



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

El despido y la libertad sindical del trabajador en Oficina Nacional de  
Procesos Electorales - Lima, año 2019

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

Abogado

**AUTOR:**

Roy Reynoso Navarro (ORCID: 0000-0003-0245-8915)

**ASESOR:**

Mg. Carlos Jesús. Huarcaya Lovon (ORCID: 0000-0002-2927-6321)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Dedicado con mucho amor para ti mi amado Dios.  
A mi padre Juan Reynoso Castro quien siempre ha depositado su confianza en mí; a mi amada madre, a mí querido hijo JMRR que siempre es mi motor y motivo de seguir con perseverancia en mis metas; a mis hermanos que siempre me apoyan incondicionalmente.

### **Agradecimiento**

A ti mi amado Dios por sobre toda la cosa por brindarme tu protección divina y conservarme en salud. Agradezco a esta casa por permitirme llegar a cumplir mis sueños de ser Abogado. Agradezco a mis profesores por brindarme sus conocimientos. Agradezco a toda mi familia por ser apoyo moral constante para continuar con encaminado en la senda del estudio.

## Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODODO	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Operacionalización de variables	20
2.3. Población, muestra y muestreo	22
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Método de análisis de datos	24
2.6. Procedimiento	25
2.7. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS	40
ANEXOS	44
✓ Instrumento	48
✓ Matriz de consistencia	51
✓ Print pantalla turnitin	53

## RESUMEN

La tesis titulada: “El despido y la libertad sindical del trabajador en la Oficina Nacional de Procesos Electorales - Lima, año 2019”, tuvo como objetivo determinar de qué manera el despido se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Así mismo el tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental de corte transversal, porque detallan relaciones entre dos o más variables, en tal sentido, se utilizó un nivel descriptivo dado que se pretendió demostrar la relación de una variable “el despido” en función a otra “libertad sindical”,

Por consiguiente, la población estuvo conformada por 196 trabajadores de la institución ONPE– Sede Lima cercado, teniendo como muestra para la aplicación del instrumento de validación a 98 trabajadores.

Finalmente, se concluyó que el despido se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador ONPE - Lima, año 2019, en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$  como resultado de la contratación de hipótesis.

**Palabras clave:** El despido, libertad sindical y trabajador.

## ABSTRACT

The present investigation entitled "The dismissal and its relation to the freedom of association of the worker in ONPE - Lima, year 2019", aimed to determine how the dismissal is related to the freedom of association of the worker in ONPE - Lima, year 2019.

The research methodology used was of a non-experimental cross-sectional type applied because they detail relationships between two or more variables, likewise, a descriptive level was used since it was intended to demonstrate the relationship of one variable "dismissal" based on another "syndical freedom",

Consequently, the population of the present research study was made up of 196 workers from the ONPE institution - Campus Lima, which is located in the Lima district, taking 98 workers as a sample for the application of a validation instrument.

Finally, it was concluded that the dismissal is significantly related to the freedom of association of the ONPE worker - Lima, 2019, due to the fact that the null hypothesis was rejected and the hypothesis presented in the present investigation was accepted, supported by the  $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$  as a result of contracting hypotheses.

**Key words:** Dismissal, freedom of association and workers.

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática en stricto sensu, radica en el momento en que surgieron ciertas modificaciones y cambios de nuestra Constitución Política del Perú (CP), de 1993 a raíz de la derogación de la Constitución Política del Perú (CP), de 1979 específicamente en el artículo 48, el cual señala, la seguridad a todo trabajador a no ser despedido, sin embargo, en su artículo 27° de la (CP) de 1993, nos limita en un sentido en el cual desconoce la seguridad para todo trabajador, en tal sentido, la ley solo otorga defensa para el despido arbitrario; sin lugar a duda el trabajador se convierte en la parte débil de la relación laboral.

Asimismo, es importante señalar que la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE), como organización que tiene autonomía y fue creada por la constitución de 1993, art 117, de fecha 31 de diciembre de 1993 y publicada mediante su Ley Orgánica Ley N° 26487, que tiene la autoridad de conducir los procesos electorales, cuyo objetivo es llevar las elecciones de manera transparente.

Por lo que es importante precisar que, en el Perú, a pesar que existe una norma que regula la libertad sindical, ya que no se ha venido cumpliendo, ni respetando los derechos en salvaguarda del empleado, dado a que el trabajador no goza de una debida protección laboral.

Asimismo mediante cuadro estadístico que realizó el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA); y la Oficina de Estadística (OGETIC), en el semestre 2018 (enero – junio) se ha detectado que en toda *Lima metropolitana una cifra de 2649* casos de despido arbitrarios y una cifra aproximada en *todo el Perú de 12099* casos de despido arbitrario, el cual se viene incrementando y no se han tomado las medidas de protección al trabajador, por la que la administración de justicia tendría que tomar las medidas pertinentes en favor del trabajador. Además, a través de un estudio realizado por Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), comunico el año 2017, que *4 millones 281 mil 300 trabajadores tienen contrato; 3 millones 256 mil 200 trabajadores no cuentan con contrato y 123 mil 400 trabajadores no especificaron*. Asimismo, el MINTRA, dio a conocer que en *Lima Metropolitana hay 616 sindicatos bajo el régimen público y privado; 56 federación; 10 confederaciones sindicales*; por lo que existe gran número de personas que integra de manera libre a una organización sindical con el fin de velar por sus intereses y defender sus derechos en bien común de todos los trabajadores.

Por consiguiente, teniendo una base sobre estadísticas reales y relacionados con la libertad sindical y la estabilidad laboral ante el despido, el tribunal constitucional mediante sentencias reiteradas ha fijado en distintas resoluciones que para que el trabajador goce de su derecho constitucionalmente protegida en materia laboral: **EXP. N.º 1124-2001-AA/TC**, Telefónica. vs Fetratel; siendo que en su oportunidad la empresa ha realizado despidos sucesivos de manera masiva, respaldado en el llamado “despido incausado”. A la luz de la ley esto quiere decir que sólo se le podía otorgar una indemnización al trabajador, sin tener derecho a reposición, el TC realizo un análisis y concluyo de que se trataba de una violación a no sindicalizarse.

En consecuencia, al párrafo precedente el: **EXP. N.º 00976-2001-AA/TC**- Huánuco, un precedente confirmatorio al: **EXP. N.º 1124-2001-AA/TC**, correspondiente a Telefónica vs Fetratel; ya que, en el presente caso, se aumenta la doctrina jurisprudencial sobre protección del despido a nivel sustantivo y procedimental y se realiza una tipología de los tipos de despido; también cabe destacar la sentencia: **EXP. N.º 00206-2005-PA/TC**-Huaura, se elige una vía satisfactoria laboral ordinaria para el Régimen laboral privado y el contencioso administrativo para el régimen laboral público; consecuentemente el **EXP. N.º 02383-2013-PA/TC**- de Junín, surte la necesidad de renovar el precedente: **EXP. N.º 00206-2005-PA/TC**, porque no contempla la vigencia de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT).

Por ello, el problema detectado afecta a la población; de trabajadores de ONPE cuando estamos frente a una tipología de despido, ya sea el despido nulo o arbitrario, etc. Se produce un despido que se encuentra fundamentado en las causales de despido establecidas por ley, debido a que contribuye en afectar los principios laborales, tal es así como: la igualdad; la libertad sindical y el debido proceso; etc. En una vulneración inaceptable de los derechos fundamentales, corresponde ante esta circunstancia que se produzca la decisión de reincorporar al empleado en el mismo lugar que venía desempeñando antes del despido ya que los principios laborales buscan evitar una circunstancia de ilegalidad, en garantía de salvaguardar la estabilidad laboral del trabajador.

Sin embargo, de manera puntual la afiliación del trabajador a un sindicato lo puede ejercer en cualquier momento de su contrato, esto es respaldado mediante el artículo 12 del TUO de la (LRCT), en la última parte señala respecto de los colaboradores pueden

inscribirse a un sindicato, sin detrimento de la facultad y deber que durante dicha le corresponde profesar para ambas partes el respecto a la reciprocidad laboral respaldado por el inciso a) del art. 29 del TUO de la LPCL, D.L, N° 728, aprobado por el D. S. N° 003-97-TR, que configura que un despido será nulo cuando, no se admita sindicalizarse o la intervención dentro de las acciones correspondientes a la afiliación, esto abre puerta de que el legislador pueda tomar en cuenta que aunque exista el amparo ante el despido sin causa, dado a que, propone que el despido nulo respalda a poder ingresar a un sindicato; mostrarse conforme lo señala los Convenios 87 y 98 de la (OIT), y respaldado en el inc 1 del art. 28 de la CP de 1993; según el cual garantiza la libertad sindical, asimismo el **EXP. N.º 1124-2001-AA/TC** de Telefónica vs fetratel, el supremo tribunal señala la protección de libertad sindical contra el despido arbitrario.

Finalmente, realizando un análisis, nacen las siguientes interrogantes: ¿Es legalmente permitido despedir a un trabajador por el motivo de formar o pertenecer a un sindicato? es aquí el análisis de la presente investigación el cual resulta interesante determinar si existe un vacío o un error de interpretación de dos normas de diferente rango de supremacía constitucional.

