cuadro número 9 ubicado en la página 29; podemos apreciar que al mismo mes y año (diciembre 2020) existen un total de 134 141 trabajadores en el sector. Pero que a partir del mes de abril del año 2020 empezó a reducirse el número de empresas en el sector y en consecuencia también se redujo el número de trabajadores, situación que no llama la atención porque hay una relación directamente proporcional entre el número de empresas y el número de trabajadores, también hay que resaltar que el mes de abril es una fecha que coincide con la presencia de la pandemia del Covid 19. De la misma manera, podemos apreciar en el cuadro número 13 de página 33 del referido anuario que existen un número de 180 432 trabajadores sindicalizados al mes de diciembre 2020, sin embargo se logra distinguir que en el mes de enero 2020 es decir 11 meses antes, el número de trabajadores era mayor, notándose también una reducción de la cantidad de trabajadores sindicalizados durante el mes de abril y mayo, llegando a un total de 125903, situación que es comprensible, tomando en cuenta que este comportamiento estadístico se debe a que también el número de empresas y trabajadores había disminuido significativamente en el sector a partir del mes de Abril 2020. Lo que llama fuertemente la atención en este cuadro



estadístico número 13 ubicado en la página 33, es que, a partir del mes de junio 2020, el número de trabajadores sindicalizados comienza a elevarse inexplicablemente, a pesar de que la cantidad de empresas del sector sigue disminuyendo y que el número de trabajadores en consecuencia también continúa en descenso. Resultando así, que en el mes de diciembre la cifra se elevó a 180 432 de un total de 125 903 trabajadores que se registró en el mes de mayo. Esta es una situación muy peculiar, y podemos colegir que en situaciones críticas de riesgo extremo el trabajador se ve obligado a tomar una decisión respecto de su seguridad en el puesto de trabajo y de manera primigenia y natural se asocia con sus demás compañeros, buscando protección a través de la conformación de un sindicato para poder defender sus derechos laborales, luego de haber mantenido postergado por un largo tiempo el ejercicio de su derecho a la sindicación por temor a la discriminación y represalias del empleador. Después de todo lo expuesto podemos notar que **el problema Jurídico es la vulneración del derecho constitucional a la sindicación** y se viene dando porque el trabajador no tiene una cultura laboral, no conoce sus derechos, las empresas se aprovechan de la necesidad y la desinformación del trabajador, el Estado no promueve en los trabajadores capacitaciones de sus derechos laborales, no desarrolla visitas de capacitación a los trabajadores en las empresas a través del ministerio de trabajo. El objeto de estudio es la vulneración del derecho fundamental a la sindicación de la cual son víctimas los trabajadores y organizaciones sindicales del banco Falabella.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:**

### **Problema General**

¿Existe discriminación hacia los trabajadores del Banco Falabella por ejercer su derecho fundamental de sindicación?

### **Problemas Específicos**

¿El Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados?

¿Los trabajadores del Banco Falabella gozan del Derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente?

¿El trabajador sindicalizado del Banco Falabella tiene las mismas oportunidades de ascenso dentro de la empresa?

## **JUSTIFICACIÓN**

**Justificación práctica.** Este trabajo de investigación se justifica debido a que se intentará develar la problemática de los trabajadores del sector financiero y la vulneración de su derecho a la sindicación del cual son víctimas, los pueblos en general incluyendo el nuestro tal como los explican en sus investigaciones: Hernández(2020); Núñez (2013), debemos ser consciente que estando en el XXI, este tipo de actos antisindicales ya no deberían de existir, muy por el contrario obligan los tiempos y el desarrollo de la humanidad a que desterremos estas malas prácticas que traen consigo una descompensación social, es decir la fuerza del trabajo no logra generar las condiciones de vida razonables y aceptables para la familia de los trabajadores, debido a que al no poder ejercer su derecho individual de sindicalizarse no podrán acceder tampoco al derecho colectivo de la negociación y en consecuencia no obtendrán mejoras en sus condiciones laborales. Es importante traer a colación la investigación realizada por Birot Rodriguez, R. E., Gallardo Ocon, F., Huaman Vivanco, C. del P., & Rosales Salazar, A. M. (2019). Afiliación y no afiliación sindical. Cuando explican que las motivaciones extrínsecas son las que tienen mayor relevancia al momento de que un trabajador decide afiliarse o no afiliarse al sindicato, y dentro de las razones que alientan a la afiliación está, las mejoras laborales con el sindicato, motivación de los familiares, líderes sindicales no influyentes, sindicato y retribución económica no conforme. Estos aspectos deberían ser observados por las empresas para poder brindar mejoras a sus trabajadores y resolver sus carencias sin la necesidad de llegar al conflicto laboral. Esperamos que con esta

investigación se pueda contribuir para avanzar en la sensibilización de la sociedad y de las autoridades de gobierno, siendo que de esta manera logren un mejor acceso a la información de los derechos propios de los trabajadores.

**Justificación Jurídica.** Tal como se ha podido apreciar en el desarrollo de este tema, la Declaración Universal de DDHH en su Art. 23°, El Pacto Interamericano Derechos Civiles y Políticos en su art. 22°, el convenio N° 87 de la OIT, sobre la Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, así como el convenio N°98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, protegen los derechos de los trabajadores respecto de la sindicación y evita la discriminación, así también las normas legales internas establecen claramente estos derechos; La Carta Magna en su Art. 2°, 23°, 26°, 27°, 28° y cuarta disposición final y transitoria; Así como la ley de Productividad y competitividad laboral D. legislativo 728, La ley de Relaciones colectivas de trabajo D.S. 010-2003-TR, establecen que el trabajador no puede ser objeto de represalias por el hecho de organizar un sindicato o participar en uno ya existente, estos actos constituyen hostilización hacia el trabajador.

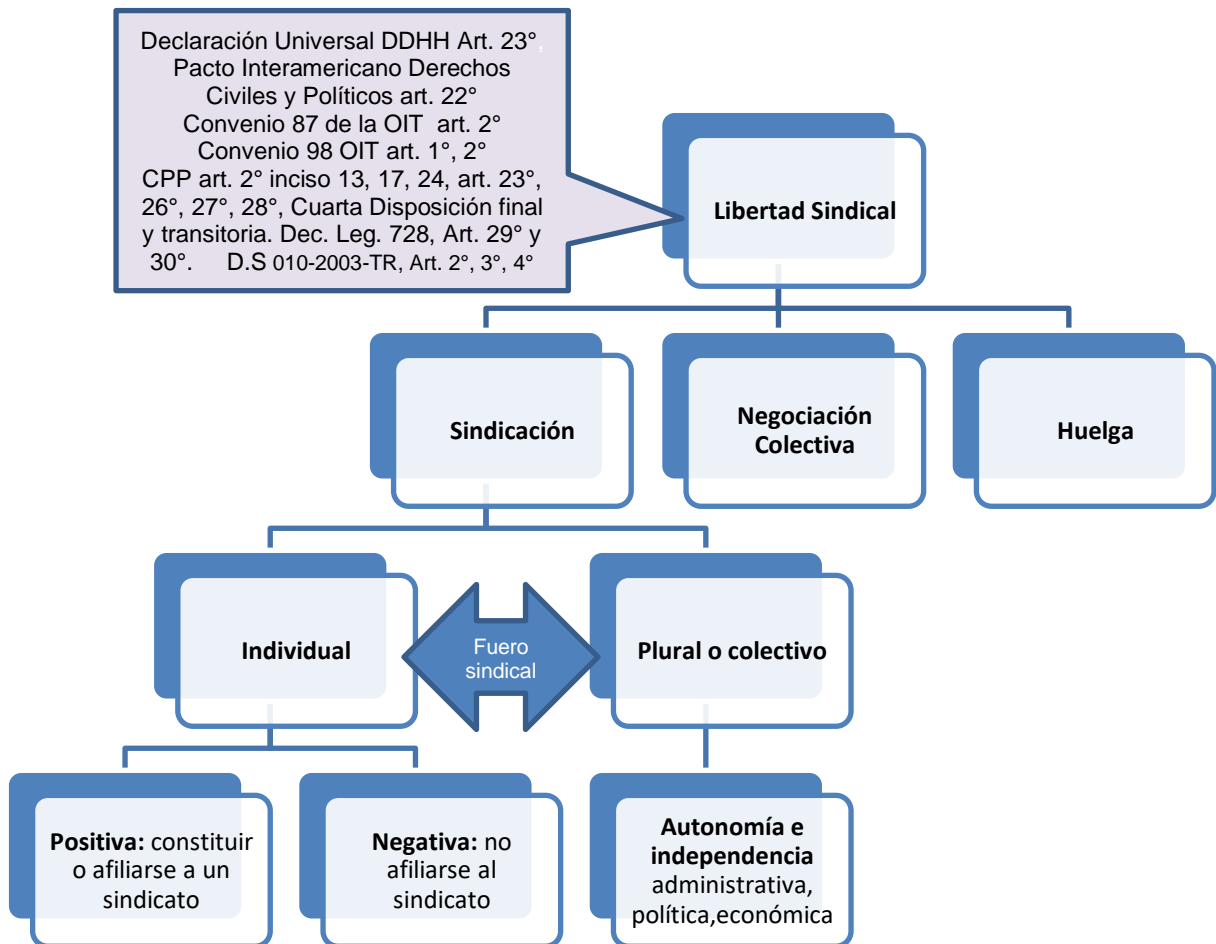
**Fundamentación teórica.** Sin embargo, a pesar de todo lo expuesto, existe un hecho que es muy importante destacar, me refiero a la ausencia de la estabilidad laboral, el trabajador ha perdido la confianza para poder defender sus derechos, debido al temor de que pueda ser objeto de discriminación y represalias, incluso pueda ser despedido, así lo explica el doctor Carlos Blancas en su publicación en el portal Pólemos portal jurídico interdisciplinario en marzo 2018.

Sustentando en su artículo que la estabilidad laboral trae consigo una permanencia laboral segura del trabajador en la empresa, por consiguiente, al no poder ser despedido sin haber cometido falta grave, esta situación de protección le da la seguridad y confianza al trabajador para que pueda ejercer sus derechos individuales, colectivos y así también sus libertades sindicales. Sin embargo, por otro lado Mario Pasco Cosmópolis en su artículo publicado en la revista *Ius Et Veritas*, "El trabajo en la Constitución" Pasco, M. (2017), nos explica que la constitución del año 1993 en donde se suprime la Estabilidad laboral Absoluta, Irónicamente le devuelve al trabajador su importancia, a diferencia de lo que sucedía en la constitución del año 1979, en donde al trabajador se le hacía ver como un sujeto incapaz, debido a que el estado era el Tutor de aquel trabajador que no tenía la capacidad de poder hacer respetar sus derechos y que las funciones de protección que debiera realizar el sindicato eran asumidas por el

Estado.

Para el desarrollo de este tema se recabó información de primera mano mediante entrevistas dirigidas a trabajadores del Banco Falabella, a los dirigentes de los sindicatos que puedan existir, de la misma manera se entrevistó a los operadores del derecho especialistas en materia constitucional y laboral, para poder contrastar esta información con la teoría, jurisprudencia y antecedentes existentes sobre la materia.

Figura 1 Libertad sindical y sindicación



Fuente: Elaboración propia.

**Fundamentación social.** Con la práctica de los derechos Inherentes de los trabajadores, a través de la tutela del Estado y el respeto de los empleadores de los derechos laborales, se tendría un mejor flujo de las relaciones laborales y en consecuencia se podría tentar un mejor equilibrio entre el empleador y el trabajador, esta situación generaría un mejor ambiente laboral, una mejor productividad y las familias de los trabajadores mejorarían su calidad de vida que finalmente es lo que se busca en toda sociedad, sobre el tema de la afiliación y negociación colectiva trata la doctora María Gómez:

Gómez (2019), concluye que los trabajadores que ejercen su derecho de afiliación sindical y negociación colectiva son quienes logran obtener mejoras salariales, mientras que aquellos que no están cubiertos mantienen un salario o sueldo menor respecto a los primeros. Es así como esta evidencia mostrada por la investigación citada, es una razón más para emprender el trabajo de capacitar e instruir a trabajadores y autoridades en lo positivo que resulta ser la sindicalización para la sociedad en general, ya que permite una mejor distribución de las riquezas y una paz social prolongada.

**El objetivo general** de la presente investigación es analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella. Así mismo el **objetivo específico 1** es analizar si es que el Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados. El **objetivo específico 2** es analizar si es que los trabajadores del Banco Falabella gozan del Derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente.

El supuesto planteado para la presente investigación es que los trabajadores del Banco Falabella son vulnerados en su derecho fundamental de sindicación.

## II. MARCO TEÓRICO

Para llevar adelante este trabajo de investigación se ha tenido que recurrir a trabajos nacionales previos, que han permitido contrastar posiciones y perspectivas respecto al tema que estamos abordando, pasamos a detallarlos.

Según Pérez (2019), con su tesis titulada “Discriminación y repercusión en la productividad de los colaboradores del Banco Falabella sucursal Trujillo-Pizarro año 2019”, que tuvo como objetivo determinar cómo repercute la discriminación en la productividad de los trabajadores del Banco Falabella, en el año 2019, La metodología es de enfoque cuantitativo, diseño de tipo no experimental, descriptiva correlacional, los instrumentos para la recolección de datos fueron; guía de observación, guía de análisis de documentos y cuestionario. Se llegó a las siguientes conclusiones: Existe repercusión negativa de la discriminación en la productividad de los trabajadores del Banco Falabella sucursal Trujillo-Pizarro, en el 2019, Respecto a la productividad en trabajadores que son miembros del sindicato se concluye que fue menos efectiva comparada con los no sindicalizados.

Para Reynoso (2020), en su investigación titulada “El despido y la libertad sindical del trabajador en Oficina Nacional de Procesos Electorales- Lima, año 2019”, cuyo objetivo fue determinar de qué manera el despido se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE- Lima, año 2019, La metodología usada fue de un enfoque cuantitativo, teniendo un tipo de investigación básica de diseño no experimental, de corte transversal, utilizando un nivel descriptivo, siendo que el instrumento utilizado fue el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: el despido, el despido nulo y el despido incausado tienen una fuerte vinculación con la libertad sindical del trabajador en ONPE- Lima, año 2019.

Coaguila (2016), en su estudio titulado “El despido y la adecuada protección en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003-2013”, cuyo objetivo fue Conocer la institución del despido, los tipos de despido y la adecuada protección contra el despido en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la metodología es de un enfoque cuantitativo, diseño de tipo no experimental con un instrumento de guía de análisis de documentos, llegando a la conclusión de que El Tribunal Constitucional a través de la sus fallos y la jurisprudencia registrada tutela correctamente a los trabajadores ante un eventual despido arbitrario o sustentado en razones inconstitucionales, logrando introducir la readmisión del trabajador en

el empleo al lado de la indemnización, superando a la judicatura ordinaria.

Para Núñez (2013), en su estudio titulado “ La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano”, cuyo objetivo fue identificar un objetivo general que permita fomentar, asegurar y robustecer el libre ejercicio del derecho de sindicación, el ejercicio individual del derecho de sindicación que es propio de la totalidad de trabajadores asalariados e independientes, la metodología usada es de enfoque cualitativo, su instrumento es de guía de análisis de documentos , llegando a las siguientes conclusiones: El derecho fundamental de sindicación, a pesar de su valoración y resguardo normativo que ostenta tanto en nuestro país como a nivel internacional, no es acatado plenamente en nuestra patria, Tomando en cuenta las circunstancias en que se encuentra la práctica del derecho de sindicación; hemos determinado que es imperiosa la acción del Estado a través de la formulación de una política pública en favor del referido derecho, fundada en el deber de tutela especial que el Estado debe otorgar a los trabajadores.