Para llegar a percibir de manera global la situación del problema que forma parte de esta presente investigación se han revisado, evaluado y seleccionado estudios o trabajos previos que han sido realizados por algunos investigadores. Estos pertenecen a contextos sociales peruanos y de otras naciones, tal y como se presentan en adelante:

Asimismo, las investigaciones nacionales corresponden a: Burneo (2018) “*El despido Laboral*” el presente estudio sirvió para nombrar con el título profesional de abogado, por la Universidad Latinoamericana Cima de la ciudad de Tacna, y tuvo como objetivo describir los aspectos correspondientes al despido y realizando un estudio general desde sus bases según aplicación de la norma laboral, concretamente bajo el D.L. 728, que la determinada norma regula las particularidades del despido. El método aplicado fue cualitativo, llegando a las siguientes conclusiones:

*De lo anterior debemos decir que el autor de la tesis realiza una investigación respecto de lo que configura, los despidos deben regularse a causa justificada, una defensa respecto de su conducta o capacidad del trabajador, la capacidad se refiere a su habilidad técnico o profesionalmente y su conducta respecto de los valores aplicados dentro de la formación*

*personal, tal es así como guardar el debido cumplimiento del reglamento interno del centro donde esté trabajando.*

Zegarra (2017), en sus tesis *“Despido nulo y pago de indemnización por daños y perjuicios”*, el presente estudio sirvió para nombrar con el título de Abogado por la Universidad Cesar Vallejo – Lima, Perú, sosteniendo la demostración a través de los objetivos señalados para que el despido nulo le pueda corresponder los pagos por indemnización de daños y perjuicios ocasionados y el pago respecto de remuneraciones devengadas o dejadas de percibir. Asimismo, el marco metodológico es de enfoque cualitativo, el autor llegó a las siguientes conclusiones:

*“Ante un despido que contraviene la constitución, como lo es el pago de una indemnización si se afecta con un despido nulo, en el planteamiento del investigador se estudia la correlación entre dos variables en consecuencia, el despido nulo está reconocido dentro de la tipología de despido y por lo tanto vulnera derechos que son reconocidos 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”* el presente estudio sirvió para nombrarse con el grado de Bachiller en Derecho por la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo, Perú. La presente tesis sintetizó un estudio exhaustivo sobre analizar la causa de un despido, ya sea en causa positiva por garantizar el alegato sobre la fortaleza laboral del trabajador que recurre a una organización sindical, en la etapa de prueba tipificado en la L.R.C.T. en el Perú. El método aplicado fue de carácter cualitativo, EN consecuencia, de la investigación, se llega a concluir:

*“La estabilidad laboral en trabajadores se ve fijado mayormente cuando el trabajador se decide ingresar a una organización sindical y lo realizan porque se sienten más seguros; el análisis se da cuando el trabajador aun no pasa la etapa de prueba, regulado en el artículo 12 de la LRCT, se evidencia que, al practicar en el centro de trabajo, no se estaría garantizando su protección del trabajador.”*

Núñez (2013), en su investigación *“La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental humano”* el presente estudio sirvió para nombrar con el título de abogado en la Pontificia Universidad la católica, Lima – Perú. La presente tesis tuvo como objetivo determinar la insuficiencia y vacíos dentro de la administración que

regula la legislación pública en favor y apoyo a poder ingresar a un sindicato, siendo el reconocimiento esencial de todo trabajador. El método empleado fue carácter cualitativo; el autor llegando a la siguiente conclusión:

*El derecho esencial de sindicación, y el tratamiento al amparo de la legislación nacional se evidencia de su interés de reforzar la normativa respecto de sindicalizarse, ya que como derecho esencial del trabajador y con la protección de nuestra carta magna en sus articulados y la falta de su debido cumplimiento por parte de los empleadores referente a las limitaciones que le otorgan a los subordinados dentro del cumplimiento de sus labores y los perjuicios que les generan al no poder sindicalizarse.*

Correa (2015) presentó un estudio titulado, “*Las remuneraciones devengadas por despido nulo apariencias a partir del antecedente de observancia obligatoria casación N.º 2146-2005/Lima*”. el presente estudio sirvió para nombrarse con el título de abogado, el objeto de estudio se condujo a diagnosticar respecto de las remuneraciones y bienes percibidos por el trabajador que hayan sido vulnerado sus derechos y ha sido reincorporado mediante una acción de amparo, En consecuencia, el supremo tribunal ha señalado en sentencias progresivas y respaldando al trabajador por ser la parte débil de la relación existente entre el empleador y empleado. Asimismo, se presentan las conclusiones a las cuales se han llegado

*De acuerdo a lo expresado por el tesista en cuanto a nuestra corte suprema ha señalado en sentencias consecutivas, la progresión de la norma en cuanto al respaldo que se le tiene que otorgar al trabajador, por ser la parte débil de la relación existente entre las partes, y sobre las remuneraciones o sueldo dejados de recibir, se tiene por saneado la falta de pago mediante una indemnización que nuestra corte suprema ha fijado.*

Asimismo, las investigaciones internacionales corresponden a Solano y Damha (2017), en su tesis “*El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral en el sector privado contemplada en la legislación actual, a partir de un estudio normativo, doctrinal y jurisprudencial*” el presente estudio sirvió para nombrar con el grado Licenciado en derecho por la Universidad de Costa Rica - Ciudad Universitaria. La presente tesis tuvo como objetivo demostrar como los subordinados se encuentran en una situación de ser sometido por el empleador ya que el trabajador es la parte sensible dentro de la relación laboral; el empleador por un indiscutible enfoque imperativo se degrada los principios que tienen a proteger al trabajador, se ven vulnerados y atropellados

por el poder que tienen los empleadores. En consecuencia, los trabajadores deben invocar el principio irrenunciabilidad de derechos, el método que aplicado fue de carácter cualitativo; llegando el autor a las siguientes conclusiones:

*“El despido procede siempre y cuando se proceda con las causales de despido establecida en la normativa laboral de Costa Rica, no obstante, el empleador deberá de respetar los derechos de los trabajadores ya que los trabajadores cuentan con un principio que es la irrenunciabilidad de derechos, dentro de las causales de despido, en tal sentido queda establecido si el empleador podría despedir a un trabajador que tiene protección por el fuero sindical sin embargo todo acto de desvinculación debe estar motivado de acuerdo a la ley laboral vigente, en donde se encuentra tipificado las causas justificadas de despido”.*

Herrera (2017), en su tesis “El derecho constitucional de organización laboral y la protección a la estabilidad en el puesto de trabajo” el presente estudio sirvió para nombrar con el grado de Maestro en derecho laboral por la Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES”, Santo Domingo – Ecuador. La presente tesis tuvo como objetivo presentar un Proyecto de Ley reformativo al artículo 452 del Código del Trabajo a fin de que, al empleador, mediante su asesor legal experto en materia laboral debe de realizar las veces en que les prohíba despedir intempestivamente a los trabajadores desde el momento mismo en que se han reunido con fines de constituirse en un sindicato, comité de empresa o asociación profesional, frente a precautelar el derecho Constitucional de estabilidad al trabajo. El método aplicado fue de carácter cuantitativo, arraigando a la siguiente conclusión:

*“Que es de suma necesidad se reforme el artículo 452 del Código de Trabajo y quede de la forma en que se propone con lo que se lograría que los 96 trabajadores pierdan el temor de ser despedidos por el solo hecho de querer organizarse, fundamentándose en los principios constitucionales que garanticen derechos y la libre afiliación sindical, a organizarse como personas dentro de un centro de trabajo”.*

Quezada (2016), la presente investigación, que lleva por título “El despido Ineficaz en la Legislación Ecuatoriana”, para obtener el grado de Abogado, busca, estudiar la nueva norma que regula lo oportuno a los despidos formados a ciertos grupos considerados vulnerables, en la que luchan para que sus derechos puedan ser respetados y reconocidos, ya con la Constitución de la Republica se ha generado muchos logros en cuanto a los derechos reclamados por los trabajadores, sin embargo, la arbitrariedad continua sin parar, sin presentar alguna justificación para realizarlo, en tal sentido los empleadores no respetan a los trabajadores, suelen ser despedidos en sus puestos de trabajo. El método aplicado fue de

carácter cuantitativo, arraigando a las siguientes conclusiones:

*“Con los cambios realizados a la ley laboral, tipificadas dentro de la normativa que respaldan la seguridad de los trabajadores, pero con la desavenencia de que los empleadores no cumplen con respetar la normativa laboral, siendo el respeto por maternidad y sindicalización. etc.; y de ser el caso la ley otorga beneficios y respaldo judicial; nace la protección contra el despido”*

Romero (2013), en su desarrollo de tesis titulada *“La libre sindicación en la empresa privada costarricense, posterior a la ley n° 7360, como derecho humano”* para optar el grado de Licenciado en derecho de la Universidad de Costa Rica - Costa Rica; tuvo como objetivo instaurar un escenarios dentro de la administración de justicia, ya que mediante los alcances jurídico políticos se deben de realizar normas que contribuyan a favor y en beneficio de los trabajadores, en síntesis en las últimas décadas se ha llegado a una situación de valorar las leyes costarricenses, deben garantizar las autoridades del (Ministerio de Trabajo y Tribunales Laborales) en consecuencia deben hacer cumplir las leyes laborales y cumplir con los principios laborales. El método aplicado fue de carácter descriptivo - no experimental; arraigando a la siguiente conclusión:

*“Asimismo en el ámbito laboral; la libertad de asociación y la libre sindicación; son derechos adquiridos para todo trabajador en Costa Rica, tal reconocimiento es relevante para el trabajador ya que sus derechos están garantizados y aceptados por la carta magna; tratados internacionales, ratificando por los legisladores en Costa Rica, tales avances y el realizar el cumplimiento de lo establecido dentro de nuestro territorio y la presión que impulsa la OIT, y ello enmarca a todos los países que están adscritos al determinado convenio”.*

Las teorías relacionadas al tema, teniendo como primera teoría en base al despido, las cuales es importante precisar y entre ellas tenemos a la primera variable:

El despido siempre puede contener una voluntad unilateral que corresponde al empleador realizar una acción que va en violar los derechos que tienen el trabajador, ya que el empleador por su sola decisión quiebra el vínculo laboral que nació, mediante un contrato laboral, siendo efectiva la voluntad entre el empleador y el subordinado, las mismas que amparan nuestra carta magna en sus artículos y el TUO de la LPCL del D.S. 003-97-TR. Los mismos que protegen la estabilidad del trabajador y a no ser despedidos si una verdadera causa justificada por el empleador.