Chacalla (2015), en su trabajo de investigación “El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba” con esta investigación pudo nombrarse con el grado de Bachiller en Derecho por la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo, Perú. El objetivo fue determinar cuáles son las razones por las que no es efectiva la protección de la estabilidad laboral del trabajador que se afilia a una organización sindical, dentro del periodo de prueba, la metodología es de enfoque cualitativo, Con un diseño de investigación básica descriptiva, no experimental, los instrumentos para la recolección de datos fueron el fotocopiado y el cuestionario de expertos. Llegando a la siguiente conclusión: Las razones por las cuales no se cumple la defensa de la estabilidad laboral del trabajador que se afilia a una organización sindical, dentro del periodo de prueba regulado en el artículo 12 de la LRCT, se debe a que en realidad este artículo no constituye un aval para el trabajador sindicalizado, porque si bien por un lado reconoce el derecho de que el trabajador puede formar parte de un sindicato ya sea que esté contratado a plazo fijo o indeterminado; por otro lado la misma norma contradictoriamente permite al empleador dar por finalizado el vínculo laboral dentro del periodo de prueba.

Vilches (2017), en su artículo científico titulado “Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿es realmente posible probarlas? Publicado en la revista Lus et

veritas, N°55, 2017 <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201703.005>, tiene como objetivo abordar la injerencia del empleador en la administración de la organización sindical, así como lo difícil que resulta probarla, las conclusiones a las que se llega es que si bien es cierto que, las prácticas antisindicales se desarrollan en tres categorías, 1° el empleador realiza actos contra los sindicalistas individualmente, 2 ° las omisiones o acciones de las entidades públicas en perjuicio de los sindicatos, tal y como pasó en la década de los 90, y tercero las prácticas del empleador contra el sindicato de manera colectiva; lo que resulta más difícil de probar es lo referido a la tercera categoría, debido a que en esta se encuentran las prácticas que realizan otros trabajadores que son los que pertenecen a los sindicatos amarillos o de paja, en contra de los sindicatos independientes, debido a que los actos son muy sutiles y de difícil comprobación. Por lo que, ante un eventual procedimiento o proceso laboral, es necesario reunir indicios razonables para poder conseguir la inversión de la carga de la prueba y sea finalmente el sindicato infractor el que pruebe que actúa con independencia administrativa, económica y financiera.

De la misma forma han sido revisados estudios internacionales tales como los que se detallan a continuación:

Neira (2017), En su tesis titulada “ Un análisis comparativo entre Ecuador y Chile, Libertad Sindical y protección al despido de dirigentes sindicales”, trabajo que sirvió para ostentar el título de abogado, tiene como objetivo realizar un análisis comparativo de la realidad jurídica en materia de la libertad sindical en estos dos países y de esta manera lograr una mejor comprensión sobre este derecho a fin de poder impulsar cambios y mejoras en el país de Ecuador, tiene un enfoque cualitativo, analítico y comparativo, los instrumentos fueron las guías de análisis de documentos, se llegaron a las siguientes conclusiones: ambos países han tenido en su historia una serie de episodios de violencia hacia los trabajadores, pero estos mismos hechos forjaron conquistas laborales, sociales y políticas que luego fueron fortalecidas con normas legales y constitucionales, siendo más resaltante para nuestro tema en mención el derecho a la libertad sindical, en donde la expresión concreta sería la sindicación. Los países de la región reconocen el derecho a la libertad sindical, aunque con unas diferencias de carácter procesal, lo protegen desde el seno de su propia constitución política.

Para Montero, Salinas (2013), en su trabajo de investigación titulado “Tratamiento



doctrinario y jurisprudencial de la discriminación laboral en Chile”, con el objetivo de esclarecer y comprender los distintos tipos de discriminación laboral que se dan en Chile, a pesar de que las normas legales lo prohíben, de esta manera aportar a la sociedad para disminuir o lograr erradicar la discriminación dentro de las cuales se encuentra la discriminación por libertad sindical teniendo en cuenta que en los últimos 20 años existieron 131 quejas ante el Comité de libertad sindical, de las cuales 52 quejas fueron por discriminación antisindical. Su enfoque es cualitativo de investigación básica no experimental, teniendo como instrumentos la guía de análisis documental, normas jurídicas y jurisprudencia, llegando a la conclusión de que la discriminación sindical es una realidad que se vive a nivel mundial y que a pesar de la existencia de muchas normas que prohíben este acto, esta a su vez se viene acentuando, por razones de carácter económico, cultural, social, etc. El principal móvil que tiene una empresa para discriminar a los representantes de los trabajadores es lograr truncar o retrasar el inicio o proceso de la negociación colectiva, es sabido que en aquellas empresas en donde no existe sindicato no se concretan o muy rara vez se celebran las negociaciones colectivas de trabajo.

Sostiene Noriega (2021), en su tesis titulada “Derecho al trabajo: Organización sindical bajo el principio de igualdad” en donde su objetivo es evidenciar el problema del derecho a la libertad sindical y sindicación en donde muchas veces se trasgreden y vulneran los derechos laborales, debido a la superioridad que detentan los empleadores sobre los trabajadores, haciendo uso abusivo de su posición y poder. Sin respetarse el principio y mandato de igualdad ante la ley. Su enfoque es cuantitativo, con un tipo de investigación básica no experimental, utilizó la técnica de la encuesta utilizando el instrumento de los cuestionarios. Se concluyó que este análisis será de utilidad para lograr las mejoras desde el punto de vista laboral, organizacional e igualitario, así mismo el predominio de las normas legales ante aquellos intereses subalternos de alguna organización sindical, dará lugar a que esta cumpla con la norma constitucional y la defensa de los intereses de sus socios.

Herrera (2017), en su trabajo de investigación titulado “El derecho constitucional de organización laboral y la protección a la estabilidad en el puesto de trabajo”, para optar por el grado académico de master, en donde su objetivo fue confeccionar y proponer un proyecto de ley que reforme el artículo 452 del código

de trabajo de Ecuador a fin de que el empleador esté prohibido e impedido de despedir intempestivamente a los trabajadores a partir del momento en que celebran su reunión con el objeto de constituirse o fundar un sindicato o sus similares y de esta manera precautelar el derecho de la estabilidad laboral. El enfoque es cuantitativo y cualitativo, predominando el cualitativo, el tipo de investigación fue el bibliográfico, de campo y el descriptivo, analítico, inductivo. Se utilizaron las técnicas del fichaje, observación directa y las encuestas. Se obtuvieron las siguientes conclusiones, que la constitución política del Ecuador reconoce el derecho a la organización laboral, que los empleadores despiden a los trabajadores de manera intempestiva cuando estos se reúnen con la finalidad de constituirse en sindicato, que el código de trabajo no es claro en la defensa de los trabajadores que son víctimas del despido por el motivo de reunirse para formar un sindicato, por último la necesidad de reformar el artículo 452° del código de trabajo del Ecuador.

Carmona, Véliz (2005), En su tesis para obtener el título de ingeniero comercial titulada "Discriminación laboral (aspectos doctrinarios y situación en Chile)" en donde tiene como objetivo realizar una revisión del tema de discriminación laboral en forma general, así como en los subtemas dentro de los que se encuentra el de sindicación, el enfoque es cualitativo es una investigación básica no experimental, utilizando el instrumento de la entrevista, llegando a las siguientes conclusiones Está comprobado que en el tema laboral en Chile, aún existe discriminación, situación que se evidencia desde el momento de la precontratación, clasificándolos por factores ajenos a sus habilidades, también se puede apreciar la discriminación en plena vigencia del contrato, esto ocurre cuando discriminan al trabajador por raza, sexo, sindicación, etc.

Mella y Domínguez (2012), En su artículo científico titulado "Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial", publicado en la revista de la Universidad Católica de Valparaíso XXXIX (Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre) [pp. 177 - 219], tiene como objetivo exponer el marco regulador chileno en el ámbito laboral y la eficacia de los derechos fundamentales dentro del ámbito de la empresa, así como la tutela judicial efectiva y la forma en que el juez resuelve estos derechos constitucionales que detentan el trabajador y el empresario. Con un enfoque cualitativo y un diseño de investigación descriptivo y analítico en donde los instrumentos utilizados fueron

guías de análisis de documentos, llegando a la conclusión de que El proceso de tutela laboral especial, regulado en el artículo dos del libro quinto del Código de Trabajo debería convertirse en el medio procesal más apropiado para conocer del conflicto de derechos fundamentales laborales que se presentan entre el trabajador y el empresario. Así también se constató que los jueces tienen una apreciación distinta uno de otro y esto origina sentencias que carecen de uniformidad u homogeneidad lo cual afecta a la seguridad jurídica.

Hernández (2020), en su artículo científico titulado “El derecho de la libertad sindical en América Latina el caso Colombia”, publicado en la revista de derecho Uned, num. 26, 2020 el objetivo de esta investigación es analizar la fragilidad del estado de derecho y con ella la impunidad a la violación de la libertad sindical en América Latina abordando con profundidad el caso de Colombia considerando la magnitud del problema en esta región. Tiene un enfoque cualitativo, explicativo no experimental, siendo sus instrumentos la guía de análisis de documentos. Se llegó a las siguientes conclusiones, La dificultad por la que atraviesa el trabajo asalariado, las mutaciones en el modo de contratar, las prohibiciones legales establecidas por las normas al derecho de asociación y por lo demás la presencia de grandes trabas impedimentos al ejercicio de la Libertad Sindical, han desaforado del diálogo social, en materia laboral, a los trabajadores y trabajadoras en su mayoría. Las violaciones contra la vida, la libertad e integridad, cometidas contra sindicalistas en América Latina y en Colombia constituyen una grave vulneración a los derechos de Libertad Sindical y a derechos humanos fundamentales.

Gómez (2019), en su artículo científico titulado “Elementos de poder sindical y sus efectos en la desigualdad salarial argentina”, publicado en la revista Cife 36 enero- junio 2020, El objetivo de este trabajo es verificar empíricamente el grado de asociación entre los factores constituyentes del poder sindical mencionados (la tasa de afiliación, la cobertura de convenios colectivos de trabajo y el nivel de conflictividad laboral) y el nivel y distribución de los salarios de los trabajadores argentinos registrados en el sector privado. Tiene un enfoque cuantitativo, analítico, no experimental en donde su instrumento es la guía de análisis de documentos, encuestas y datos estadísticos, concluyendo que en lo que refiere a las negociaciones colectivas, los resultados ratifican las pruebas previas sobre Argentina: una separación salarial entre aquellos trabajadores cubiertos y los

trabajadores no cubiertos, por el efecto que trae consigo el convenio colectivo de trabajo, combinada además con un efecto igualador entre los que están cubiertos por estos dado el impacto relativo mayor de dicha dimensión sobre los cuantiles más bajos.

La presente investigación se sustenta en la doctrina siguiente: la evolución Histórica del derecho sindical, los principios del derecho de trabajo y la Teoría del *drittwirkung*, al respecto Santos, H. (2003). nos desarrolla **la evolución del derecho sindical** precisando que este se inicia en la problemática que surge de la revolución industrial y nace para la defensa de los trabajadores de los campos y la ciudades que se encontraban en una abierta explotación y que debido a la falta de legislación pertinente que regule esta realidad, los sindicatos desarrollaron un derecho colectivo del trabajo ejerciendo la autotutela y que a su vez este derecho colectivo dio origen y sustento al derecho individual del trabajo. La doctrina explica todo este proceso como una disciplina general del derecho del trabajo. Y la denomina Derecho Sindical, a su vez, esta disciplina reglamenta las asociaciones sindicales y agrupaciones u organizaciones profesionales. De la misma forma consideramos a Gino Giugni cuando manifiesta que el derecho sindical es paralelo a la historia de las luchas proletarias en lo concerniente a su nacimiento y desarrollo y que se puede apreciar en su propia evolución del derecho sindical a la irremediable contraposición del capital y el trabajo. Debemos mencionar también a Romagnoli, cuando nos explica que el derecho sindical no nació para cambiar al mundo, sino para volverlo más aceptable, no solo para los trabajadores que son siempre considerados como la parte afectada, más débil y que necesita protección, sino también un mundo más aceptable para toda la humanidad.

Nos explica también Santos, que ante una realidad tan dura que vivían los trabajadores en esa época; con sueldos míseros, despidos continuos, desempleo generalizado, etc. Surgió la conciencia de clase como reacción a esta realidad y a la vez también se originó la lucha de clases, los asalariados pugnaron en primer lugar por buscar el reconocimiento de los principales derechos colectivos; siendo estos la Sindicación, Negociación colectiva y Huelga, para más adelante conseguir un ordenamiento laboral que proteja los derechos individuales del trabajador. Se fortalece esta teoría con la apreciación que realiza Mario de la Cueva cuando sostiene que el derecho sindical es un triángulo escaleno en el

que cada uno de sus ángulos es igual y deben integrarse de tal manera que ninguno de ellos sea omitido, estos ángulos estarían formados por la Sindicación, la Negociación colectiva y la Huelga. Sostiene Rafael. Albuquerque que fue en México en el año 1917 cuando por primera vez en la constitución de Querétaro el derecho del trabajo alcanzó el nivel constitucional, estableciendo la jornada de ocho horas, el descanso semanal, el derecho de asociación de trabajadores y empresas, entre otros derechos laborales, luego en las constituciones de la repúblicas socialistas soviéticas, la alemana y la española se le dota a las constituciones de un sentido social más amplio, si bien es cierto que inicialmente el derecho del trabajo ingresaba al derecho constitucional, actualmente podemos apreciar que el derecho constitucional se encuentra difundido en todas las esferas de la vida en sociedad, llamada la constitucionalización del derecho y consecuentemente ha originado que el derecho constitucional sea ahora el que penetre la esfera privativa del derecho del trabajo, Se explica también que el derecho sindical representa un elemento protector y funciona como una especie de envoltura reivindicadora del derecho individual del trabajo, es importante precisar que todo trabajador dentro de su esfera jurídica y que según Manuel Carlos Palomeque, el renombrado juslaboralista español, el trabajador cuenta con los denominados “**derechos laborales inespecíficos**”, pues corresponden a derechos humanos fundamentales que son reconocidos a toda persona y a todo ciudadano, que adquieren una naturaleza laboral porque podrán ser ejercidos por el trabajador en el ámbito de las relaciones de trabajo, Estos derechos son aquellos que adicionalmente a los que le corresponden como trabajador, también le pertenecen por ser ciudadano, sostiene Ermida Uriarte y el tratadista Romagnoli, que tales derechos no pueden ser conculcados o arrebatados en el momento que firma un contrato de trabajo o cuando ingresa a su centro laboral, ya que la empresa no puede significar un claustro en donde el trabajador pierde sus derechos como ciudadano.