Gomes (2012), señala que: “El despido es un acto de terminación del contrato por decisión del empleador” (p. 63). De acuerdo con el autor, define al despido como la voluntad propia del empleador de terminar la relación jurídica entre el empleador y el trabajador.

Para Pasco (1987), realiza un comentario con respecto al despido como “(...) un acto unilateral y recepticio, Unilateral porque consiste en acción de una sola parte el empleador, que, autorizada por ley con la finalidad de poner término al contrato, sin que requiera consentimiento del trabajador” (p. 245).

Según cita señalada, debemos decir que el despido vulnera la estabilidad del trabajador; de poder ser parte de un sindicato; ser dirigente sindical; a un trato igualitario y con la debida protección de la ley y las normas.

En los últimos años se ha transformado la forma del como despedir a un trabajador ya sea de manera subjetiva u objetiva, lo común y más resaltante es que a pesar de la evolución industrial y de la explotación de hombre por el hombre como decía Karl Marx; se ha venido dando cuestiones menos favorables al trabajador, como así también una manera de desproteger a los trabajadores en ONPE.

En artículo 49 de la CP del año 1979; garantizaba el trabajo para todo empleado, asiendo efectiva la igualdad de derechos entre los trabajadores; sin embargo, artículo 22 de la CP de 1993 nos limita en un sentido que afirma que el trabajo es un deber y un derecho; sin lugar a duda el trabajador se convierte en la parte débil de la relación laboral.

Fair Work Commission (2017), the term dismissed is defined in the Fair Work Act as a situation where:

*A person's employment has been terminated at the employer's initiative, or a person was forced to quit because of the behavior or course of conduct engaged in by the employer.*

De lo citado se puede inferir que el despido radica en la voluntad unilateral que tiene el empresario de poner fin un contrato de trabajo. Albiñana, (2018)

The dismissal of the worker who benefits from the reduction of working hours due to legal guardianship is declared null and void because it is an objective and automatic guarantee that grants protection regardless of any need to prove the discriminatory aim.

Aquí nos refiere el autor sobre el trabajador que fue despedido bajo argumentos que el empleador no otorga un permiso al trabajador y el empleador procede a despedirlo sin mediar culpa alguna del trabajador, ya que el trabajador presenta una solicitud que no fue atendida por el empleador.

International Labour Organization (2016), desde un marco normativo señala una definición del despido y como se relaciona con la libertad sindical, estableciendo lo siguiente:

[...] Debatably, “Situations can also be carried out as a result of fragility, in relation to workers, there are also countries where there is an employment relationship at the will of the worker, since, if there were a dismissal for joining a union, it would be unfair if the worker was fired, on the other hand, the workers are respected their labor rights, since if they were dismissed it would be declared inadmissible by our authorities that administer labor justice, but here they are still workers who despite their defendant are protected against any act of bad faith by the employer. (pag. 76).

Según lo expresado por la OIT, señala que el despido basado en razones sindicales aún podría equivaler a una práctica laboral injusta, dado que en una negativa en el que el trabajador solicite extender su contrato puede significar que ni siquiera este protegido contra el despido discriminatorio directa o indirectamente siendo sancionado o despedido, por razones que incluyen actividades sindicales.

Asimismo, a través del derecho comparado, se puede señalar algunos países de América Latina los cuales ven al despido como:

#### Para la doctrina legislativa de Brasil

All dismissals should be in written form to avoid labour courts questioning. In case of desertion of employment, it is a decent practice to send a registered letter to the employee to attest the position. (International Dismissal Survey, 2018, p. 35).

De la cita señalada, se puede inferir que para que exista una formalidad de despido entre las partes, debe existir documento escrito de por medio, una evidencia para evitar controversia y juicios laborales.

Para la doctrina legislativa de Colombia:

In the event of finish with notice, the notification must be given in writing at least 30 days previous to the termination date. There are no other specific rules required by law, while it shall comply with the necessities in the employment contract if any. (International Dismissal Survey, 2018, p. 41).

De La cita expresada, que para que exista una formalidad de despido es también importante que el cese de trabajo deba de ser notificado y por escrito en un plazo no mayor a 30 días al trabajador y así tenga conocimiento sobre su terminación de contrato y de sus funciones en la empresa.

El despido nulo, es la siguiente dimensión, es definida como aquel despido que no tiene validez motivo que contraviene a lo que establece la ley. Asimismo, es importante reforzar dicho concepto a través de los siguientes autores:

El despido nulo tipificado en su art. 29 del TUO del D.L. 728 (LPCL) D.S. 003-97-TR; ley que ampara a todo trabajador que se encuentra bajo una de las causales contenidas en el artículo en mención; que la ley protege, ya sea todo trabajador que se afilia a un sindicato; madres embarazadas; discriminación etc.

Para Arteaga (2018), señala al despido nulo como despido ineficaz el cual lo define como conclusión que:

El despido ineficaz, por su parte, afianza la protección a las trabajadoras en condición de púerperas y lactancia, en consecuencia, a los que participan como dirigentes sindicales; ya que la condición de trabajador es más vulnerable, existiendo la posibilidad de reintegro más indemnización en caso de despido. (p .43).

Según Catacora (2016), señala que “El despido nulo declarado judicialmente, produce la reposición inmediata del trabajador que fue despedido y a su vez repuesto en su mismo puesto de trabajo” (p. 83).

De la cita señalada, el despido nulo, que el empleador realiza mediante su poder de subordinación, da por terminado su contrato de trabajo, se encontrará inmerso dentro de un proceso judicial, mediante el cual el trabajador tendrá la posibilidad de reclamar un derecho, ya sea una indemnización o como pretensión accesoria pedir ser repuesto en su anterior puesto de trabajo.

Arévalo (2016). “Como la discriminación tiene cualquier clase prohibida por las leyes y los tratados internacionales que protegen a los trabajadores” (p. 359). El despido o también llamado un despido no valido, ya que el trabajador goza de la protección de la constitución y la ley, para tal efecto, es importante tener en cuenta que el Estado no se excluye de participar en la protección de los trabajadores.

Para Blancas (2002) “la causal de despido se realiza con la extinción de la situación jurídica de las cuales reside en la voluntad del empleador” (Pág. 48). La relación jurídica del trabajador siempre se da por terminado con la voluntad del empleador, en cuya decisión unilateral se ve en una vulneración del derecho al trabajo, constitucionalmente protegido mediante nuestras leyes y los tratados internacionales.

Para Blancas (2002) Así mismo esa voluntad unilateral del empleador le va a generar en el trabajador, un menoscabo a la persona, producto de un estado de ánimo del trabajador que fue retirado de su centro de trabajo (p. 154).

La manera en que el empleador puede despedir a su trabajador puede ser oral o escrita, sin embargo, el empleador con su decisión unilateral con su poder de dirección, fiscalización y sanción, con el cual el empleador vulnera los derechos del trabajador, el despido considerado como despido no valido que, protegido por la constitución y la ley, que no puede permitir una disolución sin causa justa de despido y poniendo limite al consentimiento del trabajador.

El límite de una conclusión de contrato, el no permitir que los trabajadores puedan agruparse para poder conformar un sindicato o el dirigente sindical que es despedido por razones de organizar a los trabajadores para poder reclamar sus derechos laborales, las relaciones laborales protegen a los trabajadores a través del fuero sindical y los convenios del Organismo Internacionales de trabajo.

It is the judge of first instance reaches the conclusion that there is nullity (dismissal done violating constitutional rights, in this case the right to physical integrity and health), while discriminating against the worker for his condition of “disabled”, a concept that the qualified as a worker in a situation of temporary disability that has a lasting nature of his disability on the date of dismissal. Precisely that is the concept that the aforementioned Court uses as a disability for the purpose of describing dismissal as discriminatory, and which on the other hand already include the European Directive 2000/78, C335 / 11 and C-337. (p. 223).

En esta conclusión del juez de primera instancia en las cuales de acuerdo al análisis y evaluación de los medios probatorios confirma existir nulidad en despido realizado ya que no respeta el contenido de nuestra carta magna que dice cuando exista vulneración de derechos del trabajador discapacitado, ya que el trabajador tiene incapacidad temporal, que presenta una incapacidad de duradero en el presente despido.

El despido incausado, en la presente dimensión del despido incausado, es definida como aquel despido que no tiene causa alguna que pueda sustentar la ruptura independiente que lo realiza el empleador y no surge efecto alguno. Asimismo, es importante reforzar dicho concepto a través de los siguientes autores:

Blancas (2013), define al despido incausado como cuando se produce al colaborador mediante comunicado escrito o verbal; pero sin mencionar alguna de las causales referentes a su conducta o su laboral que la evidencie” (p. 499).

De lo citado por el autor, se puede definir al despido incausado o despido sin causa justas es aquella acción que no cumple con los parámetros de despido por causa justa según lo establecido en norma, esto estable que se infrinja la norma establecida por las que un trabajador debe ser despido.

Ferro (2012), haciendo referencia a la sentencia recaído en el expediente 976-2001-AA/TC, donde nuestro supremo tribunal señala cual es la vía idónea para reponer a un trabajador, siendo esta la vía del amparo, le admite su reposición al cargo” (p. 481). De la cita señalada, se puede inferir que ante un despido sin causa el trabajador puede optar ante el operador jurídico por solicitar la reposición a su centro de labores.

Mandina (2014), notes that the dismissal uncaused “Unfair termination of employment refers to the process of dismissing employee in the absence of a substantial reason” (p. 765).

En el marco normativo internacional, el autor señala que un despido incausado radica en despedir a un trabajador sin causa que justifique su termino de contrato, en tanto no se encuentre dentro de las causas justificadas de despido, en efecto se vulnera los derechos regulados en la norma.

El despido fraudulento; asimismo, la dimensión del despido fraudulento, es definida

como aquella astucia maliciosa que el empleador utiliza buscando un beneficio propio en el cual perjudica al trabajador. Asimismo, es importante reforzar dicho concepto a través de los siguientes autores:

Según Cuba (2017), define al “Despido fraudulento cuando al trabajador se le construye una falta, que siempre estará acompañado por la malicia; engaño; faltando a la verdad, construyendo hechos inexistentes para imputárselos al trabajador y hechos que riñen con las buenas costumbres” (p.65).

Se manifiesta un despido fraudulento cuando un trabajador es despedido mediante el engaño, o con la construcción de pruebas, de eso se desprende la falsedad; ardid, etc. que contrario a derecho podrían ser utilizados de manera perversa, sin que exista una motivo real o certera de los hechos; así pues se le direcciona al trabajador a los hechos que son notoriamente falsos y contrarios a la verdad, cuya fabricación de faltas no están tipificados en el código sustantivo; violando el principio de legalidad, que se opera mediante la reposición cuando el despido se haya producido por hechos notoriamente inexistentes pero no cuando la causa del despido sea incierta o dudosamente existente. Expediente N°415-987-AA/TC, N° 555-99-AA/TC.

La teoría de la variable en base a la libertad sindical, En tal sentido, es importante mencionar a las siguientes teorías:

Primera teoría de generación de derechos; esta teoría se basa principalmente en los derechos ganados no pueden ser soslayados o quitados a los trabajadores, si han ganado el reconocimiento de poder ingresar a un sindicato sin ninguna traba por parte del empleador; reconocidos dentro del territorio nacional e internacional, con una serie de pactos y convenios para su cumplimiento y así establecer medidas preventivas que puedan vulnerar dicho derecho. Para ello es importante señalar a:

Para Hermida (2012), establece que:

Se reconoce y acepta el reconocimiento a poder ser parte de un sindicato, asimismo recogemos los acuerdos por pacto internacional; y más reconocimientos legales para los trabajadores convexos en favor del trabajador, respecto de los derechos humanos en general. Siendo la libertad sindical un derecho humano y/o fundamental masivamente registrado en las diferentes constituciones mundiales. (p. 38).

Definición de la variable dependiente y sus dimensiones, la presente investigación rige conceptos y posturas de diferentes teóricos y doctrinarios que desarrollan un marco jurisprudencial y normativo nacional e internacional, con la finalidad de poder establecer un marco teórico del tema de investigación a tratar.

La libertad sindical, esta variable, es definida como la síntesis de todos los derechos laborales que el trabajador defiende y promueve en beneficio de todos los trabajadores. Por consiguiente, es preciso señalar a algunos autores que refuerzan dicho concepto, entre los cuales tenemos a:

Quiñones (2018), define como “aquel derecho de naturaleza compleja, de titularidad individual y colectiva, consistente desde la perspectiva individual en la posibilidad del colaborador de constituir e inscribirse a un sindicato” (p. 133).

De la cita señalada se puede inferir que, la libertad sindical radica en la titularidad que tiene el trabajador para afiliarse y constituir un sindicato ya sea de manera individual o grupal. Por consiguiente, la libertad sindical debe estar protegida por el estado como un derecho frente a actos negativos que el empleador pueda tomar con el trabajador al ejercer libremente el derecho de libertad sindical.

Ermida (2015), a través de un análisis infiere que:

La libertad sindical recae en favor de los trabajadores dentro de una declaración por los derechos humanos y asimismo los pactos y convenios firmados mediante acuerdo con la OIT; donde se establece que la sindicalización es un derecho fundamental primordial en nuestro territorio. (p.37).

De acuerdo a lo señalado por el autor dice que, la libertad sindical radica en haber obtenido un derecho para hacer prevalecer otros derechos conexos, dado que a través de este derecho los trabajadores ejercer el cumplimiento de sus propios derechos como trabajador.

OIT (2019), Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87):

[...] this central convention sets forth the right for labors and employers to create and join organizations of their own selecting without preceding permission. Workers' and employers' organizations shall organize freely and not be responsible to be dissolved or postponed by administrative specialist, and they shall have the right to establish and join federations and confederations, which may in turn affiliate with international organizations of workers and

employers. (párr. 2).

De acuerdo al marco normativo citado, la libertad sindical es un derecho inmanente de todo individuo de ejercer libertad de reunirse, asociarse y a fundar un sindicato de manera.

Etapas históricas, esta dimensión precisa las etapas en las que la libertad sindical tuvo que pasar para que pueda ser aceptada y reconocida como tal, siendo así importante señalar a ciertos autores que describen los inicios en que surgió este derecho tan fundamental para el trabajador:

Bronsten (2013), señala que el tema de la libertad sindical se origina:

En la segunda guerra mundial. En 1921, la conferencia amparo del convenio N° 11, que establece confirmar asociaciones que exige a todo miembro que está incorporado a la OIT que revalide el convenio y así cerciorar a todos los agricultores con igualdad ante la ley; en tal sentido pueden asociarse y poder realizar coaliciones con los trabajadores industriales. (p. 120).

Villavicencio (2010), la libertad sindical se desarrolla a través del:

[...] el origen de libertad sindical empieza a través del artesanado peruano en las ciudades más importantes en lo referido la industria textil; artesanos; choferes; panaderos y molineros; etc. En consecuencia, a este respaldo de la ley, se dieron las principales organizaciones sindicales; federaciones y por primera vez el gremio de los artesanos en 1904, dando nacimiento a la centralizadas en la Federación Obrera Regional Peruana en 1913 y en la Federación Obrera Local de Lima en 1918.

Siendo la corriente obrera de este periodo, llevado por los anarquistas, donde van a desplegar agregado de combates y de superponer a los trabajadores en sobrepasar el poder de tener un horario laboral con un tiempo establecido de 8 horas, con fecha 15/01/1989; finalmente pasado (03) días de huelga estimulado por la Federación Obrera Local de Lima, la Federación de Artesanos y la Federación de Estudiantes del Perú. (p. 27).

De acuerdo con el autor, la definición de libertad sindical nace bajo la voluntad de los trabajadores que se han visto sometidos a los abusos que los empleadores comenten, transgrediendo sus derechos y una manera de poder protegerse es de manera colectiva todos en conjunto, creándose de esa forma los sindicatos, en base a los derechos sindicales.

La libertad sindical y su contenido esencial, asimismo, esta dimensión se determina por nuestro tribunal constitucional como aquella esencia basada en los derechos que tiene el trabajador y por los cuales son reconocidos constitucionalmente entre los cuales es necesario citar a ciertos autores quienes señalan cuales son los elementos de contenido esencial que tiene la libertad sindical:

Toyama (2015), cita al Tribunal Constitucional para definir el contenido esencial bajo siguientes fundamentos en base al artículo 28º, inciso 1) señalando que:

[...] El contenido esencial de (02) semblantes: i) reside en la capacidad de todo trabajador de poder organizarse y fundar su sindicato con el objetivo de defenderse de los abusos del empleador, el ii) constituye a la libre voluntad de querer afiliarse o no afiliarse a un sindicato u organizaciones.

Asimismo, se ha precisado que involucra el amparo y debida protección al trabajador que se encuentra en condiciones de poder afiliarse o no a un sindicato a su vez frente a una comisión de actos que puedan entorpecer sus derechos, en tal condición los trabajadores mediante su voluntad y posición de afiliarse o no afiliarse a un sindicato u organización (p. 103).

De lo señalado, se puede inferir que el legislador ha indicado que la libertad sindical le corresponde al trabajador la potestad de constituir, asociarse o no asociarse a un sindicato.

El régimen jurídico sindical, en tal sentido esta dimensión rige bajo conceptos doctrinarios que, desarrollan un marco jurisprudencial nacional e internacional establecidos en la ley en favor del trabajador, las cuales detallamos en base a los siguientes autores:

Montoya (2017), el régimen jurídico sindical proviene:

[...] Según la ONU, OIT, Consejo de Europa y Unión Europea, el régimen jurídico de la libertad sindical brota en el seno de las Naciones Unidas el cual adoptaron, en 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y, en 1966, además en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (p. 103).

De la siguiente cita, se puede inferir que la libertad sindical radica principalmente en los convenios y la DDHH. Por consiguiente, en nuestro país en el Perú es regulado recientemente en el inciso I del art. 28 de la C.P, señala que el derecho a la libertad sindical.

Vílchez (2017), hace referencia a lo ha establecido el artículo 2 del Convenio OIT 87, señalando lo siguiente:

Los personales de trabajo sin ninguna autorización previa pueden asociarse y/o fundar organizaciones que consideren convenientes, de la misma manera los empleadores tienen los mismos derechos que los trabajadores, así como el de asociarse a diferentes organizaciones, con la sola posición de estar a la mira los preceptos de las mismas. (p. 75).

La ley señala los parámetros establecidos para los empleadores como para los trabajadores misma forma el cumplimiento de lo establecido; asimismo la de afiliarse a una organización sindical, regido bajos los parámetros que se constituyan adoptando dentro sus

estatutos. El fiel cumplimiento de las normas.

La libertad sindical en el derecho español, dicha dimensión establece conceptos en base al derecho comparado, por lo que se toma como referencia la doctrina española, por lo que se cita al siguiente autor:

Montoya (2017), “El derecho de libertad sindical radica en la constitución de España de 1978 que tienen los cimientos en el pasado de nuestro derecho sindical y la construcción de este derecho a partir de la Constitución de 1978” (p. 121).

De la cita expresada, se puede inferir que España recién regula la libertad sindical contenida en la constitución de 1978 hoy vigente la cual protege al trabajador sobre cualquier despido que vulnere los derechos reconocidos respecto de la libertad sindical

**Formulación del problema, para ello es importante señalar lo siguiente:**

### **Problema general**

¿De qué manera el despido se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE-Lima, año 2019?.

### **Problemas específicos**

¿De qué manera el despido nulo se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019 ?

¿De qué manera el despido incausado se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019?

¿De qué manera el despido fraudulento se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019?