En la medida que la doctrina acepta que en la relación jurídica laboral existe una parte dominante y otra parte más débil, El derecho laboral ha ido desarrollándose en base a **principios del derecho de trabajo** como son el principio de buena fe, el principio protector, El principio de condición más beneficiosa, el principio de irrenunciabilidad de derechos, principio de causalidad, principio de continuidad de la relación laboral, entre otros. Siendo esto así, es necesario entender que cuando

un ciudadano formaliza un contrato de trabajo, automáticamente se está subordinando y a la vez se configura una dependencia económica, jurídica y fáctica ante el empleador, debido a que el empresario tiene por derecho ejercer la dirección de la empresa en donde organiza el trabajo, los horarios, la designación de funciones, las políticas, entre otras cosas. Es en ese sentido que el trabajador se encuentra obligado a cumplir de buena fe las funciones encomendadas por el empleador, esta relación de subordinación podría en un momento acaecer en el uso abusivo de poder por parte del empleador, con la consecuente afectación y vulneración de los derechos fundamentales inherentes del trabajador. Al respecto la Doctrina **drittwirkung** sostiene que existe una **eficacia vertical** de los derechos fundamentales por medio de la cual todos los poderes públicos están en la obligación de garantizar una adecuada protección de los derechos fundamentales que no pueden ser vulnerados por el estado, es decir es la relación Estado-Ciudadano, También existe una **eficacia horizontal** de los derechos fundamentales la cual se desarrolla entre particulares, a su vez, en esta se puede identificar la **eficacia mediata** a través la cual el individuo ante la presencia de un conflicto entre particulares debe esperar que el estado se pronuncie mediante una decisión judicial, o por intermedio de una norma legal que atienda el supuesto específico de su conflicto, es decir depende enteramente del estado la solución del conflicto. Por otro lado, tenemos la **eficacia inmediata o directa**, a través de la cual los particulares pueden hacer valer su derecho fundamental vulnerado sin necesidad de la intervención de una ley o de una decisión judicial. La mayoría de la doctrina laboral concuerda con la eficacia inmediata o directa de los derechos fundamentales y específicamente en el ámbito del derecho laboral su aplicación contribuye a contrarrestar o evitar que las facultades del jefe o dueño de la empresa vulneren de alguna manera los derechos fundamentales del trabajador. Más aún podemos traer a colación la publicación que hacen Vidal, Á., Cuadros, F., y Sánchez, C. (2012). CEPAL, cuando sostienen que El Ministerio de trabajo y promoción del empleo ha mostrado debilidad en el ejercicio de sus competencias rectoras en materia de regulación de las relaciones de trabajo, cuando no mostró un rol decisivo en la aprobación de la ley general del trabajo, luego de más de siete años de debate en el seno del Consejo nacional del trabajo y promoción del empleo. Situación que nos permite apreciar como la eficacia horizontal mediata no resulta ser la

mejor opción, por lo cual en este trabajo compartimos al igual que la mayoría de los especialistas, que la eficacia horizontal inmediata es aquella que va a permitir al trabajador a través del ejercicio de su derecho de sindicación, evitar mayores afectaciones a sus derechos laborales y a sus derechos inespecíficos.

En concordancia con todo lo explicado líneas arriba, esta tesis identifica y resalta la importancia que tiene el derecho fundamental de sindicación del trabajador, debido a que como ya se ha dicho, el reconocimiento de los derechos laborales colectivos viene a ser el sustento para que posteriormente el trabajador pueda lograr la consecución de aquellos derechos laborales individuales a través del ejercicio de la libertad sindical que está constituida por la sindicación, la negociación colectiva y la huelga, sin estos derechos, tal como se ha podido advertir en el desarrollo de la evolución del derecho sindical, consideramos que no se habría conseguido desarrollar el derecho del trabajo tal como lo conocemos ahora y tampoco sería posible hablar de los derechos laborales individuales.

### **III. METODOLOGIA**

El presente de investigación tiene un enfoque cualitativo descriptivo y transversal y abordó dos categorías, una respecto a la discriminación sindical en el banco Falabella lima 2021 y la otra referida al derecho fundamental a la sindicación en el banco Falabella.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

**Tipo de investigación:** Para el desarrollo de la presente tesis se utilizó una investigación de tipo básica que, en base a la recolección de información, a través de los instrumentos de investigación además de la observación directa y las fuentes de información, nos permitió comprender, explicar, generar y enriquecer la gama de conocimientos con el que ya contamos.

**Diseño de investigación:** El diseño fue de teoría fundamentada e investigación acción.

### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categorías	Definición conceptual	Subcategorías
Derecho fundamental a la sindicación	Los trabajadores y empleadores sin distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente.</li><li>• Derecho a abstenerse libremente de afiliarse a un sindicato ya existente.</li></ul>
Discriminación sindical	Persona o grupo de personas que son tratadas de forma desfavorable a causa de prejuicios, Acciones que atentan contra la libertad sindical.	<ul style="list-style-type: none"><li>• La empresa otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados.</li><li>• La empresa realiza actos de hostilización a trabajadores sindicalizados.</li></ul>

Fuente: Elaboración propia.

### 3.3. Escenario de estudio

El presente estudio se realizó teniendo como unidad de análisis la información y conocimiento que nos brindan los especialistas en el derecho, así como los trabajadores involucrados a través de la entrevista, de la misma forma se realizó un análisis de las fuentes que se han venido consultando a lo largo del trabajo, de esta manera obtuvimos la formación del escenario de estudio que vendría a ser el espacio en donde se trabajó con los participantes en la ciudad de Lima. Siendo que se procedió a visitar estudios jurídicos, despachos de magistrados, oficinas de sindicatos de trabajadores, bibliotecas y oficinas gubernamentales.



### **3.4. Participantes**

Para la entrevista realizada al Doctor Especialista en Derecho Laboral, Raúl Tenorio, se procedió a contactarlo en su Estudio Jurídico ubicado en la ciudad de Lima, luego de explicarle las razones por las cuales se le aplicaría la entrevista, accedió a desarrollarla, seguidamente se le solicitó una apreciación preliminar sobre el tema de investigación, a su vez, se procedió a realizarle las preguntas puntuales, las mismas que fueron desarrolladas por el especialista en otro momento, finalmente se realizaron las coordinaciones para que en el mismo estudio jurídico se recaben las entrevistas desarrolladas. Respecto al Supervisor Inspector de la SUNAFIL Frank Sanabria, se realizó el mismo procedimiento para el desarrollo de la entrevista. En lo que concierne a los trabajadores, fue necesario realizar varias visitas y llamadas telefónicas para poder concretar día y horario en el que el trabajador cuente con el tiempo suficiente para poder informarle sobre las razones del trabajo de investigación y a su vez puedan desarrollar las preguntas., finalmente se recabaron las entrevistas desarrolladas por los trabajadores respetando el día y hora pactado con cada uno de ellos. Para una mejor apreciación, se procede a detallar la lista de participantes.

Tabla 2 Participantes

N° orden	PARTICIPANTES	PROFESIÓN U OCUPACIÓN	DETALLE
1	Raúl Tenorio Fernández	Abogado laboralista	15 años de experiencia
2	Frank Sanabria Iparraguirre	Supervisor Inspector SUNAFIL	20 años de experiencia
3	Cesar Rada Alcalde	Asesor cobranzas	Sindicalizado
4	Christian Albuja Montalvo	Asesor cobranzas	Sindicalizado
5	Pedro Bustamante Soto	Asesor cobranzas	Sindicalizado
6	Bárbara Vallejos Mallqui	Cajera	No sindicalizada
7	Jesús Rojas Cortez	Cajero	No sindicalizado
8	Luis Merino Huarcaya	Asesor digital	No sindicalizado
9	Jorge Trujillo Fuentes	Ejecutivo integral	No sindicalizado
10	Jorge Angulo Izquierdo	Asesor cobranzas	Sindicalizado
11	Marcela Velásquez Bernal	Ejecutiva comercial	Sindicalizada- Dirigente

Fuente: Elaboración propia.

### 3.5. Técnicas en instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó fue la guía de entrevistas, de esta manera se realizó la recolección de datos mediante la entrevista, la observación documental y el fichaje que son los que dieron consistencia y soporte a la presente investigación.

### **3.6. Procedimiento**

El procedimiento que se utilizó consistió en identificar, describir y contextualizar la problemática, para luego poder evidenciar y hacer el planteamiento del problema, es decir teniendo claro cuál es la problemática pudimos dirigir nuestros objetivos, tanto generales como específicos. Luego procedimos a revisar los trabajos e investigaciones que existen sobre la materia de profesionales a nivel nacional e internacional, así como las fuentes doctrinales que existen, seguidamente nos encargamos de definir las categorías y subcategorías que permitieron profundizar en la investigación, utilizando los métodos, técnicas e instrumentos de investigación y recolección de datos que finalmente nos proveyeron de valiosa información que es el insumo con el que se analizó la problemática del presente estudio y así se pudo llegar a la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, con el debido sustento científico.

### **3.7. Rigor científico**

Es necesario explicar que con el fin de que los resultados sean confiables, veraces y fidedignos se tuvo que realizar un procedimiento científico estricto que elimine o reduzca al máximo la posibilidad de error, es por ese motivo que para efectos de la recolección de información se sometió a la evaluación de expertos los instrumentos de investigación que se utilizaron, en este caso la entrevista pasó por un riguroso examen y luego de ser aprobada pudimos estar seguros que las preguntas que se formularon en ella tienen la dirección y el sentido de los objetivos que se pretendían alcanzar en el presente trabajo, como segundo paso y no menos importante tuvimos que realizar una correcta selección de los participantes, en este caso aquellos son los profesionales expertos en la materia de derecho laboral y constitucional, así como dirigentes sindicales, trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados pertenecientes a la empresa, por último, se realizó una exhaustiva revisión y consulta de los antecedentes, doctrina y jurisprudencia existente que nos brindó información certera y puntual sobre nuestro tema.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Tal como se ha venido explicando en el desarrollo de este estudio, luego de realizar la recolección de datos tanto documental como con las entrevistas aplicadas se procedió a realizar el análisis de los datos utilizando el método

hermenéutico que consistió en realizar una interpretación de los textos, también el método descriptivo que nos llevó a tomar en cuenta todos los detalles y características que encontramos en la información obtenida, finalmente a través del método inductivo llegamos a conclusiones que se lograron utilizando el razonamiento y esto nos permitió proponer recomendaciones y aportar nuevos conocimientos.

### **3.9. Aspectos éticos**

El presente informe de investigación fue realizado utilizando el método científico, respetando los parámetros establecidos por la Universidad Cesar Vallejo, así también las fuentes que se han consultado son confiables, lo que nos ha permitido obtener una información cierta que sirvió para contrastarla con las normas legales y así poder aportar conocimientos que sirvan para coadyuvar a la obtención de posibles mejoras en el tema que hemos tratado.

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Obtenidos los resultados tras haber aplicado los instrumentos detallados en la presente investigación, pasamos a exhibir los mismos para efectos de poder realizar un análisis.

##### **Objetivo General**

**Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella.**

##### **Entrevista realizada al doctor Tenorio Fernández, Raúl y al Supervisor-Inspector de la SUNAFIL Sanabria Iparraguirre, Frank.**

El especialista en derecho laboral y el miembro de la SUNAFIL, ambos coinciden en manifestar que en el Perú existe la vulneración del derecho de sindicación de los trabajadores y continuamente se puede apreciar que las empresas tienen el afán de impedir que sus empleados ejerzan su **derecho positivo de sindicación**, Así lo sostiene el Abogado especialista en derecho laboral Raúl Tenorio Fernández y desde la autoridad administrativa de trabajo, a través del Supervisor-Inspector Frank Sanabria Iparraguirre, tras su larga experiencia en inspección laboral, se confirma que existe la vulneración del derecho de sindicación y del derecho de libertad sindical.

Los actos más frecuentes que se encuentran prohibidos por ley y que se practican en el Perú son despedir a los trabajadores que pretenden formar o afiliarse a una organización sindical. Trasladar a los dirigentes de ubicación geográfica, ofrecer mejores condiciones económicas a los que no se afilien a los sindicatos. Despido de un dirigente, coaccionar a trabajadores para que renuncien a su afiliación sindical, suspensión, cambio de puesto o traslado del lugar de trabajo, denuncias a dirigentes por ejercer su derecho de libertad sindical expresiva, etc.

Sostienen estos dos especialistas que los trabajadores que desean afiliarse no son aquellos que tienen un bajo rendimiento en su productividad, por el contrario, son aquellos que consideran que tienen derecho a mejores condiciones laborales y que la vía única que les queda para mejorar, es la negociación colectiva mediante las organizaciones sindicales. Además, los dirigentes sindicales son elegidos por sus cualidades necesarias para la defensa y representación de los derechos e intereses del gremio y para ello es necesario contar con las licencias sindicales para cumplir con sus funciones, tal como lo señala la recomendación

143 de la OIT sobre representantes de los trabajadores (1971), Así lo sostiene el Supervisor-Inspector de la SUNAFIL Frank Sanabria Iparraguirre.

Desde la óptica aguda de los profesionales, consideran que el Estado a través del Ministerio de trabajo debe mejorar y difundir los derechos tanto de trabajadores como de la empresa en relación al derecho a sindicación. Existen diversas normas internacionales y nacionales que son desconocidas por ambas partes de la relación laboral, manifiestan también que a pesar de que el Ministerio de trabajo cuenta con material de información sobre como formar e inscribir un sindicato, algunos empleadores y trabajadores leen o no leen esta información. La idea sería según manifiesta el supervisor Sanabria, no solo pasa por tener acceso a la información, sino que, es necesario incrementar el índice de sindicalización con **reformas legislativas** tales como reducir el mínimo de 20 afiliados para conformar un sindicato, las **prácticas antisindicales que sean verificadas por la autoridad administrativa (Inspectores) sean inmediatamente presentadas por la inspección de trabajo ante el poder Judicial, tal como es en Chile.**

Así mismo trabajar en la motivación y confianza de los trabajadores en las instituciones como es el sindicato, que el MTPE cree escuelas sindicales que enseñe a realizar una denuncia que lleve a buen puerto. En esa misma línea, Núñez (2013), en su trabajo de investigación, llego a las siguientes conclusiones: **El derecho fundamental de sindicación, a pesar de su valoración y resguardo normativo que ostenta tanto en el país como a nivel internacional, no es acatado plenamente en el Perú,** Tomando en cuenta las circunstancias por las que atraviesa la práctica del derecho de sindicación; hemos determinado que es imperiosa la acción del Estado a través de la formulación de una política pública en favor del referido derecho, fundada en el deber de tutela especial que el Estado debe otorgar a los trabajadores.

Sobre este objetivo general, podemos traer a colación lo que resuelve el Tribunal constitucional en el **Exp.3337-2012-PA/TC**, cuando en su fundamento N°4.3.10 “concluye que, a juicio del colegiado, que el motivo real del despido del demandante fue por su afiliación y actividad sindical, por lo que, en ese sentido, se ha vulnerado el derecho a la libertad sindical, previsto en el artículo 28 de la Constitución”. Para mayor abundamiento podemos citar la noticia publicada por Carolina León en el Diario Financiero de Chile que con fecha 01 de abril 2021, difundió la noticia

siguiente “La disputa entre la DT y CMR FALABELLA por eventuales prácticas antisindicales”. También debemos mencionar que, en la ciudad de Trujillo, trabajadores del Banco Falabella, denunciaban ante RPP una presunta Discriminación en febrero del año 2017, del mismo modo en el Facebook se publican los conflictos existentes entre el banco con sus sindicatos. Sin embargo, Pérez (2019), en su trabajo de Tesis sostiene que por el contrario, los trabajadores del sindicato del banco Falabella tienen preferencias frente a los trabajadores no sindicalizados, basándose en la percepción y descripción que hace de los hechos suscitados en Trujillo. Tomando en cuenta todos estos aportes y luego de haberse realizado la triangularización de los resultados obtenidos de los participantes, la jurisprudencia del tribunal constitucional junto con las normas legales que se vulneran respecto a la libertad sindical, los hechos denunciados por los trabajadores a través de los medios de comunicación y por último los antecedentes de investigación revisados. El presente informe de investigación permite colegir que efectivamente en el Perú y en el banco Falabella se vulneran el derecho fundamental de sindicación, contraviniendo lo prescrito en el Art. 28° de la constitución Política del Perú, el Convenio internacional de la OIT N° 87° y el 98°, entre otras normas legales.