La justificación del estudio; el presente trabajo podrá ser usada para investigaciones posteriores, la cual permita identificar deficiencias de la norma debido a la derogación del art. 48 de la CP de 1979 (no vigente), donde se le daba mayor relevancia e importancia de permanencia laboral del trabajador frente a la CP de 1993 (vigente). Sin embargo, actualmente con una interpretación del art. 10° del D.S. N°003-97-TR, por el T.C. se han vulnerado algunos derechos de los trabajadores por una interpretación establecida en la

legislación peruana sobre la etapa de prueba; en que para que el trabajador goce de sus derechos tiene que haber pasado dicho periodo de prueba.

Finalmente, la importancia que debería tener el legislador de poder revisar dichas normas y así establecer un alto al abuso del despido arbitrario que los empleadores realizan a sus trabajadores sin que la administración de justicia pueda prever este tipo de acto injusto.

## **Hipótesis**

### **Hipótesis general**

El despido se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

### **Hipótesis específicas**

El despido nulo se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

El despido incausado se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

El despido fraudulento se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar de qué manera el despido se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

### **Objetivos específicos**

Determinar de qué manera el despido nulo se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Determinar de qué manera el despido incausado se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Determinar de qué manera el despido fraudulento se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

## II. MÉTODO

Tipo y diseño de investigación; la presente investigación correspondió a la metodología cuantitativa, porque, se utilizaron procedimientos numerarios y además el estudio estadístico para puntualizar, investigar y manifestar los fenómenos observados en el desarrollo de la investigación.

Hernández et al (2014), este trabajo fue de enfoque cuantitativo “pues buscó medir, distribuir y contabilizar datos que faciliten el contraste de hipótesis, a fin de proporcionar evidencias empíricas sobre un determinado tema” (p. 157).

Tipo, la presenta investigación presenta una metodología de tipo básico, porque reúne información con el fin de explicar y establecer la relación entre la libertad sindical del trabajador e identificar el problema en específico con el objetivo de dar solución a un problema determinado.

Ñaupas (2014), la investigación realizada por su propósito es aplicada “sirve para remediar un problema en particular o modificar una situación en concreta” (p. 91). Asimismo, se desarrolló la investigación en distintas realidades e implicancias.

Diseño, es no experimental, Hernández (2014). Confirma la manipulación de variables en su contexto real observando características de los hechos o fenómenos naturales a ser analizados” (p. 151).

(Moreno, 1987, p. 36). “El investigar, se interesa, por entender con esfuerzo algunos temas; asuntos o problemas, sin tener la imperiosa necesidad de preocuparse por los nuevos fenómenos de la naturaleza de los hechos que se presentan” (Granados, Piñas y Asencio, 2018, p. 63).

Según la respectiva clasificación de Landeau (2007, p. 54-63), la investigación se detallará de la siguiente manera:

- Por su carácter: Estamos frente a una investigación de tipo descriptiva y correlacional porque no solo se pretende detallar conceptos o características relevantes de las variables identificadas sino también demostrar la relación que existe entre ellas.

- Por su naturaleza: Es una investigación con enfoque cuantitativo debido a que las variables son susceptibles de cuantificación por medio de pruebas estadísticas que servirán para su posterior análisis.

Según Hernández Fernández y Baptista (2010). Afirma “investigación se recolecta información de un hecho real, único” (p. 152). Mediante este trabajo de investigación se realizó con diseño transaccional, porque se han recolectado datos en un solo tiempo y espacio. (Hernández et al, 2010).

Gráfico N°: 1

*Gráfico de investigación*



**Fuente 1:** Hernández, Fernández y Batista (2018).

Nivel, por consiguiente, la presente investigación es descriptivo correlacional dado que se pretendió demostrar la relación de una variable “el despido” en función a otra “libertad sindical”.

La investigación realizada es de nivel “descriptivo correlacional, dado que está orientado a describir las variables en forma independiente para luego establecer el grado y nivel de relación entre ellas, teniendo en cuenta que las mediciones de estudio corresponden a una unidad de análisis en común” (Hernández et al., 2014, p. 157).

Operacionalización de variables, asimismo, se presenta conceptos previos en base a las variables: “el despido” y “la libertad sindical”, definidas a continuación:

El despido, el despido es el término de una relación contractual entre un empleador y un trabajador, cuya decisión unilateral recae en la voluntad del empleador que toma decisiones por cuenta propia o por encargo.

Domínguez (2017), despido es “la voluntad de extinción del contrato de trabajo” (p. 8). De acuerdo con el autor, se puede definir que es despido es termino de relación laboral que queda a disposición de la voluntad de las partes. De la cita señalada, se puede inferir que el despido es el cese entre el trabajador y el empleador.

La libertad sindical, según Rosas (2015), hace referencia a Ojeda Avilés, definiendo como: un derecho principal para los trabajadores en aglomerar de manera estable a participar en la distribución de las relaciones productoras” (p.102).

De la cita señalada, se ese puede concluir que es un derecho humanitario, porque identifica la sobriedad del ser humano como trabajador, es irrenunciable siendo indefectible para el desarrollo financiero del trabajador, por la cual puede hacer prevalecer du derecho. Asegurando las condiciones de salario, desarrollo y crecimiento laboral.

Legislación comparada del país de España, citamos al autor: García (2019), hace referencia al derecho español a través de ordenamiento jurídico en su art. 2.1.a LOLS normaliza como “el derecho a poder fundar; constituir sindicato; sin previa autorización del empleador” (p. 12).

Tabla de variables de operacionalización:

En la tabla de operacionalización de las variables se ha desagregado en base a dimensiones y para su respectiva medición se han empleado indicadores los cuales se detallan a continuación.

Tabla Nª 01

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVELES
<b>V1 El Despido (X)</b>	Gomes (2012), señala que el despido es “un acto extintivo unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador” (p. 63). De acuerdo con el autor, define al despido como la voluntad propia del empleador de terminar la relación jurídica entre el empleador y el trabajador.	La variable se determinó a través de un cuestionario. 16 ítems	X1. Despido Nulo X2. Despido Incausado X3 Despido Fraudulento	X1.1 Definición. X1.2 Características X1.3 Casos o Supuestos  X2.1 Definición. X2.2 Características X2.3 Casos o Supuestos  X3.1 Definición. X3.2 Características X3.3 Casos o Supuestos	La escala es de tipo: <b>Politómica</b>	
<b>V2 Libertad Sindical (Y)</b>	Montoya (2017), “el derecho de libertad sindical radica en la constitución de España de 1978 que tienen los cimientos en el pasado de nuestro derecho sindical y la construcción de este derecho a partir de la Constitución de 1978” (p. 121).	La variable se determinó a través de un cuestionario. 16 ítems	Y1. La conquista de la libertad sindical - Etapas históricas. Y2. El contenido esencial de la libertad sindical. Y3. El régimen jurídico sindical Y4. Libertad sindical en el derecho español	Y1.1 Primera etapa-La prohibición Y1.2 Segunda etapa costumbres Y1.3 Buen trato  Y2.1. Libertad sindical individual Y2.2. Autonomía sindical Y2.3. Libertad sindical y las libertades civiles  Y3.1. Regímenes jurídicos aplicables. Y3.2 Adquisición de la personalidad jurídica Y3.3. Derecho a la actividad sindical.  Y4.1. Norma vigente Y4.2. Libertad sindical individual. Y4.3. Autonomía sindical	a) Nunca b) Pocas Veces c) Algunas veces d) Casi siempre e) Siempre	5 4 3 2 1

*Operacionalización de variables*

**Fuente:** elaboración propia

**La población, muestra y muestreo**, para el importante precisar lo siguiente: La población teniendo como objetivo el conjunto finito y infinito; de las unidades en análisis que se desarrolla en el presente trabajo de investigación” (Arias, 2012, p. 81).

La investigación conformada por los trabajadores de Oficina Nacional de Procesos Electorales; Lima; siendo el número de estos 196 trabajadores.

La muestra, ha determina una muestra de 98 trabajadores de distintas áreas de ONPE – Sede Lima.

Hernández et al, (2014), la muestra es “un subgrupo de la población” (p.150). La muestra a discurrir en este informe de tesis es de 98 trabajadores, desarrollada según formula:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

N=Tamaño de la población = 196 trabajadores

Z= nivel de confianza deseada (95%) = 1.96

P= proporción de la población con la característica ansiada (éxito 50%) = 0.5

Q= proporción de la población con la característica ansiada (fracaso 50%) = 0.5

E= nivel de error dispuesto a cometer (5%) = 0.5

n= tamaño de la muestra = 98 trabajadores

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 196}{0.05^2 \times (196 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} \rightarrow n = \frac{288.12}{1.7079} \quad n = 98$$

El muestreo, en base al autor el muestro realizado fue de “tipo probabilístico, aleatorio simple” (Hernández et al, 2014, p. 154). Dicho concepto radica en la selección de un número de observaciones a partir de una población objeto a investigar.

Por lo tanto, la investigación estará conformada por 169 trabajadores de la ONPE.

Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad, es preciso señalar lo siguiente:

Técnicas e instrumento de recopilación de información para ambas variables fue la encuesta, debido a esta técnica de investigación social, la cual sirve para realizar preguntas referidas al tema a investigar, tales como la exploración y recolección de información mediante encuestas de forma directa o indirecta a los trabajadores; quienes conforman parte de la unidad de análisis de esta investigación.

Instrumento de recolección de dato, Técnica de recolección de datos expresada en cuestionario; cuya finalidad es la de obtener determinada información sobre los mismos sujetos que conforman la muestra.

La validez, para la Validez y confiabilidad, Hernández, et al sostiene:

La confiabilidad de un instrumento que van a medir la investigación a fin de determinar la confiabilidad de la técnica de recolección de datos; después de analizar la validez y objetividad de los instrumentos de recolección de datos, asimismo este instrumento de medición va a medir realmente las variables. (2014, p. 200).