#### **Entrevista realizada a nueve trabajadores del banco Falabella Perú.**

##### **Objetivo específico 1:**

**Analizar si los trabajadores del banco Falabella gozan del derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente**

Los Trabajadores entrevistados del Banco Falabella en su mayoría sienten que no existe una buena relación sociolaboral entre la empresa y el sindicato, además perciben que la empresa prefiere a los trabajadores no sindicalizados en vista de que este sector de trabajadores no solicitará ni demandarán mejoras en sus puestos de trabajo, demandas que son incómodas y la empresa prefiere no atender. Al respecto, Vilches (2017), en su artículo científico publicado en la revista *Ius et Veritas*, N°55, 2017. llega a las siguientes conclusiones: si bien es cierto que, las prácticas antisindicales se desarrollan en tres categorías, 1° el empleador realiza actos contra los sindicalistas individualmente, 2° las omisiones o acciones de las entidades públicas en perjuicio de los sindicatos, tal y como

pasó en la década de los 90, y ; tercero las prácticas del empleador contra el sindicato de manera colectiva; lo que resulta más difícil de probar es lo referido a la tercera categoría, debido a que los actos son muy sutiles y de difícil comprobación.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en la entrevista, no podemos afirmar que existe un libre ejercicio del derecho fundamental de sindicación debido a que los empleados del banco se sienten limitados en el ejercicio de este derecho al percibir el rechazo que muestra la empresa hacia los trabajadores sindicalizados en vista de que este segmento de trabajadores denuncia ante las autoridades las irregularidades y atropellos que existen dentro de la empresa.; así lo sostiene por ejemplo la participante Marcela Velásquez Bernal (dirigente sindical).

Por consiguiente, se estaría vulnerando su derecho de sindicación del trabajador en su dimensión individual, ya que se condiciona su derecho de afiliación al sindicato versus el derecho de poder desarrollarse como trabajador y ascender dentro de la empresa, esta discriminación manifestada por los entrevistados vulnera la constitución política, los convenios 87° y 98° de la OIT, la ley de relaciones colectivas de trabajo, el decreto legislativo 728. Así como tampoco toma en consideración las sentencias del Tribunal constitucional que consagran y definen claramente el derecho de sindicación de los trabajadores.

**Objetivo específico 2:**

**Analizar si el banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados**

La gran mayoría de participantes piensa que el sindicato beneficia a la empresa y al trabajador, además sostienen que el sindicato es un punto de equilibrio y que cuando se realiza una negociación colectiva de trabajo, ambas partes de la relación laboral ganan porque el trabajador realiza sus funciones con mayor motivación, en virtud de las mejoras que ha conseguido. Podemos también notar en las respuestas de las entrevistas que La gran mayoría piensa que el sindicato defiende los intereses de sus afiliados y que juntos harán respetar sus derechos, sin embargo algunos trabajadores no se afilian por falta de tiempo para las actividades sindicales como las asambleas generales, otros empleados no se afilian porque no lo consideran necesario y por último otro grupo de trabajadores



opinan que tienen deseos de ascender dentro de la empresa y por ese motivo no se afilian porque si lo hacen, no podrán lograr el deseado ascenso.

En su mayoría los participantes respondieron que la empresa estigmatiza al sindicalizado y por consiguiente no le da la oportunidad de ascender; todo lo contrario, los rezaga y promueve el ascenso para los trabajadores no sindicalizados. Situación de discriminación que fue investigada por Montero, Salinas (2013), en su trabajo de investigación con el objetivo de esclarecer y comprender los distintos tipos de discriminación laboral que se dan en Chile, a pesar de que las normas legales lo prohíben, dentro de las cuales se encuentra la discriminación por libertad sindical teniendo en cuenta que en los últimos 20 años existieron 131 **quejas ante el Comité de libertad sindical de la OIT, con un total de 52 quejas por razón de discriminación antisindical** llegando a la conclusión de que la discriminación sindical es una realidad que se vive a nivel mundial y que a pesar de la existencia de muchas normas que prohíben este acto, esta a su vez se viene acentuando, por razones de carácter económico, cultural, social, etc. **El principal móvil que tiene una empresa para discriminar a los representantes de los trabajadores es lograr truncar o retrasar el inicio o proceso de la negociación colectiva**, es sabido que en aquellas empresas en donde no existe sindicato no se concretan o muy rara vez se celebran las negociaciones colectivas de trabajo. Es importante precisar que cuando no se realizan negociaciones colectivas de trabajo en una empresa, los trabajadores perciben sueldos menores que aquellos lugares en donde sí se realizan las negociaciones colectivas, así lo sustenta Gómez (2019), en su artículo científico, concluyendo que en lo que refiere a las negociaciones colectivas, los resultados ratifican las pruebas previas sobre Argentina: una separación salarial entre aquellos trabajadores cubiertos y los trabajadores no cubiertos, de esta manera se confirma que truncar la negociación colectiva es el móvil que tiene la empresa para accionar contra este valioso derecho fundamental. Esta actitud que muestran los empleadores, es debido a que los trabajadores que ejercen su derecho de afiliación sindical y negociación colectiva son quienes logran obtener mejoras salariales, mientras que aquellos que no están cubiertos mantienen un salario o sueldo menor respecto a los primeros. Si observamos el Anuario Estadístico sectorial 2020 podemos confirmar la conclusión a la que arriban los investigadores, a través de este Anuario publicado por la Autoridad

Administrativa de trabajo se pudo claramente apreciar como aquellos trabajadores que pertenecen a diversas empresas del sector privado, que se encuentran sindicalizados y que ejercen su derecho de negociación colectiva perciben sueldos mayores que aquellos trabajadores no sindicalizados y que no tienen la alternativa de realizar negociaciones colectivas, estos últimos perciben sueldos menores que sus pares. Es importante traer a colación la investigación realizada por Birot Rodríguez, R. E., Gallardo Ocon, F., Huaman Vivanco, C. del P., & Rosales Salazar, A. M. (2019). Afiliación y no afiliación sindical. Cuando explican que las motivaciones extrínsecas son las que tienen mayor relevancia al momento de que un trabajador decide afiliarse o no afiliarse al sindicato, y dentro de las razones que alientan a la afiliación está, las mejoras laborales con el sindicato, motivación de los familiares, líderes sindicales no influyentes, sindicato y retribución económica no conforme. El investigador del presente trabajo que venimos desarrollando, puede dilucidar y anotar que estos aspectos o motivaciones extrínsecas son observadas y tomadas en cuenta por el banco y conforme se desprende de los resultados obtenidos, más los antecedentes revisados, el banco al no tener la voluntad de elevar por propia iniciativa los sueldos, lo que contrariamente hace es discriminar a los sindicalizados y no dejarlos ascender, de esta manera desalienta la afiliación de los trabajadores, consiguiendo su propósito de postergación de mejoras salariales y por consiguiente no verse afectado con mayores gastos por concepto de planillas. Tal como se pudo apreciar en la investigación de Salinas (2013), Gómez (2019) y el Anuario Estadístico sectorial 2020. Se precisa además por parte del investigador de la presente tesis, que estas prácticas antisindicales se encuentran prohibidas por los convenios internacionales OIT N° 87 art. 2°, convenio N°98 artículo 1° y 2°, la constitución política del Perú art. 2°, 23°, 26°, 27°, 28°, la Ley de Relaciones colectivas de Trabajo D. S. 010-2003, Decreto Legislativo N° 728.

Finalmente debemos observar y tomar en cuenta los resultados obtenidos de los especialistas respecto de las sentencias del Tribunal Constitucional:

### **Objetivo específico 3**

**Analizar la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de junio de 2013, recaída en el Expediente N° 03337-2012-PA/TC frente al derecho de sindicación y la Discriminación sindical.**

La Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de junio de 2013, recaída en el Expediente N° 03337-2012-PA/TC Si protege adecuadamente el derecho de sindicación de los trabajadores porque lo que hace es ratificar o consagrar la existencia y aplicabilidad de diversos principios laborales que se encuentran en el ordenamiento internacional y nacional, Así mismo la conducta del empleador descrita en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de junio de 2013, recaída en el Expediente N° 03337-2012-PA/TC, es una práctica frecuente en nuestro país, Sin embargo algunas intervenciones efectuadas por la SUNAFIL y Juzgados Laborales han servido para detener en gran parte lo que viene sucediendo desde siempre en el país. Del mismo modo esta sentencia en su fundamento número 4.3.10. precisa que La concatenación de todos los indicios presentados ante el tribunal, y apreciados en su conjunto dentro del contexto, se puede observar que el Sitatuc era un sindicato recientemente constituido e iniciaba sus actividades con un procedimiento de negociación colectiva, procediendo a presentar su pliego de reclamos al empleador, El colegiado puede concluir que **el verdadero motivo del despido del demandante fue por su afiliación y actividad sindical**, en consecuencia se ha trasgredido el derecho a la Libertad Sindical, protegido por nuestra carta magna”.

Además, el tribunal en las consideraciones previas advierte que luego del análisis del pliego petitorio y los hechos presentados en la demanda, se encuentra frente a un despido sustentado en la afiliación y la actividad sindical del demandante en su calidad de dirigente sindical, situación que está estrechamente vinculada con el derecho constitucional al trabajo y a la libertad sindical. Al respecto es importante destacar la sentencia del TC N° 5474-2006-PA/TC en el sentido de que: “la libertad sindical es un derecho que proporciona espacio intangible al trabajador, para que dentro del mismo ámbito sindical este pueda organizar y realizar sus actividades sindicales, representando los intereses de su gremio. Sin esta protección no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva ni el derecho de huelga. Además, **esta protección es**

**conocida como el fuero sindical, que es una de las dimensiones del derecho de sindicación** y de la libertad sindical contenidos en el Art. 28 de nuestra constitución y que se encuentran protegidos a través del proceso de Amparo. Finalmente se aprecia por el investigador que esta sentencia citada en el objetivo, junto con las otras sentencias desarrolladas líneas arriba, permiten armonizar los criterios de ponderación de los magistrados que administran justicia y dan protección a los trabajadores que ven vulnerado su derecho de sindicación.

#### **Objetivo específico 4**

**Analizar la Sentencia del pleno del Tribunal Constitucional de fecha 15 de julio de 2011, recaída en el Expediente N° 3736-2010-PA/TC frente al derecho de sindicación y la Discriminación sindical.**

Si es importante el derecho de Sindicación a la luz de la STC recaída en el Exp. 3736-2010-PA/TC frente al derecho de sindicación y la Discriminación sindical, en particular porque se vincula con el fuero sindical, en este caso el dirigente despedido se encontraba protegido por el fuero sindical. La presente sentencia no desarrolla adecuadamente el tema de discriminación sindical, existen otras sentencias en donde se desarrolla mejor y vincula el fuero sindical con las prácticas antisindicales; para mayor abundamiento traemos a colación la STC 4468-2008-AA/TC. En su fundamento número 5 precisa lo siguiente: “El convenio N°98 de la OIT referente al derecho de sindicación y negociación colectiva prevé reglas o normas que dan protección a los trabajadores para que puedan ejercer su derecho de libertad sindical prohibiendo actos de discriminación por motivos de afiliación o actividad sindical. Debemos indicar que lo mencionado líneas arriba es enteramente compartido por el comité de libertad sindical de la OIT, respecto a la protección de la cual deben gozar los trabajadores ante las prácticas antisindicales tales como el despido, descenso de grado, traslado, etc... (Recopilación de decisiones y principio del comité de libertad sindical del consejo de administración de la OIT. Quinta edición 2006)

El inspector Sanabria precisa también que es necesario tomar en cuenta la recomendación 143 de la OIT de 1971, la misma que en su numeral 5 señala que los dirigentes deberían gozar dentro de la empresa de protección eficaz contra todo accionar que le cause perjuicio a él cuando ejerce su actividad sindical.

Subsecuentemente en el numeral 9.1 precisa que la empresa debería otorgar facilidades a los dirigentes para el buen desempeño de sus funciones. Todos estos principios rectores y preceptos que existen, logran nutrir el derecho de sindicación del cual venimos tratando en el presente trabajo, por ese motivo se considera que depende principalmente del Estado velar por el cumplimiento y protección del derecho de sindicación con el objetivo de que los trabajadores puedan enfrentar luchar los actos de discriminación sindical que violentan el derecho de la libertad sindical que se encuentran prescritos por los convenios internacionales, la constitución política y otras normas legales que ya han sido citadas y que el Estado tiene obligación de cumplir, tal como lo prescribe el Expediente N° 3736-2010-PA/TC en su fundamento número 8, No pasa desapercibido para este Tribunal el carácter emblemático del caso de autos con relación al derecho a la libertad sindical que el Estado peruano se ha comprometido a proteger, al haber ratificado en 1948 y 1964, respectivamente, tanto el Convenio N° 87 y el N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

## V. CONCLUSIONES

1. Los empleados del banco Falabella no gozan del derecho de sindicación debido a la vulneración de La libertad sindical intuitu persona en su aspecto positivo ya que no gozan de la autodeterminación de poder decidir sobre su participación en un sindicato, es decir afiliarse libremente o constituir un sindicato. Vulnerando de esta forma lo prescrito en el Convenio de la OIT N° 98, 87°, la Constitución política en sus artículos 2°, 23°, 26°, 27° y 28°, La Ley de Relaciones colectivas de trabajo. Además de otras normas que son de obligatorio cumplimiento.
2. Se vulnera la libertad sindical plural en lo que respecta a la relación que existe entre el sindicato y el empleador (Banco Falabella), tales como el respeto del fuero sindical y la proscripción de prácticas antisindicales, las mismas que han sido advertidas en el desarrollo de las entrevistas realizadas a los participantes en donde se ha identificado que existe preferencia del empleador respecto a los trabajadores no sindicalizados en desmedro y discriminación de los trabajadores sindicalizados, configurándose de esta manera un acto de discriminación antisindical. Que transgrede el convenio de la OIT N° 98°, 87° la constitución política del Perú en su artículo 28°, la ley de Relaciones colectivas de Trabajo.
3. El Poder ejecutivo, a través del ministerio de trabajo y la SUNAFIL realizan sus funciones asignadas legalmente, pero a pesar de ello no logran un efectivo control y sanción de las infracciones a la Libertad sindical y sindicación que cometen los empleadores y de las cuales son víctimas sus trabajadores. Precisamos también que al MTPE le falta realizar mayor difusión y capacitación sobre el derecho de sindicación, dirigido a trabajadores y empresarios.
4. En el Perú se vulnera el derecho de libertad sindical a pesar de contar con un gran andamiaje de normas legales de nivel supranacional convenios OIT 87°, 98°, internacional, constitucional y nacionales tal como el DS 010-2003-TR, el Decreto legislativo 728; Lográndose Imponer el más fuerte de la relación laboral y su poder económico, en perjuicio del más débil, ocasionando la vulneración de sus derechos laborales y las normas legales que deberían protegerlos. Tal como se puede apreciar en las sentencias emitidas por el tribunal constitucional en los expedientes N° 03337-2012-PA/TC, en el Expediente N° 3736-2010-PA/TC, entre otros.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. La SUNAFIL debe Optimizar la supervisión y control a fin de prevenir y de ser necesario sancionar las infracciones sociolaborales que cometen las empresas y de esta manera evitar que se vulneren los derechos de los trabajadores.
2. El Ministerio de Trabajo deberá Realizar capacitaciones y mejorar los canales de atención y acceso a la información hacia las empresas y trabajadores, Además crear un área especial que se encargue de visitar las empresas con el objetivo de capacitar a los trabajadores en lo referente a sus derechos y en particular al de sindicación y libertad sindical.
3. Encargar al Congreso de la República realizar reformas legislativas en el ámbito laboral en lo que respecta al interés y la legitimidad para obrar. En ese sentido, La SUNAFIL, dentro de sus atribuciones cuando tome conocimiento de la vulneración de derechos fundamentales del trabajador o prácticas antisindicales, SUNAFIL deberá ser el titular de la demanda laboral o parte en ella, ante el poder judicial. Tal como se realiza en el vecino país de Chile.
4. El Ministerio de Trabajo Promoverá ante el Congreso de la República la reforma legislativa en la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su artículo N° 12, eliminando el último párrafo del referido artículo y reformarlo en el sentido de que se prohíba el despido, excepto por falta grave, de aquellos trabajadores que dentro del periodo de prueba se afilien o constituyan un sindicato. Esto, con la finalidad de incrementar la tasa de sindicación de los trabajadores en el país.