Tabla 1:

*Tabla de validación de instrumento*

<b>EXPERTOS</b>	<b>PERTINENCIA</b>	<b>APLICABILIDAD</b>	<b>VALORACIÓN</b>
Experto 1. Mg. Ugaz Sánchez Robert	Eficiente	Aplicable	95%
Experto 2. Mg. Huerto Naupay, Juan	Eficiente	Aplicable	95 %
Experto 3. Mg. Reynoso Navarro, Jorge	Eficiente	Aplicable	95 %
<b>PROMEDIO</b>			<b>95%</b>

**Fuente:** Hoja de opinión de especialistas en ucv-2019

La confiabilidad, se realizó mediante el procesamiento de datos con métodos estadísticos, por medio del programa SPSS Statistcs versión 25, usando específicamente el

Alfa de Cronbach es igual a 0,900, por lo tanto, tiene como resultado una confiabilidad aceptable.

Tabla 2:

*Tabla de estadística de fiabilidad*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° elementos
,900	32

Método de análisis de datos, el reciente proyecto recogió datos en base a la hipótesis, se concluyendo y resumiendo la información de manera muy eficaz y eficiente para luego analizar de manera minuciosa los resultados, con el fin de extraer generalidades significativas que aporten al conocimiento. Para ello se detalla él lo siguiente:

- i. Para el proceso de texto; se utilizó como herramienta de Word
- ii. Para el proceso datos y cálculos se utilizó como herramienta de Excel
- iii. Para el estudio estadístico se manipulará el programa SPSS para la validez y confiabilidad de los instrumentos, es determinado por el COEFICIENTE DE ALFA CRONBACH, que sirve para comprobar si la herramienta de encuesta que se está evaluando recopila información incorrecta y negativa por lo que podría llevar a conclusiones erradas o en el sentido positivo si es un instrumento fiable que forma medidas seguras y firmes.
- iv. Finalmente, para la comprobación de las hipótesis el método utilizado en el presente trabajo se usó la prueba estadística del Chi-cuadrado.

Procedimiento, en primer lugar; el presente trabajo de investigación reunió información a través de la entidad ONPE ubicado en el distrito de Lima, en la cual conto con una población de 196 trabajadores de diferentes áreas, obteniendo una muestra de 98 trabajadores a los cuales se les aplico el instrumento de validación, realizando de esta forma

la coordinación con la empresa para la aplicación del trabajo de investigación.

En segundo lugar; se coordinó con la autoridad responsable del centro de trabajo para coordinar fecha para la toma del instrumento de validación a los trabajadores seleccionados según nuestro muestreo.

Finalmente; una vez aplicado el instrumento de investigación, se procedió al vaciado de información con el programa SPSS para la elaboración de los resultados, el cual sirvió para el análisis y discusión de las mismas.

## **2.7. Aspectos éticos**

Se ha respetado los parámetros establecidos para poder plantear una adecuada investigación, respetando citas, autorías y colocando la bibliografía correspondiente para poder cumplir con todos los requisitos mínimos exigidos para la investigación y que cumpla con los estándares planteados por la normativa y exigibilidad de la universidad.

Por ello se cumplen los lineamientos, de modo que el desarrollo de la tesis tenga un contenido que surjan nuevas ideas de la investigación, al comparar las afirmaciones anteriores sugieren que las bibliografías se actualizan de acuerdo a la realidad jurídica temporal, debido a que las normas cambian constantemente, por ello se cumple con los estándares exigidos por las autoridades de la universidad:

Se aplicará como aspectos éticos los siguientes:

- ✓ Originalidad.
- ✓ Veracidad.
- ✓ Innovador
- ✓ Pulcritud.
- ✓ Responsabilidad.
- ✓ Discrecionalidad.

### III. RESULTADOS

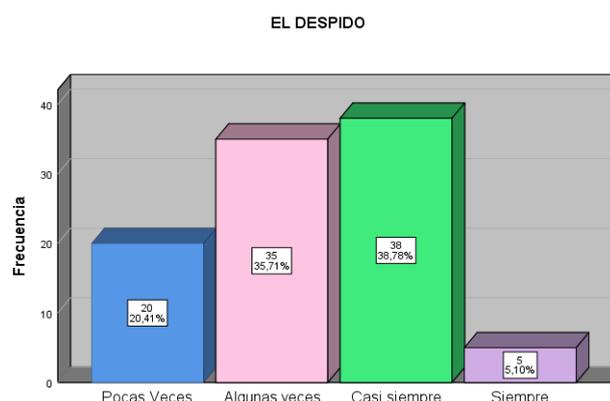
El presente informe estadístico, se basa en la recopilación de información brindada a través de nuestro instrumento de aplicación, detallado a continuación:

Tabla N<sup>a</sup> 5

Tabla de frecuencia de variable independiente: El despido

EL DESPIDO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pocas Veces	20	20,4	20,4	20,4
Algunas veces	35	35,7	35,7	56,1
Casi siempre	38	38,8	38,8	94,9
Siempre	5	5,1	5,1	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: SPSS: Versión 25 – Programa estadístico



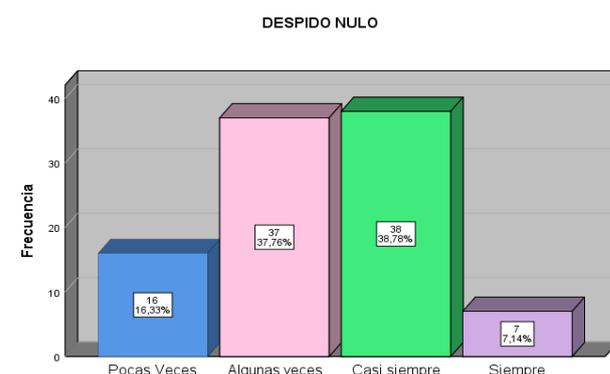
**Interpretación:** Del gráfico estadístico, se aprecia que los encuestados señalan con un 26,67 % que SIEMPRE existe algún tipo de despido vulnerando sus derechos laborales en ONPE - Lima, año 2019.

Tabla N<sup>a</sup> 6

Tabla de frecuencia de la dimensión 1: Despido nulo

DESPIDO NULO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pocas Veces	16	16,3	16,3	16,3
Algunas veces	37	37,8	37,8	54,1
Casi siempre	38	38,8	38,8	92,9
Siempre	7	7,1	7,1	100,0
Total	98	100,0	100,0	

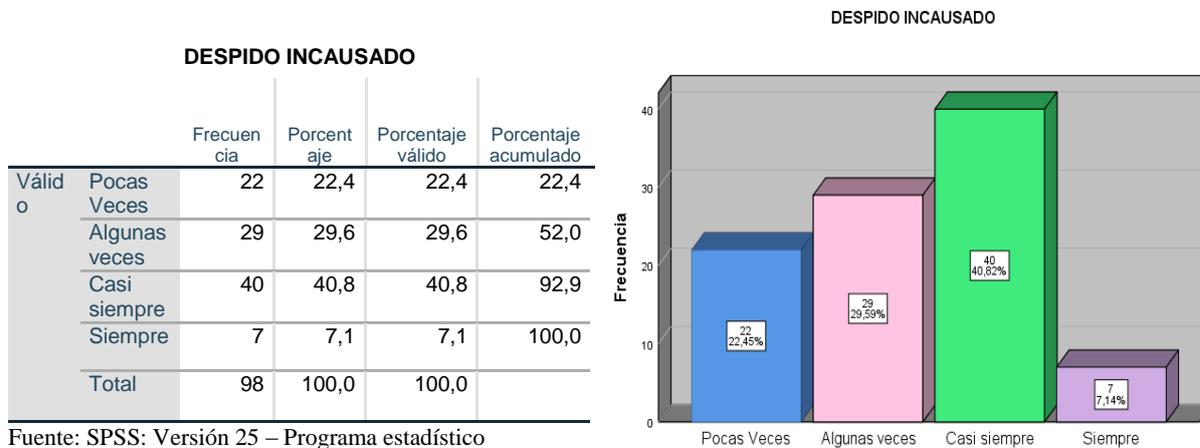
Fuente: SPSS: Versión 25 – Programa estadístico



**Interpretación:** Del gráfico estadístico, se aprecia que los encuestados señalan con un 30,00 % que CASI SIEMPRE se da un despido nulo y que un 23,33% de los encuestados señala que NUNCA saben qué hacer ante algún tipo de despido del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Tabla N<sup>a</sup> 7

Tabla de frecuencia de la dimensión 2: Despido incausado

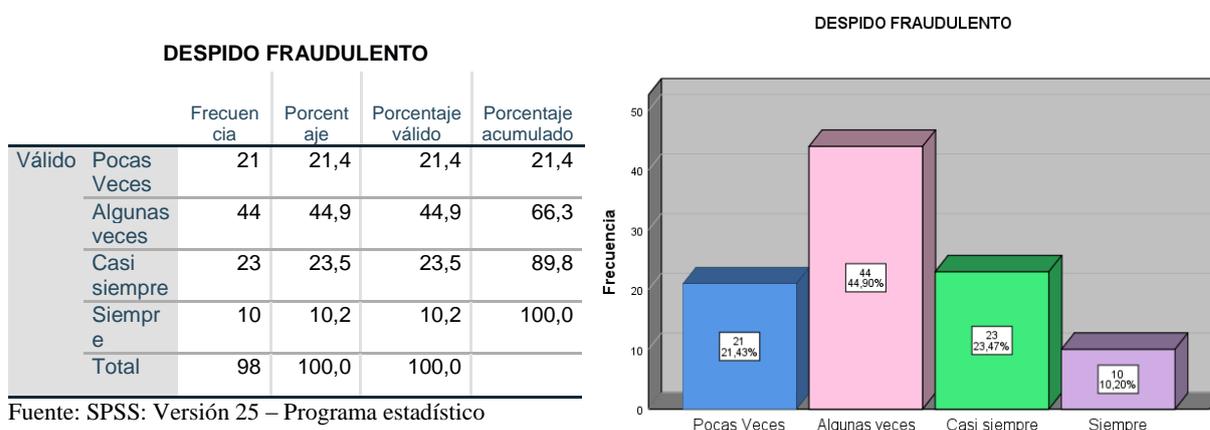


Fuente: SPSS: Versión 25 – Programa estadístico

**Interpretación:** Del gráfico estadístico, se aprecia que los encuestados señalan con un 36,67 % que CASI SIEMPRE se da un despido incausado vulnerando algún derecho en relación a su trabajo y que un 13,33% de los encuestado señala que NUNCA saben qué hacer ante este tipo de despido del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Tabla N<sup>a</sup> 8