## REFERENCIAS

- Ahlquist, J. S. (2017, mayo). Labor Unions, Political Representation, and Economic Inequality. *Annual Review of Political Science*. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-polisci-051215-023225>
- Banco Falabella (2007). *Código de integridad Banco Falabella*. [https://www.falabella.com/static/RDF/site/content/falabella-sostenible/pdf/codigo\\_integridad.pdf](https://www.falabella.com/static/RDF/site/content/falabella-sostenible/pdf/codigo_integridad.pdf)
- Banco Falabella. (2021, abril). *Reglamento interno de trabajo de orden, higiene y seguridad Banco Falabella*. <https://docer.com.ar/doc/nec1s0c>
- Banco Falabella. (2007). *Código de conducta*. [https://content.bancofalabella.cl/documentos/codigo\\_conducta.pdf](https://content.bancofalabella.cl/documentos/codigo_conducta.pdf)
- Biroto Rodríguez, R. E., Gallardo Ocon, F., Huaman Vivanco, C. del P., & Rosales Salazar, A. M. (2019). *Afiliación y no afiliación sindical*. Tesis de Maestría, Universidad esan. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1565>
- Carmona, K. Y. y Véliz, H. F. (2005). *¿Discriminación laboral (aspectos doctrinarios y situación en Chile).* Tesis pregrado, Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108352/Discriminaci%3f3%b3n%20laboral.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Castillo, C. P. (2018, marzo). Historia del derecho colectivo del trabajo en el Perú de la época republicana." *Pólemos portal jurídico interdisciplinario*. <https://polemos.pe/historia-del-derecho-colectivo-del-trabajo-peru-la-epoca-republicana>
- Chacalla, W. J. (2015). *“El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba*. Tesis pregrado. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/606>
- Coaguila, E. A. (2016), “El despido y la adecuada protección en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003-2013. Tesis de Maestría, Univ. José Carlos Mariátegui. [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/151/Eloy\\_Te](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/151/Eloy_Te)



[sis\\_maestria\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Congreso de la República, *Decreto Supremo N° 003-97-TR. El TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. (21 de marzo de 1997).

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF560A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF560A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Corte Suprema de Justicia de la República. (2014). *CASACIÓN LABORAL N° 10984 - 2014 LIMA NORTE*. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/06/Casacion-Laboral-10984-2014-Lima-Norte-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/06/Casacion-Laboral-10984-2014-Lima-Norte-Legis.pe_.pdf)

Economía, L.R. (2022, Abril 18). Código de trabajo: MTPE afirma que Cerca del 40% de los artículos del anteproyecto ya fueron consensuados. La República Retrieved from. <https://www.proquest.com/newspapers/código-de-trabajo-mtpe-afirma-que-cerca-del-40/docview/2652570731/session2?accountid=37408>

Ermida Uriarte, Óscar. (2010). Alfredo Villavicencio Ríos. La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Lima: OIT-PLADES, 2010, 289 páginas. *Derecho PUCP*, (65). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/16452/16829>

Gómez M. C. (2020). Elementos de poder sindical y sus efectos en la desigualdad salarial argentina: afiliación, negociación colectiva y conflictos laborales. *Revista CIFE: Lecturas en Economía Social*, 22(36), 21-46. DOI: <https://doi.org/10.15332/22484914/5436>

Hernández, A. A. (2020). El derecho de la Libertad Sindical en América latina “el caso Colombia”. *Revista de Derecho (UNED, num. 26, 2020)*. <http://revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/view/29173/22475>

Herrera, J. R. (2017). *El derecho constitucional de organización laboral y la protección a la estabilidad en el puesto de trabajo*. Tesis de Maestría Universidad Regional Autónoma de los Andes. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8056>

Laureles, J. (2021, Jun 18). Resaltan la importancia de defender en México la libertad sindical. *CE Noticias Financieras* Retrieved from.

<https://www.proquest.com/wire-feeds/resaltan-la-importancia-de-defender-en-méxico/docview/2543015470/se-2?accountid=37408>

León, C. (2019, abril 01). La disputa entre la DT y CMR Falabella por eventuales Prácticas Antisindicales. Diario financiero.

<https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/laboral-personas/la-disputa-entre-la-dt-y-cmr-falabella-por-eventuales-practicas/2021-03-31/134402.html>

Loeb, S. (2022). El sindicalismo de Biden. EL PAÍS

<https://elpais.com/opinion/2022-02-14/el-sindicalismo-de-biden.html>

Mella, O. E. y Domínguez, A. E. (2012). Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512012000200007>

Ministerio de Trabajo, *DS\_011\_1992\_TR. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.* (14 octubre de 1992).

<http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/pdf>

Ministerio de trabajo y promoción del Empleo. (2003). *El TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.*

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0066/ley-relaciones-colectivas-trabajo.pdf>

Montero, A. y Salinas, T. (2013). *“Tratamiento doctrinario y jurisprudencial de la discriminación laboral en Chile”* Tesis de Pregrado, Universidad Universidad Finis Terrae.

[https://repositorio.uft.cl/xmlui/bitstream/handle/20.500.12254/130/Montero](https://repositorio.uft.cl/xmlui/bitstream/handle/20.500.12254/130/Montero_And)

[\\_And](https://repositorio.uft.cl/xmlui/bitstream/handle/20.500.12254/130/Montero_And)

[rea%2c%20Salinas\\_Tamara%202013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uft.cl/xmlui/bitstream/handle/20.500.12254/130/Montero_And)

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/03337-2012-AA.pdf>

Napoleón gómez urrutia: Día nacional de la democracia sindical. (2021, Dic 16).

La Jornada Retrieved. from <https://www.proquest.com/newspapers/napoleón-gómez-urrutia-día-nacional-de-la/docview/2611116343/se2?accountid=37408>

Neira, N. G. (2017). *Un análisis comparativo entre Ecuador y Chile, Libertad Sindical Y protección al despido de dirigentes* sindicales. Tesis pregrado, universidad Internacional de Ecuador.

<https://1library.co/document/yevm610z-analisis-comparativo-ecuador>

[libertad-sindical-proteccion-dirigentes-sindicales.html](#)

Noriega, A. Z. (2021). *Derecho al trabajo: Organización sindical bajo el principio de igualdad*. Tesis pregrado, Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/54626>

Núñez, P. (2013). *La necesidad de una política pública en favor de la sindicación como derecho fundamental y humano*. Tesis pregrado, Pontificia universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5124>

Organización de los Estados Americanos. (1969, noviembre). *Convención Americana sobre derechos humanos (Pacto de San José)*. [https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (1948, julio). *convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de Sindicación*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)

Organización Internacional del Trabajo. (1949, junio). *Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

Pasco, M. (2017), *El trabajo en la Constitución, IUS ET VERITAS*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/1538>.

Pérez, A. M. (2019), *“Discriminación y repercusión en la productividad de los colaboradores del Banco Falabella sucursal Trujillo-Pizarro año 2019”*, Tesis pregrado, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/discover?scope=%2F&query=%E2%80%9CDiscriminaci%C3%B3n+y+repercusi%C3%B3n+en+la+productividad+de+los+colaboradores+del+Banco+Falabella+sucursal+Trujillo-Pizarro+a%C3%B1o+2019%E2%80%9D%2C&submit=>

Presidencia del Consejo de ministros Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Reynoso, R. (2020). *“El despido y la libertad sindical del trabajador en Oficina Nacional de Procesos Electorales- Lima, año 2019”*. Tesis pregrado,

- universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54587/Reynoso\\_NR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54587/Reynoso_NR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ross, S., Savage, L., & Watson, J. (2021). *Sessional Contract Faculty, Unionization, and Academic Freedom*. *Canadian Journal of Higher Education*, 51(1), 57– 70. <https://doi.org/10.47678/cjhe.vi0.188989>
- RPP noticias (2017). Trujillo: trabajadores realizaron plantón contra banco Falabella. <https://rpp.pe/peru/la-libertad/trujillo-trabajadores-realizaron-planton-contra->
- Saavedra, D.J. (2020). *Anuario Estadístico sectorial 2020*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario\\_2020.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario_2020.pdf)
- Sanabria, F. (2021, octubre). La libertad sindical expresiva en el servicio civil peruano. *Gaceta Jurídica Gestión Pública y Control. Una Miscelánea de Gestión Pública*. <https://gestionpublicaycontrol.com.pe/web7.html>
- Santos, H. (2003). Sistema y genealogía del derecho sindical. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 36(106), 115-146. Recuperado en 25 de junio de 2022, [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332003000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332003000100005&lng=es&tlng=es).
- Tribunal Constitucional. (2011, Julio). *Expediente N° 3736-2010-PA/TC Lima, Cesar Augusto Elias Garcia*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/06774-2013-AA%20Resolucion.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2013, junio). *Expediente N° 03337-2012-PA/TC Lima, Marco Antonio Camacho Tello*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03337-2012-AA%20Aclaracion.html>
- Valdebenito, C.: (2019, ago) Scope and regulatory constraints to the global precarious work, *Izquierdas (Santiago) no.47 Santiago* <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492019000300148>
- Vidal, Á., Cuadros, F., y Sánchez, C. (2012). Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. <http://hdl.handle.net/11362/6188>

Vilches, L. (2017). Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿es realmente posible probarlas? Publicado en la revista *Ius et Veritas*, N°55, 2017 <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201703.005>

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de Consistencia

**Línea de investigación:** Derechos fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción constitucional y Partidos políticos. **Título:** El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021.

Problema General	Objetivo General	Problema Específico	Objetivo específico	Categorías	Subcategorías	Metodología
¿Existe discriminación hacia los trabajadores del Banco Falabella por ejercer su derecho fundamental de sindicación?	Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella	¿Los trabajadores del Banco Falabella gozan del derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente?	Analizar si es que los trabajadores del Banco Falabella gozan del derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente	Derecho fundamental a la sindicación	Derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente.	Tipo de investigación: Básica
					Derecho a abstenerse libremente de afiliarse a un sindicato ya existente	Enfoque de investigación: Cualitativa
¿Existe discriminación hacia los trabajadores del Banco Falabella por ejercer su derecho fundamental de sindicación?	Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella	¿El Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados?	Analizar si es que el Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados	Discriminación sindical		La empresa otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados.
					La empresa realiza actos de hostilización a trabajadores sindicalizados	Instrumento: Guía de entrevista
						Técnicas: entrevista
						Participantes: Abogados especialistas en derecho laboral y constitucional, magistrados, trabajadores



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **COSMÓPOLIS QUIÑONES EDUARDO**
- 1.2. Cargo e institución donde labora: **ESTUDIO JURÍDICO PRIVADO**
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**
- 1.4. Autor de Instrumento: **Rey Douglas José Hugo.**

#### 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

SÍ
-----

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97.5%
-------

Lima, 22 de abril del 2022

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No Telf: **08374951**  
 Cel. **999468224**

-----  
**Eduardo T. Cosmópolis Quiñones**  
 ABOGADO  
 Reg. C.A.L. N° 19634

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **AYMAR SILVA RUBÉN ARMANDO**  
 1.2. Cargo e institución donde labora: **GERENTE - ESTUDIO CORPORACIÓN PERCOB SAC**  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**  
 1.4. Autor de Instrumento: **Rey Douglas José Hugo.**

#### 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:

**98.5%**

Lima, 28 de abril del 2022

\_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No Telf.: **07251913 - CEL. 994618916**

.....  
**RUBÉN AYMAR SILVA**  
 ABOGADO  
 CAL 73019



## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021** que tiene como objetivo “Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella”, la entrevista será aplicada por el Bachiller en derecho José Rey Douglas, para ello se requiere de su participación voluntaria como experto en la materia a fin de que pueda desarrollar las preguntas que figuran en la entrevista de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista podría ser grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase dar su consentimiento a través de su firma.

Lima..... de ..... del 2022

.....

Entrevistador

Nombre: José Rey Douglas

DNI:09439907

.....

Entrevistado

Nombre:

DNI:

Profesión:

Ocupación:

## GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021

Entrevista: ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL Y/O CONSTITUCIONAL

Cargo/Profesión/Grado Académico.....

Institución.....

Lugar..... Fecha..... Duración.....

**Objetivo General:**

Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella

1. ¿Considera usted que en el Perú existe la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores? ¿por qué?

.....  
.....

2. Explique usted, en su experiencia, ¿cuáles son los actos más frecuentes que se encuentran prohibidos por ley que atentan contra el derecho de sindicación del trabajador?

.....  
.....

3. ¿Cree Ud. que los trabajadores que ejercen su derecho de sindicación, son trabajadores que por lo general tienen un bajo rendimiento en su productividad? ¿por qué?

.....  
.....

4. ¿Considera usted que el Estado, a través del Ministerio de trabajo y promoción del empleo podría mejorar los canales de atención y acceso a la información para los trabajadores y empresas respecto al derecho de sindicación? ¿como?

.....  
.....

**Objetivo Específico:**

Analizar la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de fecha 15 de julio de 2011, recaída en el Expediente N° 03736-2010-PA/TC frente al derecho de sindicación y la Discriminación sindical.

1. ¿Cree usted que realmente es importante el derecho de sindicación a la luz de la sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de fecha 15 de julio de 2011, recaída en el Expediente N° 03736-2010-PA/TC.

.....  
.....

2. ¿Qué opinión le merece a usted la sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de fecha 15 de julio de 2011, recaída en el Expediente N° 03736-2010-PA/TC Considerando que el TC, se ha pronunciado sobre la discriminación sindical?

.....  
.....

Objetivo Específico:

Analizar la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de junio de 2013, recaída en el Expediente N° 03337-2012-PA/TC frente al derecho de sindicación y la Discriminación sindical.

1. ¿Cree usted que la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de junio de 2013, recaída en el Expediente N° 03337-2012-PA/TC, protege adecuadamente el derecho de sindicación de los trabajadores?

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

2. ¿Cree usted que la conducta del empleador descrita en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de junio de 2013, recaída en el Expediente N° 03337-2012-PA/TC, es una práctica frecuente en nuestro país?

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

## GUÍA DE ENTREVISTA

Entrevistado: TRABAJADORES SINCIALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS DEL  
BANCO FALABELLA

Cargo/Profesión/Grado Académico.....

Institución.....

Lugar..... Fecha..... Duración.....

Objetivo Especifico 1:

Analizar si es que los trabajadores del Banco Falabella gozan del derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente

1. ¿Cree usted que en el Banco Falabella prefieren mantener laborando a trabajadores sindicalizados, o a trabajadores no sindicalizados? ¿Por qué?

.....  
.....

2. ¿Considera usted que el Banco Falabella mantiene relaciones sociolaborales amistosas con las organizaciones sindicales que existen en la empresa? ¿por qué?

.....  
.....

Objetivo Especifico 2:

Analizar si es que el Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados.

1. ¿Considera usted que la participación en un sindicato de trabajadores, genera beneficio para el trabajador y perjuicio para la empresa? ¿por qué?

.....  
.....

2. ¿Considera usted que el hecho de afiliarse a un sindicato le propicia mejores condiciones para ascender dentro de la empresa, o por el contrario lo perjudica? ¿por qué?

.....  
.....

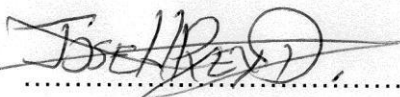
## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021** que tiene como objetivo "Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella", la entrevista será aplicada por el Bachiller en derecho José Rey Douglas, para ello se requiere de su participación voluntaria como experto en la materia a fin de que pueda desarrollar las preguntas que figuran en la entrevista de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, los cuales se utilizarán en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista podría ser grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase dar su consentimiento a través de su firma.

Lima 15 de Mayo del 2022



**Entrevistador**

**Nombre: José Rey Douglas**

**DNI:09439907**



FRANK CLAUDIO SANABRIA IPARRAGUIRRE  
Supervisor Inspector  
Intendencia de Lima Metropolitana  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

**Entrevistado**

**Nombre: Frank Claudio Sanabria Iparraguirre**

**DNI: 07209060**

**Profesión: Economista**

**Ocupación: Supervisor Inspector de Trabajo SUNAFIL**

## GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021

Entrevistado: Frank Claudio Sanabria Iparraguirre

Cargo/Profesión/Grado Académico Licenciado en Economía.

Institución: SUNAFIL.

Lugar Lima.....Fecha 15.05.2022.....duración...2 horas con 10 minutos

### **Objetivo General:**

Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella

1. ¿Considera usted que en el Perú existe la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores? ¿por qué?

Respuesta: Por mi condición de Supervisor Inspector de Trabajo tanto en el Ministerio de Trabajo como en la SUNAFIL por más de 20 años y por la experiencia he tenido casos denunciados por diferentes gremios sindicales de distintos sectores de la economía (minería, agroexportación, consumo masivo, obreros de municipios, etc) en diferentes lugares del Perú ( Lima, La Libertad, Ica) - que por la investigación realizada- confirman la existencia de vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores e incluso han merecido las propuestas de multa correspondiente al verificar la vulneración a la libertad sindical.

2. Explique usted, en su experiencia, ¿cuáles son los actos más frecuentes que se encuentran prohibidos por ley que atentan contra el derecho de sindicación del trabajador?

Respuesta: Tanto por ciencia como experiencia podemos resumirlas mayoritariamente en dos tipos de actos o prácticas antisindicales:

1. Actos o prácticas antisindicales por discriminación antisindical.
2. Actos o practicas antisindicales por injerencia sobre la organización sindical.

Las primera básicamente se atenta contra los trabajadores que actúan o participan en la organización sindical (discriminación salarial por pertenecer a un determinado sindicato, suspensión de dirigentes sindicales o afiliados por pertenecer al sindicato o haber participado en actividades sindicales, despido de dirigentes sindicales sin causa justa, entre otros)



La segunda modalidad es cuando el empleador atenta contra la organización sindical propiamente dicha (No otorga las cuotas sindicales, por ejemplo). Existe un resumen de las prácticas antisindicales más recurrentes que el Estado Peruano es quejado ante la OIT en ese sentido proporciono dicha información.



Fuente: [https://issuu.com/frankclaudiosanabriaiparraguir/docs/guia\\_y\\_protocolo\\_de\\_actuacion\\_actos\\_antisindicale](https://issuu.com/frankclaudiosanabriaiparraguir/docs/guia_y_protocolo_de_actuacion_actos_antisindicale)

3. ¿Cree Ud. que los trabajadores que ejercen su derecho de sindicación, son trabajadores que por lo general tienen un bajo rendimiento en su productividad? ¿por qué?

Respuesta:

Para responder esta pregunta debemos partir de una premisa anterior. Los dirigentes sindicales no son elegidos por sus cualidades de productividad, puntualidad, o cumplimiento de metas laborales ante su empleador.

Los dirigentes sindicales son elegidos por sus pares por tener cualidades necesarias para la defensa de derechos e intereses del gremio que representan, es decir por los trabajadores.

Obviamente la representación y defensa de intereses toma tiempo y dedicación por ende es necesario tener las licencias o permiso sindical.

La Recomendación 143 de la OIT sobre "representantes de los trabajadores 1971) así lo señala.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_LO\\_CODE:R143](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:R143)

Lo que si debe estar claro que negar la licencia sindical debe tener un motivo justo. Por ejemplo si el dirigente sindical trabaja de noche y es el único que conoce el manejo de una máquina en particular y el empleador no consigue reemplazo. Lo importante es que la productividad general de la empresa no disminuya a causa de las obligaciones sindicales de los dirigentes, corresponde al empleador evitar que la productividad general de la empresa no disminuya ante la eventualidad del dirigente tenga que salir a desarrollar sus labores de defensa y representación de los trabajadores que lo eligen. Ahora que exista gremios que por su grado de correlación de fuerza obtengan licencia sindical permanente deriva de nivel y grado de negociación que tengan en su Pliego de Reclamos. La ley coloca un mínimo de días (30) corresponde a los sindicatos a nivel de dialogo social y negociación colectiva aumentar el número de días.

4. ¿Considera usted que el Estado, a través del Ministerio de trabajo y promoción del empleo podría mejorar los canales de atención y acceso a la información para los trabajadores y empresas respecto al derecho de sindicación? ¿como?

Respuesta:

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo si tiene trípticos y dípticos sobre la forma de inscribir y crear un Sindicato los mismos que se distribuyen y algunos empleadores y trabajadores lo leen o no lo leen.

Pero si la idea es incrementar la tasa o índice de sindicalización en el Perú (actualmente 5%) no solo pasa por tener información a la mano de las autoridades competentes. Sino pasa por la motivación, confianza de los trabajadores en las instituciones como es el sindicato, y en la capacidad de generar una correlación de fuerzas que den equilibrio a la relación con el empleador. Para eso es necesario cambios legislativos como por ejemplo disminuir el requisito de mínimo 20 trabajadores para conformar un sindicato. Que las prácticas antisindicales sean verificadas por los inspectores e



inmediatamente sea la Inspección de Trabajo quien presente el caso ante el Poder Judicial como es en Chile.

Otra forma de ampliar la cobertura de los sindicatos es mediante la acción de los inspectores via la orientación en empresas que tienen más de 20 trabajadores.

Otra forma de generar confianza en los sindicatos es tener una Escuela Sindical (MTPE) que enseñe a realizar una denuncia que lleve a buen puerto en los intereses de los trabajadores sindicalizados y también como crear un sindicato.

### **Objetivo Específico:**

Analizar la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de fecha 15 de julio de 2011, recaída en el Expediente N° 03736-2010-PA/TC frente al derecho de sindicación y la Discriminación sindical.

1. ¿Cree usted que realmente es importante el derecho de sindicación a la luz de la sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de fecha 15 de julio de 2011, recaída en el Expediente N° 03736-2010-PA/TC.

Respuesta: Si es importante, en particular cuando se vincula con el Fuero Sindical.

En efecto en la <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/04468-2008-AA.pdf>, señala que la libertad sindical plural se plantea en tres aspectos:

- 1.- Ante el Estado (autonomía sindical, la personalidad jurídica, y la diversidad sindical)
- 2.- Ante los empleadores (comprende el **Fuero Sindical** y la proscripción de prácticas desleales)
- 3.- Ante otras organizaciones sindicales (comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc)


Como se puede advertir el caso de Expediente N° 03736-2010-PA/TC se vincula al despido de un dirigente a pesar de tener el Fuero Sindical vigente, por lo tanto es importante tener en cuenta a los dirigentes que tienen Fuero Sindical como es el Secretario General, Secretario de Organización y Secretario de Defensa.

2. ¿Qué opinión le merece a usted la sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de fecha 15 de julio de 2011, recaída en el Expediente N° 03736-2010-PA/TC Considerando que el TC, se ha pronunciado sobre la discriminación sindical?

Respuesta: Considero que dicha sentencia, no desarrolla adecuadamente el tema de la discriminación sindical (Fuero Sindical). Un mejor detalle y evaluación considero que están en las siguientes sentencias, donde desarrolla y vincula el Fuero Sindical con las practicas antisindical como la discriminación sindical. La sentencia Expediente N° 03736-2010-PA/TC carece de un nexo entre el Fuero Sindical y las practicas antisindicales realizadas por el empleador; una lectura conexas entre las siguientes sentencias puede dejar en claro la posición del Tribunal Peruano sobre el caso discriminación sindical a dirigente con fuero sindical vigente.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/02272-2015-AA.pdf>

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/04468-2008-AA.pdf>

Nombre del Entrevistado	Sello y Firma
Frank Claudio Sanabria Iparraguirre	 FRANK CLAUDIO SANABRIA IPARRAGUIRRE Supervisor Inspector Intendencia de Lima Metropolitana <small>Superintendencia Nacional de Formación Laboral</small>

**PERÚ: C.1. QUEJAS EXAMINADAS POR EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL 1990 - NOVIEMBRE 2012**

**POR CATEGORÍA DE AGRAVIO**

	Categoría / Tipo de Agravio	Incidencia	%
1	<b>Discriminación antisindical</b>	124	37.01
	Despido de un Dirigente	45	36.29
	Despido de un Afiliado	25	20.16
	Acoso y hostigamiento	12	9.68
	Cambio de puesto o traslado del lugar del trabajo	9	7.26

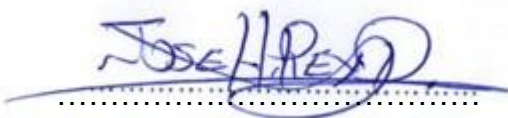
## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021** que tiene como objetivo “Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella”, la entrevista será aplicada por el Bachiller en derecho José Rey Douglas, para ello se requiere de su participación voluntaria como experto en la materia a fin de que pueda desarrollar las preguntas que figuran en la entrevista de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización, los cuales se utilizarán en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista podría ser grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase dar su consentimiento a través de su firma.

Lima, 27 de abril del 2022



**Entrevistador**

**Nombre: José Rey Douglas**

**DNI:09439907**



Raúl Tenorio Fernández  
ABOGADO  
CPL 14626

**Entrevistado**

**Nombre: RAUL TENORIO FERNANDEZ**

**DNI: 07185784**

**Profesión: Abogado**

**Ocupación: Abogado Laboralista**

## GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021

**Entrevistado:**

**Cargo/Profesión/Grado académico:** ABOGADO LABORALISTA

**Institución:** ESTUDIO JURÍDICO RAUL TENORIO FERNANDEZ SAC

**Lugar:** Lima                      **Fecha:** 27 de abril 2022                      **duración** 45 ...minutos

**Objetivo General:**

Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella

**1. ¿Considera usted que en el Perú existe la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores? ¿por qué?**

Si. Continuamente los empleadores realizan conductas violatorias de los derechos laborales de los trabajadores, con el afán de impedir que los trabajadores ejerzan su derecho positivo de sindicación.

Como por ejemplo de ofrecer dádivas para que no se afilien o amenazar con tomar acciones antilaborales contra el trabajador que se afilie o pretenda hacerlo.

**2. Explique usted, en su experiencia, ¿cuáles son los actos más frecuentes que se encuentran prohibidos por ley, que atentan contra el derecho de sindicación del trabajador?**

Por ejemplo, el despedir a los trabajadores que pretenden formar o afiliarse a una determinada organización sindical.

También modificar condiciones de trabajo en peor o trasladarlos de ubicación geográfica con el objeto de generarlos un ambiente inadecuado de trabajo al que pretenda sindicalizarse o al que se sindicaliza. Incluso ofrecer mejores condiciones económicas a los que no se afilien a los sindicatos.

**3. ¿Cree Ud. que los trabajadores que ejercen su derecho de sindicación, son trabajadores que por lo general tienen un bajo rendimiento en su productividad? ¿por qué?**



No. Al contrario, creo que los que desean afiliarse son los que consideran que tienen derecho a mejores condiciones laborales, pues consideran que sus servicios no son valorados debidamente por la empresa, y que ante ello la vía única que les queda es la negociación colectiva mediante las organizaciones sindicales.

**4. ¿Considera usted que el Estado, a través del Ministerio de trabajo y promoción del empleo podría mejorar los canales de atención y acceso a la información para los trabajadores y empresas respecto al derecho de sindicación? ¿cómo?**

Si. Deben mejorar y difundir los derechos tanto de trabajadores como de la empresa en relación sobre el derecho a sindicación. Y que las empresas lo vean también como una gran oportunidad de mejorar sus relaciones con los trabajadores y juntos perseguir un bien común es mejora en la productividad del empleador.

Existen diversas normas internacionales y nacionales que son desconocidas por ambas partes de la relación laboral.

**Objetivo Específico:**

Analizar la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de junio de 2013, recaída en el Expediente N° 03337-2012-PA/TC frente al derecho de sindicación y la Discriminación sindical.

1. ¿Cree usted que la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de junio de 2013, recaída en el Expediente N° 03337-2012-PA/TC, protege adecuadamente el derecho de sindicación de los trabajadores?

La sentencia referida simplemente ratifica o consagra la existencia y aplicabilidad de diversos principios laborales que se encuentran en el ordenamiento internacional y nacional, por lo que es un instrumento adecuado que nos va a servir de orientación a los operadores del derecho, para mejor aplicación de las mismas.

2. ¿Cree usted que la conducta del empleador descrita en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de junio de 2013, recaída en el Expediente N° 03337-2012-PA/TC, es una práctica frecuente en nuestro país?

Lamentablemente sí. Sin embargo, algunas intervenciones efectuadas por la SUNAFIL y Juzgados Laborales han servido para detener en gran parte lo que viene sucediendo desde siempre en el país.