Tabla de frecuencia de la dimensión 3: Despido fraudulento



Fuente: SPSS: Versión 25 – Programa estadístico

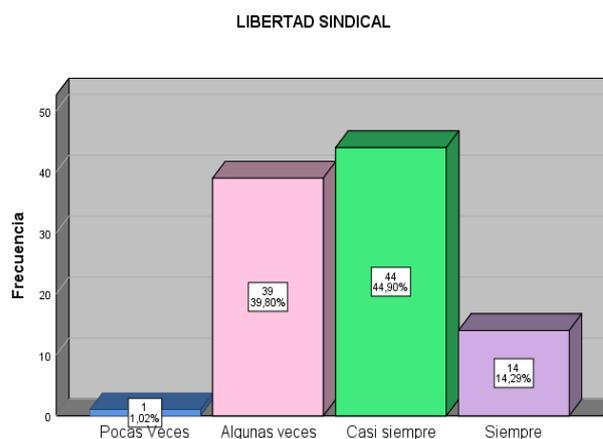
**Interpretación:** Del gráfico estadístico, se aprecia que los encuestados consideraron señalan con un 40,00 % que POCAS VECES se da un despido fraudulento el cual vulnera algún derecho en relación a su trabajo y que un 20,00% de los encuestado señala que NUNCA saben qué hacer ante este tipo de despido del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Tabla N<sup>a</sup> 9

Tabla de frecuencia de variable dependiente 2: Libertad sindical

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas Veces	1	1,0	1,0	1,0
	Algunas veces	39	39,8	39,8	40,8
	Casi siempre	44	44,9	44,9	85,7
	Siempre	14	14,3	14,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: SPSS: Versión 25 – Programa estadístico



**Interpretación:** Del gráfico estadístico, se aprecia que los encuestados señalan con un 33,33 % que SIEMPRE desean formar y/o afiliarse a un sindicato como derecho fundamental en relación al trabajo, pero un 33,33% que NUNCA la empresa les permite ejercer dicho derecho del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Tabla N<sup>a</sup> 10

Tabla de frecuencia de la dimensión 1: La conquista de la libertad sindical

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	8	8,2	8,2	8,2
	Casi siempre	33	33,7	33,7	41,8
	Siempre	57	58,2	58,2	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Fuente: SPSS: Versión 25 – Programa estadístico



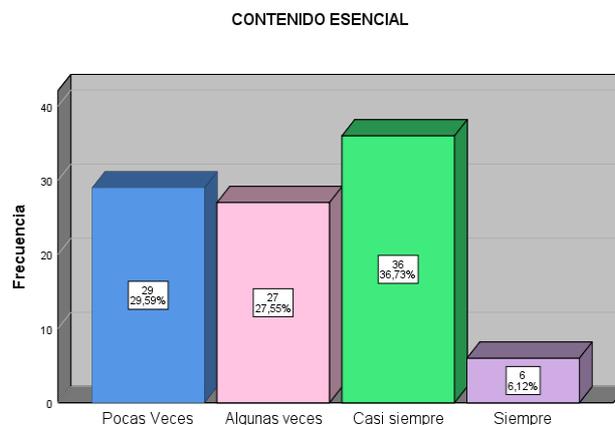
**Interpretación:** Del gráfico estadístico, se aprecia que los encuestados señalan con un 26,67% que NUNCA el Estado se preocupa por defender este derecho regulado en la constitución, pero un 33,33% que SIEMPRE esperan ejercer dicho derecho de afiliarse a un sindicato del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Tabla N<sup>a</sup> 11

Tabla de frecuencia de la dimensión 2: Contenido esencial

CONTENIDO ESENCIAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas Veces	29	29,6	29,6	29,6
	Algunas veces	27	27,6	27,6	57,1
	Casi siempre	36	36,7	36,7	93,9
	Siempre	6	6,1	6,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: SPSS: Versión 25 – Programa estadístico



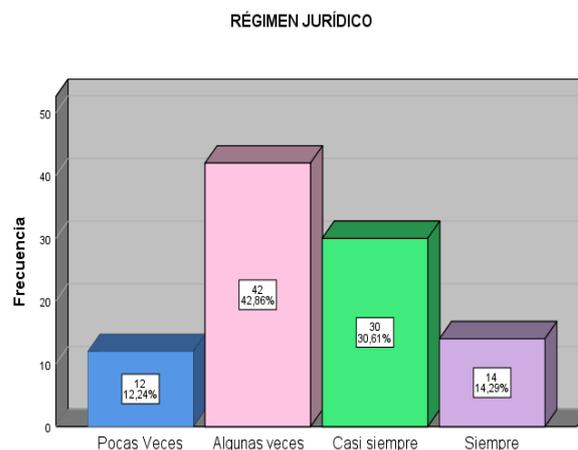
**Interpretación:** Del gráfico estadístico, se aprecia que los encuestados señalan con un 33,33% que SIEMPRE conocen cual es la finalidad de un sindicato en relación al trabajo, pero un 26,67% que NUNCA el Estado se preocupa por defender este derecho regulado en la constitución del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Tabla N<sup>a</sup> 12

Tabla de frecuencia de la dimensión 3: Régimen jurídico

RÉGIMEN JURÍDICO		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas Veces	12	12,2	12,2	12,2
	Algunas veces	42	42,9	42,9	55,1
	Casi siempre	30	30,6	30,6	85,7
	Siempre	14	14,3	14,3	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: SPSS: Versión 25 – Programa estadístico



**Interpretación:** Del gráfico estadístico, se aprecia que los encuestados señalan con un 30,0% que ALGUNAS VECES el Estado se preocupa por regular el derecho de libertad sindical, pero un 26,67% que SIEMPRE las empresas violan el derecho de libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

A continuación, se presenta a realizar el contraste de hipótesis referidas a distribuciones de frecuencias a través del Chi al cuadrado. Por la que se refuerza dicho procedimiento estadístico a través del siguiente autor:

Hernández (2017), cita al matemático Pearson Karl definiendo para definir al Chi al cuadrado como método para gestionar el procedimiento para cotejar la hipótesis, y esta a prueba de la estadística que nos brindara una respuesta.” (p. 294).

Asimismo, es preciso señalar algunas características que se tomarán en cuenta para el desarrollo de resultados estadísticos:

Donde:

- H1: Hipótesis alterna
- H0: Hipótesis nula

En tanto:

- $\alpha$ : es el nivel de significancia, la cual para nuestra muestra de investigación se fijará que  $\alpha = 0,05$

Nivel de significancia, para realizar una prueba de hipótesis dividiremos el rango de discrepancias que puede observarse, es decir:

- Si  $\alpha$  (nivel de significancia) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, y
- Si  $\alpha$  (nivel de significancia) es mayor que 0,05 entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

A continuación, se presenta el desarrollo y análisis interpretativo de los resultados arrojados en base a los datos recopilados a través de nuestro instrumento de validación, utilizando el SPSS-25:

Formulamos las hipótesis específicas:

H1: El despido se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

H0: El despido no se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Tabla N° 13

Tabla cruzada de hipótesis general

		LIBERTAD SINDICAL				Total	
		Pocas Veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
EL DESPIDO	Pocas Veces	Recuento	1	18	1	0	20
		Recuento esperado	,2	8,0	9,0	2,9	20,0
		% del total	1,0%	18,4%	1,0%	0,0%	20,4%
	Algunas veces	Recuento	0	15	17	3	35
		Recuento esperado	,4	13,9	15,7	5,0	35,0
		% del total	0,0%	15,3%	17,3%	3,1%	35,7%
	Casi siempre	Recuento	0	6	22	10	38
		Recuento esperado	,4	15,1	17,1	5,4	38,0
		% del total	0,0%	6,1%	22,4%	10,2%	38,8%
	Siempre	Recuento	0	0	4	1	5
		Recuento esperado	,1	2,0	2,2	,7	5,0
		% del total	0,0%	0,0%	4,1%	1,0%	5,1%
Total	Recuento	1	39	44	14	98	
	Recuento esperado	1,0	39,0	44,0	14,0	98,0	
	% del total	1,0%	39,8%	44,9%	14,3%	100,0%	

Fuente: SPSS: Versión 25 – Programa estadístico

Tabla N° 14

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41,761 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	47,604	9	,000
Asociación lineal por lineal	31,780	1	,000
N de casos válidos	98		

a. 8 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

**Interpretación:** Como el valor de sig. (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, el despido se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Hipótesis específica 1: Formulamos las hipótesis específica

H1: El despido nulo se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

H0: El despido nulo no se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Tabla N<sup>a</sup> 15

Tabla cruzada de hipótesis específica 1

**Tabla cruzada LIBERTAD SINDICAL \*DESPIDO NULO**

			DESPIDO NULO				Total
			Pocas Veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
LIBERTAD SINDICAL	Pocas Veces	Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	,2	,4	,4	,1	1,0
		% del total	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	Algunas veces	Recuento	13	20	6	0	39
		Recuento esperado	6,4	14,7	15,1	2,8	39,0
		% del total	13,3%	20,4%	6,1%	0,0%	39,8%
	Casi siempre	Recuento	1	15	23	5	44
		Recuento esperado	7,2	16,6	17,1	3,1	44,0
		% del total	1,0%	15,3%	23,5%	5,1%	44,9%
	Siempre	Recuento	1	2	9	2	14
		Recuento esperado	2,3	5,3	5,4	1,0	14,0
		% del total	1,0%	2,0%	9,2%	2,0%	14,3%
Total		Recuento	16	37	38	7	98
		Recuento esperado	16,0	37,0	38,0	7,0	98,0
		% del total	16,3%	37,8%	38,8%	7,1%	100,0%