<b>Nombre del Entrevistado</b>	<b>Sello y Firma</b>
<p><b>RAUL A. TENORIO FERNANDEZ</b> <b>ABOGADO. CAL. 14626</b></p>	 <p>Raúl Tenorio Fernández ABOGADO CAL: 14626</p>



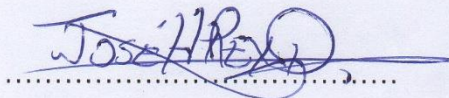
## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021** que tiene como objetivo "Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella", la entrevista será aplicada por el Bachiller en derecho José Rey Douglas, para ello se requiere de su participación voluntaria como trabajador de la empresa a fin de que pueda desarrollar las preguntas que figuran en la entrevista de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, nombres, cargo, que se empleará en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista podría ser grabada con fines académicos.

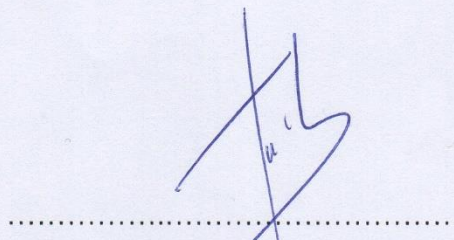
Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase dar su consentimiento a través de su firma.

Lima 21 de ...Abril..... del 2022



Entrevistador

Nombre: José Rey Douglas  
DNI:09439907



Entrevistado

Nombre: Jorge Trujillo Fuentes  
DNI: 08869199  
Cargo Ejecutivo Integral



## GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021

Entrevistado:

Cargo...Ejecutivo Integral .....

Institución.....Banco Falabella.....

Lugar...Miraflores..... Fecha...21/04/2022.....

Duración...20 minutos

### Objetivo Especifico 1:

Analizar si es que los trabajadores del Banco Falabella gozan del derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente

1. ¿Cree usted que en el Banco Falabella prefieren mantener laborando a trabajadores sindicalizados, o a trabajadores no sindicalizados? ¿Por qué?

R. Prefiere trabajadores NO sindicalizados ya que los sindicalizados saben sus derechos y pueden hacer cualquier reclamo ante la empresa sin temor. Los No sindicalizados solo acatan los que los Sres. del BF le indican que hagan sin poder reclamar nada.

2. ¿Considera usted que el Banco Falabella mantiene relaciones sociolaborales amistosas con las organizaciones sindicales que existen en la empresa? ¿Por qué?

R. No existe relación alguna, ya que no les conviene esa relación porque invitaría a que muchos se afilien a un sindicato si fuese buena alguna relación con alguno de los sindicatos.

### Objetivo Especifico 2:

Analizar si es que el Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados.

1. ¿Considera usted que la participación en un sindicato de trabajadores, genera beneficio para el trabajador y perjuicio para la empresa? ¿Por qué?

R. Si genera beneficios a los trabajadores, porque los beneficios ganados por el sindicato en un convenio colectivo (pliego de reclamos) a sus afiliados se benefician a la hora de la hora "todos los trabajadores" ya que el Banco hace extensivo dicho beneficio a todos los trabajadores del Banco, los beneficios logrados por el sindicato el Banco nunca lo habrían ofrecido a sus trabajadores, pero como los afiliados ya saben sus derechos es ahí donde lo exigen.

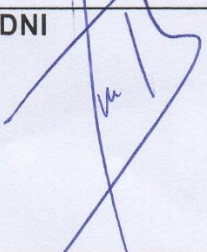


2. ¿Considera usted que el hecho de afiliarse a un sindicato le propicia mejores condiciones para ascender dentro de la empresa, o por el contrario lo perjudica? ¿por qué?

R. No, es considerado el trabajador sindicalizado más aun lo condicionan o no lo tienen en cuenta para algún ascenso en la empresa, es muy raro ver eso.

3. ¿Se ha afiliado usted a alguno de los sindicatos existentes en el Banco Falabella? ¿Por qué?

R. Si estuve afiliado en los 2 sindicatos que tiene actualmente el Banco Falabella, mi afiliación se dio para poder pedir y exigir el derecho que tiene todo trabajador ante el empleador.

<b>Nombre del Entrevistado</b>	<b>Firma y DNI</b>
<b>Jorge Trujillo Fuentes</b>	<b>Dni 08869199</b> 



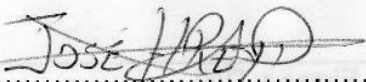
**FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021** que tiene como objetivo "Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella", la entrevista será aplicada por el Bachiller en derecho José Rey Douglas, para ello se requiere de su participación voluntaria como trabajador de la empresa a fin de que pueda desarrollar las preguntas que figuran en la entrevista de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, nombres, cargo, que se empleará en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista podría ser grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase dar su consentimiento a través de su firma.

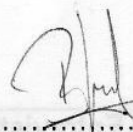
Lima...24 de Mayo del 2022



Entrevistador

Nombre: José Rey Douglas

DNI:09439907



Entrevistado

Nombre: Bárbara Lisseth Vallejos Molteni

DNI: 46993161

Cargo: CAJERO.

## GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021

Entrevistado:

Cargo... Asesor Lisbeth Valles Mollave

Institución... Banco Falabella

Lugar... Bellavista Fecha... 24/5/22 Duración... 19 minutos

### Objetivo Especifico 1:

Analizar si es que los trabajadores del Banco Falabella gozan del derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente

1. ¿Cree usted que en el Banco Falabella prefieren mantener laborando a trabajadores sindicalizados, o a trabajadores no sindicalizados? ¿Por qué?

En opinión prefieren no mantenerlos, por ser un derecho, la libertad sindical y de asociación permite que los trabajadores y empleadores puedan unirse para proteger mejor no sólo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva. Ya que el hecho de presentar algún tipo de queja al BF puede no ser bien visto.

2. ¿Considera usted que el Banco Falabella mantiene relaciones sociolaborales amistosas con las organizaciones sindicales que existen en la empresa? ¿Por qué?

Si, por que he tenido comentarios positivos de algunas personas que están dentro de la organización sindical, han respetado hasta el momento sus derechos.

### Objetivo Especifico 2:

Analizar si es que el Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados.

1. ¿Considera usted que la participación en un sindicato de trabajadores, genera beneficio para el trabajador y perjuicio para la empresa? ¿Por qué?

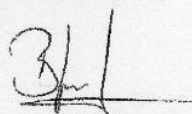
Genera beneficio para el trabajador sí, Perjuicio para la empresa No. Porque es una libertad de expresión donde hasta el momento el BF respeta ello.

2. ¿Considera usted que el hecho de afiliarse a un sindicato le propicia mejores condiciones para ascender dentro de la empresa, o por el contrario lo perjudica? ¿por qué?

No considero que sea un beneficio para un ascenso, tampoco considero que perjudique a la empresa, porque hasta el momento según las políticas y normativas se están respetando, si en adelante sucediera el hecho de no llegar a una negociación o acuerdo y se vulneren nuestros derechos.

3. ¿Se ha afiliado usted a alguno de los sindicatos existentes en el Banco Falabella? ¿Por qué?

No, No tengo el tiempo necesario para poder asistir a las reuniones que realizan de manera regular por temas personales.

Nombre del Entrevistado	Firma y DNI
BOSQUÉ Lisseth	
VALDES Mallo	46593161



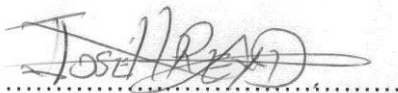
## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021** que tiene como objetivo "Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella", la entrevista será aplicada por el Bachiller en derecho José Rey Douglas, para ello se requiere de su participación voluntaria como trabajador de la empresa a fin de que pueda desarrollar las preguntas que figuran en la entrevista de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, nombres, cargo, que se empleará en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista podría ser grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase dar su consentimiento a través de su firma.

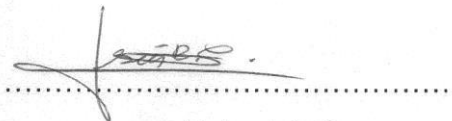
Lima <sup>24</sup> de <sup>MAYO</sup> ..... del 2022



Entrevistador

Nombre: José Rey Douglas

DNI: 09439907



Entrevistado

Nombre: JESÚS JAVIER JUNIOR ROSAS Coerez

DNI: 48052539

Cargo CAJERO

## GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021

Entrevistado: Jesus Javier Junior Rojas Cortez

Cargo: Cajero

Institución: Banco Falabella

Lugar: Callao

Fecha 24/02022

Duración 20 minutos

### Objetivo Especifico 1:

Analizar si es que los trabajadores del Banco Falabella gozan del derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente


1. ¿Cree usted que en el Banco Falabella prefieren mantener laborando a trabajadores sindicalizados, o a trabajadores no sindicalizados? ¿Por qué?
  - Ambos, porque en el tiempo que llevo laborando en esta empresa no veo diferencias.
2. ¿Considera usted que el Banco Falabella mantiene relaciones sociolaborales amistosas con las organizaciones sindicales que existen en la empresa? ¿Por qué?
  - si, no tengo mucho conocimiento de esto pero según veo, algunos compañeros que están en un sindicato trabajan con normalidad sin distinción a los demás compañeros no sindicalizados.

### Objetivo Especifico 2:

Analizar si es que el Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados.

1. ¿Considera usted que la participación en un sindicato de trabajadores, genera beneficio para el trabajador y perjuicio para la empresa? ¿Por qué?
  - no, según lo veo todos tenemos los mismos derechos, no creo que participar o ser parte de un sindicato me de más beneficios.
2. ¿Considera usted que el hecho de afiliarse a un sindicato le propicia mejores condiciones para ascender dentro de la empresa, o por el contrario lo perjudica? ¿por qué?
  - considero que la afiliación o no a sindicato es decisión de cada uno, al igual que el ascender dentro de la empresa depende del trabajo y esfuerzo que cada quien le ponga.
3. ¿Se ha afiliado usted a alguno de los sindicatos existentes en el Banco Falabella? ¿Por qué?
  - No, no veo necesario afiliarme a algún sindicato.



Nombre del Entrevistado	Firma y DNI
JESÚS JAVIER JUNQUE ROJAS CORTOZ	 48052539

## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021** que tiene como objetivo "Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella", la entrevista será aplicada por el Bachiller en derecho José Rey Douglas, para ello se requiere de su participación voluntaria como trabajador de la empresa a fin de que pueda desarrollar las preguntas que figuran en la entrevista de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, nombres, cargo, que se empleará en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista podría ser grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase dar su consentimiento a través de su firma.


Lima 25 de ..... MAYO ..... del 2022



Entrevistador

Nombre: José Rey Douglas

DNI: 09439907



Entrevistado

Nombre: Merino Kuarcaaya, Luis

DNI: 40886069

Cargo: Asesor Digital

## GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021

Entrevistado:

Cargo: Asesor Digital

Institución: Banco Falabella

Lugar: CALLAO-BELLAVISTA Fecha: 25/05/22 Duración: 25 minutos

### Objetivo Especifico 1:

Analizar si es que los trabajadores del Banco Falabella gozan del derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente

1. ¿Cree usted que en el Banco Falabella prefieren mantener laborando a trabajadores sindicalizados, o a trabajadores no sindicalizados? ¿Por qué?

Prefieren a trabajadores no sindicalizados para evitar conflictos, huelgas de los trabajadores o influyan en los trabajadores no sindicalizados.

2. ¿Considera usted que el Banco Falabella mantiene relaciones sociolaborales amistosas con las organizaciones sindicales que existen en la empresa? ¿Por qué?

Considero que si mantiene ya que por la lucha que realizan los sindicalistas para obtener beneficios para los trabajadores llegan a un acuerdo para evitar y controlar los conflictos que se puedan dar, pero también se puede dar que lleguen a un acuerdo con los líderes sindicalistas darles beneficio adicional a ellos para controlarlos.

### Objetivo Especifico 2:

Analizar si es que el Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados.

1. ¿Considera usted que la participación en un sindicato de trabajadores, genera beneficio para el trabajador y perjuicio para la empresa? ¿Por qué?

Creo que es beneficioso para ambos ya que por los resultados que se dan por la lucha de los sindicalizados, el trabajador se ve beneficiado sea de por mejora remunerativa o mejores condiciones para seguir laborando motivan al trabajador para desempeñar mejor su trabajo y esto beneficia a la empresa.




2. ¿Considera usted que el hecho de afiliarse a un sindicato le propicia mejores condiciones para ascender dentro de la empresa, o por el contrario lo perjudica? ¿por qué?

Considero que al pertenecer al sindicato evita ascender dentro de la empresa por que la empresa lo ve de forma negativa porque piensa que con sus ideas de sindicalista influya en los demás trabajadores

3. ¿Se ha afiliado usted a alguno de los sindicatos existentes en el Banco Falabella? ¿Por qué?

No me he afiliado a ningún sindicato por lo mismo que esto evita ascender dentro de la empresa y porque también creo que ante una injusticia de parte de la empresa todos o al menos yo se mis derechos laborales y no permitiera una injusticia a mi persona o grupo de trabajo.

Nombre del Entrevistado	Firma y DNI
Merino Huarcaya, Luis Alberto	 40886069



## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021** que tiene como objetivo "Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella", la entrevista será aplicada por el Bachiller en derecho José Rey Douglas, para ello se requiere de su participación voluntaria como trabajador de la empresa a fin de que pueda desarrollar las preguntas que figuran en la entrevista de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, nombres, cargo, que se empleará en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista podría ser grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase dar su consentimiento a través de su firma.

Lima 22 de abril del 2022

Entrevistador

Nombre: José Rey Douglas

DNI: 09439907

Entrevistado

Nombre: Jorge Angulo Izquierdo

DNI: 08870258

Cargo: Asesor de Cobranzas.





## GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021.

Entrevistado:

Cargo: Ejecutiva comercial

Institución: Banco Falabella

Lugar: Lima

Fecha: 22 de abril del 2022

Duración: 19 minutos

### Objetivo Especifico 1:

Analizar si es que los trabajadores del Banco Falabella gozan del derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente.

1. ¿Cree usted que en el Banco Falabella prefieren mantener laborando a trabajadores sindicalizados, o a trabajadores no sindicalizados? ¿Por qué?

El banco no quiere tener ningun sindicalizado porque quiere al trabajador solo, sin nadie que lo represente, para así vulnerar sus derechos laborales y no promover los intereses de sus miembros en lo que respecta al sueldo, las prestaciones y sus condiciones de trabajo.

2. ¿Considera usted que el Banco Falabella mantiene relaciones sociolaborales amistosas con las organizaciones sindicales que existen en la empresa? ¿Por qué?

No, Porque el banco falabella siempre va a cuidar sus intereses y va dejar de lado al trabajador, más bien yo diria que tienen que convivir con el sindicato y llevarse de la mejor manera, mucho depende de los gerentes del BF si hay la predisposición de solucionar las exigencias y mejoras que tienen los afiliados.

### Objetivo Especifico 2:

Analizar si es que el Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados.

1. ¿Considera usted que la participación en un sindicato de trabajadores, genera beneficio para el trabajador y perjuicio para la empresa? ¿Por qué?

El sindicato es el punto de equilibrio entre el empleador y el trabajador, porque sin el sindicato habría abusos y atropellos con los trabajadores, el sindicato esta vigilante ante cualquier atropello del empleador.

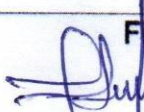
2. ¿Considera usted que el hecho de afiliarse a un sindicato le propicia mejores condiciones para ascender dentro de la empresa, o por el contrario lo perjudica? ¿por qué?

Siempre hay recelo por parte de la empresa, si eres afiliado al sindicato le van a poner excusas, lo cual no es justo, esto mucho depende de los

gerentes del BF, de preferencia va a ascender un trabajador no sindicalizado a pesar de que hay sanción por practicar actos discriminatorios.

3. ¿Se ha afiliado usted a alguno de los sindicatos existentes en el Banco Falabella? ¿Por qué?

Si, para que no se vulneren mis derechos laborales y promover los intereses de sus miembros en lo que respecta a salario, prestaciones y condiciones de trabajo, lo más importante, es que el sindicato es el punto de equilibrio Trabajador- Empleador

Nombre del Entrevistado	Firma y DNI
Jorge Angulo Izquierdo	 08870268



## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021** que tiene como objetivo "Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella", la entrevista será aplicada por el Bachiller en derecho José Rey Douglas, para ello se requiere de su participación voluntaria como trabajador de la empresa a fin de que pueda desarrollar las preguntas que figuran en la entrevista de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, nombres, cargo, que se empleará en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista podría ser grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase dar su consentimiento a través de su firma.

Lima 20 de abril del 2022



Entrevistador

Nombre: José Rey Douglas

DNI: 09439907



Entrevistado

Nombre: Cesar Rada Alcalde

DNI: 09457152

Cargo: Gestor de cobranza del banco  
Falabella



## GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021

Entrevistado:

**Cargo:** Gestor de Cobranzas

**Institución:** Banco Falabella

**Lugar:** Lima      **Fecha:** 20 de abril del 2022      **Duración:** 15 minutos

### Objetivo Especifico 1:

Analizar si es que los trabajadores del Banco Falabella gozan del derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente

1. ¿Cree usted que en el Banco Falabella prefieren mantener laborando a trabajadores sindicalizados, o a trabajadores no sindicalizados? ¿Por qué?

Creo que prefieren mantener a trabajadores no sindicalizados porque así evitarían cumplir las justas demandas laborales que solicita el sindicato del banco.

2. ¿Considera usted que el Banco Falabella mantiene relaciones sociolaborales amistosas con las organizaciones sindicales que existen en la empresa? ¿Por qué?

No, porque no se están atendiendo las solicitudes de mejoras laborales que solicita el sindicato, lo que hace que haya tensión laboral entre los trabajadores y el banco.

### Objetivo Especifico 2:

Analizar si es que el Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados.

1. ¿Considera usted que la participación en un sindicato de trabajadores, genera beneficio para el trabajador y perjuicio para la empresa? ¿Por qué?


No, porque considero que un sindicato beneficia tanto a los trabajadores como a la empresa porque el trabajador al tener el beneficio de tener un sindicato que lo proteja va a trabajar mejor para generar más utilidades para la empresa, por lo tanto, ambos se benefician.

2. ¿Considera usted que el hecho de afiliarse a un sindicato le propicia mejores condiciones para ascender dentro de la empresa, o por el contrario lo perjudica? ¿por qué?

Lamentablemente estar en el sindicato no está bien visto por la empresa y por lo tanto se restringe a tener mayores aspiraciones laborales por estar afiliado a un sindicato, por eso precisamente los puestos altos no tienen empleados sindicalistas.

  
DNI 09457152

3. ¿Se ha afiliado usted a alguno de los sindicatos existentes en el Banco Falabella? ¿Por qué?  
Si, porque para tener más seguridad laboral ya que el sindicato nos protege nuestros derechos laborales.

Nombre del Entrevistado	Firma y DNI
CESAR RADA ALCALDE	 DNI N° 09457152

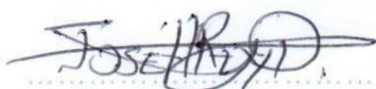
## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021** que tiene como objetivo "Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella", la entrevista será aplicada por el Bachiller en derecho José Rey Douglas, para ello se requiere de su participación voluntaria como trabajador de la empresa a fin de que pueda desarrollar las preguntas que figuran en la entrevista de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, nombres, cargo, que se empleará en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista podría ser grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase dar su consentimiento a través de su firma.

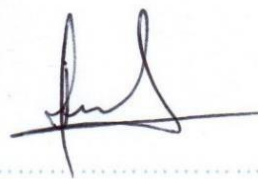
Lima...21... de .....abril..... del 2022



Entrevistador

Nombre: José Rey Douglas

DNI:09439907



Entrevistado

Nombre: Christian Eduardo Albújar Montalvo

DNI: 07687151

Cargo : Asesor Alfa digital



## GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021

Entrevistado:

Cargo ASESOR DE RECUPERACIONES ALFA DIGITAL

Institución BANCO FALABELLA PERÚ S.A.

Lugar CALLE CARPACCIO 250 SAN BORJA Fecha 22/04/22 Duración 18 minutos

### Objetivo Especifico 1:

Analizar si es que los trabajadores del Banco Falabella gozan del derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente

1. ¿Cree usted que en el Banco Falabella prefieren mantener laborando a trabajadores sindicalizados, o a trabajadores no sindicalizados? ¿Por qué?

En el Banco Falabella prefieren tener trabajadores no sindicalizados porque como empresa consideran que todo lo que pueda lograr un sindicato es PÉRDIDA y no lo ven como un derecho o beneficio para el trabajador.

2. ¿Considera usted que el Banco Falabella mantiene relaciones socio laborales amistosas con las organizaciones sindicales que existen en la empresa? ¿Por qué?

NO mantiene buenas relaciones con los sindicatos. Porque siempre informan que hay pérdidas nunca ganancias ni utilidades. Sin embargo, cada año abren más tiendas a nivel nacional.

### Objetivo Especifico 2:

Analizar si es que el Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados.

1. ¿Considera usted que la participación en un sindicato de trabajadores, genera beneficio para el trabajador y perjuicio para la empresa? ¿Por qué?

Si genera ciertos beneficios para todos sus trabajadores, pertenezcan o no a un sindicato, mas no es perjudicial para la empresa sobre sus ganancias.

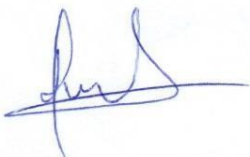
2. ¿Considera usted que el hecho de afiliarse a un sindicato le propicia mejores condiciones para ascender dentro de la empresa, o por el contrario lo perjudica? ¿por qué?

No mejora las condiciones para un ascenso ya que el hecho de pertenecer al sindicato el trabajador no es considerado.

3. ¿Se ha afiliado usted a alguno de los sindicatos existentes en el Banco Falabella? ¿Por qué?

Sí, estoy afiliado al sindicato, porque La única razón fue, es y será lograr que mis derechos laborales sean escuchados y respetados.

CHRISTIAN EDUARDO  
ACBÚJAR MONTALVO

  
DNI 07687151

NOMBRE DEL ENTREVISTADO

FIRMA Y DNI

## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021** que tiene como objetivo "Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella", la entrevista será aplicada por el Bachiller en derecho José Rey Douglas, para ello se requiere de su participación voluntaria como trabajador de la empresa a fin de que pueda desarrollar las preguntas que figuran en la entrevista de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, nombres, cargo, que se empleará en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista podría ser grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase dar su consentimiento a través de su firma.

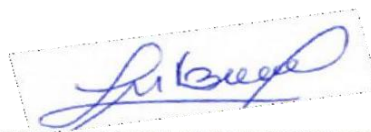
Lima, 20 de Abril del 2022



Entrevistador

Nombre: José Rey Douglas

DNI: 09439907



Entrevistado

Nombre:

DNI:

Cargo

Lusa Areola Pelasquez Bernaf  
06780886  
Ejecutiva Comercial



## GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021.

Entrevistado:

Cargo: Ejecutiva comercial

Institución: Banco Falabella

Lugar: Lima

Fecha: 20 de abril del 2022

Duración: 22 minutos

### Objetivo Especifico 1:

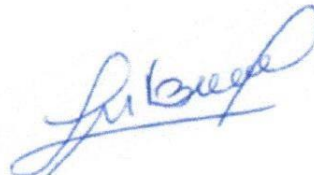
Analizar si es que los trabajadores del Banco Falabella gozan del derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente.

1. ¿Cree usted que en el Banco Falabella prefieren mantener laborando a trabajadores sindicalizados, o a trabajadores no sindicalizados? ¿Por qué?

El Banco Falabella del Perú, en realidad prefiere tener trabajadores no sindicalizados porque al tener afiliados a una organización sindical, le requiere problemas de denuncias porque los sindicalistas generalmente siempre detectan fallas o abusos y lo primero que hace una organización sindical es denunciar. Una de las cosas que tiene el banco Falabella es que no respeta los derechos de los trabajadores en muchos puestos de labores, y también beneficios que pueda tener un trabajador, una de las cosas que más llamó la atención cuando yo entré a trabajar al banco Falabella fue que no se pagaban horas extras, pero sin embargo te hacían trabajar y marcar a tu hora, pero tu seguías laborando y esas horas no te las pagaban. Hasta que se formó el sindicato, se hizo la denuncia y el banco fue multado y a su vez las personas afectadas fueron retribuidas con el dinero que le correspondía, esa es una de las razones por las cuales, a una empresa, tanto como al banco Falabella o cualquier otra no les agrada tener sindicalizados.

2. ¿Considera usted que el Banco Falabella mantiene relaciones sociolaborales amistosas con las organizaciones sindicales que existen en la empresa? ¿Por qué?

No, considero que no, generalmente ellos hablan o dicen que tienen buena relación con las organizaciones sindicales, pero eso es falso, eso es solamente de palabra, o en una hoja escrita dentro de los protocolos que tiene la empresa, porque digo no, porque si esto fuera real no tendríamos las denuncias que tenemos en la Sunafil o en el Ministerio de trabajo y el banco no hubiera sido multado reiteradamente en distintas instituciones o con las demandas en el Juzgado laboral, tanto de reposición, de indemnización por daños y perjuicios, etc.





**Objetivo Especifico 2:**

Analizar si es que el Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados.

1. ¿Considera usted que la participación en un sindicato de trabajadores, genera beneficio para el trabajador y perjuicio para la empresa? ¿Por qué?

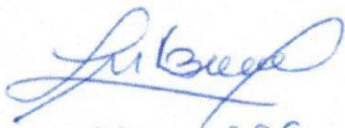
Genera beneficios para el trabajador, sí. Yo no creo por ningún motivo que perjudique a la empresa en lo absoluto porque tu estas pidiendo lo justo, un aumento de sueldo como que se te paguen vacaciones como debe de ser, hay muchas empresas que se aprovechan de la ignorancia de los trabajadores de no saber cuáles son sus derechos y no pagan las obligaciones como debe de ser. Entonces, el beneficio es para el afiliado, pero yo no veo que la empresa se vea perjudicada por ningún lado.

2. ¿Considera usted que el hecho de afiliarse a un sindicato le propicia mejores condiciones para ascender dentro de la empresa, o por el contrario lo perjudica? ¿por qué?

En realidad, generalmente las empresas dicen que todos los trabajadores pueden ser ascendidos, pero siempre encuentran la sin razón para que un afiliado al sindicato no ascienda, ósea es muy difícil que un afiliado pueda ascender porque le ponen muchas trabas o muchas excusas, no tienes los mismos derechos que un no afiliado, en realidad ahí es en donde entra a tallar la discriminación y está comprobado con denuncias y con casos específicos en el banco Falabella.

3. ¿Se ha afiliado usted a alguno de los sindicatos existentes en el Banco Falabella? ¿Por qué?

Si, estoy afiliada al sindicato desde el año 2010, yo entré en el 2008 y empecé a tomar cargos dirigenciales en el 2010 hasta la actualidad, me afilié porque realmente vi que había demasiados abusos, violaciones de derechos hacia todos los trabajadores, si no hubiera existido el sindicato o los sindicatos actuales, nosotros seríamos trabajadores explotados.

Nombre del Entrevistado	Firma y DNI
Luisa Marcela Velásquez Bernal	 06780886



## FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021** que tiene como objetivo "Analizar la vulneración del derecho fundamental de sindicación de los trabajadores del Banco Falabella", la entrevista será aplicada por el Bachiller en derecho José Rey Douglas, para ello se requiere de su participación voluntaria como trabajador de la empresa a fin de que pueda desarrollar las preguntas que figuran en la entrevista de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, nombres, cargo, que se empleará en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista podría ser grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase dar su consentimiento a través de su firma.

Lima 06 de Mayo del 2022



Entrevistador

Nombre: José Rey Douglas

DNI:09439907



Entrevistado

Nombre: Pedro Víctor Bustamante Soto

DNI: 07556421

Cargo: Asesor de cobranza domiciliaria alfa

## GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021

Entrevistado: Pedro Víctor Bustamante Soto

Cargo: Asesor de Cobranzas domiciliaria Alfa

Institución: Banco Falabella Perú S.A

Lugar: Lima Fecha: 06.05.2022 Duración: 30 minutos

### Objetivo Especifico 1:

Analizar si es que los trabajadores del Banco Falabella gozan del derecho a constituir un sindicato o afiliarse a uno ya existente

1. ¿Cree usted que en el Banco Falabella prefieren mantener laborando a trabajadores sindicalizados, o a trabajadores no sindicalizados? ¿Por qué?

Creo que el Banco prefiere a trabajadores no sindicalizados, porque el banco considera a los no sindicalizados como trabajadores que callan los atropellos y abusos; y por ende soportan los excesos de las horas de trabajo.

2, ¿Considera usted que el Banco Falabella mantiene relaciones sociolaborales amistosas con las organizaciones sindicales que existen en la empresa? ¿Por qué?

El banco no mantiene relaciones sociolaborales amistosas con las organizaciones sindicales, porque no fomenta capacitaciones a sus dirigentes o reuniones para recoger opiniones de mejoras dentro de la organización.

### Objetivo Especifico 2:

Analizar si es que el Banco Falabella otorga beneficios solo a trabajadores no sindicalizados.

1. ¿Considera usted que la participación en un sindicato de trabajadores genera beneficio para el trabajador y perjuicio para la empresa? ¿Por qué?

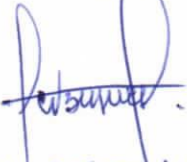
Considero que la participación en un sindicato genera ayuda para llegar al cumplimiento de los derechos laborales para que el banco no haga uso y abuso de los trabajadores. En cuanto a la empresa, no le genera ningún perjuicio porque este, lo único que esta haciendo es cumplir con la ley.

2. ¿Considera usted que el hecho de afiliarse a un sindicato le propicia mejores condiciones para ascender dentro de la empresa, o por el contrario lo perjudica? ¿por qué?

En el banco, es perjudicial para el trabajador afiliado a un sindicato el poder ascender ya que el banco al mantener una actitud intolerante hacia la organización sindical es casi imposible darle la oportunidad para ejercer cargos de confianza o de manejo de personal.

3. ¿Se ha afiliado usted a alguno de los sindicatos existentes en el Banco Falabella? ¿Por qué?

Si, por que he comprendido que la unidad hace la fuerza y que en forma conjunta el banco recién da atención a los pedidos de mejoras dentro del trabajo para beneficio del trabajador y de la propia empresa.

Nombre del Entrevistado	Firma y DNI
PEDRO VÍCTOR BUSTAMANTE SOTO	 DNI: 07556429