Fuente: SPSS: Versión 25 – Programa estadístico

Tabla N<sup>a</sup> 16

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,972 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	41,046	9	,000
Asociación lineal por lineal	27,204	1	,000
N de casos válidos	98		

a. 8 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

**Interpretación:** Como el valor de sig. (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, el despido nulo se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Hipótesis específica 2: Formulamos las hipótesis específica

H1: El despido incausado se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

H0: El despido incausado no se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Tabla Nª 17

Tabla cruzada de hipótesis específica 2

		DESPIDO INCAUSADO				Total	
		Pocas Veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
LIBERTAD SINDICAL	Pocas Veces	Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	,2	,3	,4	,1	1,0
		% del total	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	Algunas veces	Recuento	18	13	8	0	39
		Recuento esperado	8,8	11,5	15,9	2,8	39,0
		% del total	18,4%	13,3%	8,2%	0,0%	39,8%
	Casi siempre	Recuento	2	16	20	6	44
		Recuento esperado	9,9	13,0	18,0	3,1	44,0
		% del total	2,0%	16,3%	20,4%	6,1%	44,9%
	Siempre	Recuento	1	0	12	1	14
		Recuento esperado	3,1	4,1	5,7	1,0	14,0
		% del total	1,0%	0,0%	12,2%	1,0%	14,3%
Total	Recuento	22	29	40	7	98	
	Recuento esperado	22,0	29,0	40,0	7,0	98,0	
	% del total	22,4%	29,6%	40,8%	7,1%	100,0%	

Fuente: SPSS: Versión 25 – Programa estadístico

Tabla Nª 18

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,438 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	48,808	9	,000
Asociación lineal por lineal	28,134	1	,000
N de casos válidos	98		

a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

**Interpretación:** Como el valor de sig. (valor crítico observado)  $0,004 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, el despido incausado se relaciona significativamente con la libertad del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Hipótesis específica 3: Formulamos las hipótesis específica

H1: El despido fraudulento se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

H0: El despido fraudulento no se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

Tabla N<sup>a</sup> 19

Tabla cruzada de hipótesis específica 3

**Tabla cruzada LIBERTAD SINDICAL\*DESPIDO FRAUDULENTO**

			DESPIDO FRAUDULENTO				Total
			Pocas Veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
LIBERTAD SINDICAL	Pocas Veces	Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	,2	,4	,2	,1	1,0
		% del total	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	Algunas veces	Recuento	19	19	1	0	39
		Recuento esperado	8,4	17,5	9,2	4,0	39,0
		% del total	19,4%	19,4%	1,0%	0,0%	39,8%
	Casi siempre	Recuento	1	21	14	8	44
		Recuento esperado	9,4	19,8	10,3	4,5	44,0
		% del total	1,0%	21,4%	14,3%	8,2%	44,9%
	Siempre	Recuento	0	4	8	2	14
		Recuento esperado	3,0	6,3	3,3	1,4	14,0
		% del total	0,0%	4,1%	8,2%	2,0%	14,3%
Total	Recuento	21	44	23	10	98	
	Recuento esperado	21,0	44,0	23,0	10,0	98,0	
	% del total	21,4%	44,9%	23,5%	10,2%	100,0%	

Fuente: SPSS: Versión 25 – Programa estadístico

Tabla N<sup>a</sup> 20

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,077 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	60,776	9	,000
Asociación lineal por lineal	35,862	1	,000
N de casos válidos	98		

a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

**Interpretación:** Como el valor de sig. (valor crítico observado)  $0,000 > 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, el despido fraudulento se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.

#### IV. DISCUSIONES

**Primero:** En relación al objetivo general e inmediatamente de la distinción del fruto cabe determinar si el despido se vincula de modo importante con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019., siendo el p-valor = 0,000 < 0,05 debido a que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Asimismo, en consecuencia, concuerdan en parte con lo evidenciado por Núñez (2013), en su investigación “*La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental humano*” tuvo como objetivo determinar la insuficiencia y vacíos dentro de la administración que regula la legislación pública en favor y apoyo a poder ingresar a un sindicato, siendo el reconocimiento esencial de todo trabajador. el método empleado fue carácter cualitativo; el autor llegando a la siguiente conclusión: que el derecho esencial de sindicación y el tratamiento l amparo de la legislación nacional se evidencia el interés de reforzar la normativa laboral.

**Segundo:** En relación al objetivo específico 1, y luego de un análisis a través de los resultados se logró determinar que el despido nulo se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019., siendo el p-valor = 0,000 < 0,05 debido a que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Asimismo, en consecuencia, concuerdan en parte con lo evidenciado por Correa (2015) presento un estudio titulado, “*Las remuneraciones devengadas por despido nulo apariencias a partir del antecedente de observancia obligatoria casación N.º 2146-2005/Lima*”. el objeto de estudio se condujo a diagnosticar respecto de las remuneraciones y bienes percibidos por el trabajador que hayan sido vulnerado sus derechos y ha sido reincorporado mediante una acción de amparo, En consecuencia, el supremo tribunal ha señalado en sentencias progresivas y respaldando al trabajador por ser la parte débil de la relación existente entre el empleador y empleado. Asimismo, se presentan las conclusiones a las cuales se han llegado

Tercero: En relación al objetivo específico 2, y luego de un análisis a través de los resultados se logró determinar que el despido incausado se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019., siendo el p-valor =  $0,000 < 0,05$  debido a que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Asimismo, en consecuencia, concuerdan en parte con lo evidenciado por Solano y Damha (2017), en su tesis *“El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral en el sector privado contemplada en la legislación actual, a partir de un estudio normativo, doctrinal y jurisprudencial”* tuvo como objetivo demostrar como los subordinados se encuentran en una situación de ser sometido por el empleador ya que el trabajador es la parte sensible dentro de la relación laboral; el empleador por un indiscutible enfoque imperativo se degrada los principios que tienen a proteger al trabajador, se ven vulnerados y atropellados por el poder que tienen los empleadores. En consecuencia, los trabajadores deben invocar el principio irrenunciabilidad de derechos, el método que aplicado fue de carácter cualitativo; llegando el autor a las siguientes conclusiones:

Cuarto: En relación al objetivo específico 3, y luego de un análisis a través de los resultados se logró determinar que el despido fraudulento se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019., siendo el p-valor =  $0,000 < 0,05$  debido a que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Asimismo, en consecuencia concuerdan en parte con lo evidenciado por Herrera (2017), en su tesis *“El derecho constitucional de organización laboral y la protección a la estabilidad en el puesto de trabajo”*, La presente tesis tuvo como objetivo presentar un Proyecto de Ley reformativo al artículo 452 del Código del Trabajo a fin de que, al empleador, mediante su asesor legal experto en materia laboral debe de realizar las veces en que les prohíba despedir intempestivamente a los trabajadores desde el momento mismo en que se han reunido con fines de constituirse en un sindicato, comité de empresa o asociación profesional, frente a precautelar el derecho Constitucional de estabilidad al trabajo:

## V. CONCLUSIONES

- Primera:** En base al objetivo general, se llega a una conclusión respecto del despido, se vincula de modo importante con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019., en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$  como resultado de la contratación de hipótesis.
- Segundo:** En base al objetivo específico 1, se llega a una conclusión respecto del despido nulo se vincula de modo importante con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019, en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$  como resultado de la contratación de hipótesis.
- Tercero:** En base al objetivo específico 2, se llega a una conclusión respecto del despido incausado se vincula de modo importante con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019, en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$  como resultado de la contratación de hipótesis.
- Cuarto:** En base al objetivo específico 3, se llega a una conclusión respecto del despido fraudulento se vincula de modo importante con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019, en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$  como resultado de la contratación de hipótesis.

## VI. RECOMENDACIONES

- Primero: En relación al objetivo general, Se debe plantear la uniformidad de los precedentes ya que es una necesidad social y la mejor garantía, para la estabilidad jurídica a los trabajadores de la ONPE, Lima 2019. ya que el daño moral es un mal dentro de los trabajadores que va avanzando soterradamente y así establecer medidas correctivas sobre la norma establecida con respecto a lo establecido en el D. L. N° 728, (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, si bien regula el despido nulo, en la actualidad no se toman las medidas necesarias de que se cumplan. Con lo señalado en la ley laboral; y el cumplimiento debido en todos sus extremos de la legislación.
- Segundo: En relación al objetivo específico 1, se recomienda realizar un proyecto de Ley en base a la protección y la seguridad laboral, reforzando el artículo 27 de nuestra carta magna, en la que establece una medida de protección ante un despido arbitrario, ya que si bien es cierta la libertad sindical se considera como un despido nulo.
- Tercero: En relación al objetivo específico 2, se recomienda implementar medidas de sanción más severas para los empleadores que no cumplan con lo que la ley determina sobre las causas justas de despido, por lo que deberían ser sancionadas con una reparación económica para el afectado como para aquellos que depende de él (ejemplo: menores de edad, personas con discapacidad, y aquellas personas que depende de los ingresos del trabajador).
- Cuarto: En relación al objetivo específico 3, se recomienda evaluar un proyecto de ley que repercuta severamente en una sanción penal al empleador, dado que en muchas ocasiones este tipo de despido fraudulento pueda dañar la imagen del trabajador, por lo que el legislador debe de garantizar una debida protección laboral.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alonso, M. (1981). *Curso del Derecho del Trabajo*. (7ª ed.). Madrid: Ariel.
- Burneo, R. (2018). *El despido laboral*. (Tesis de Maestro). Recuperada de [http://repositorio.ulc.edu.pe/bitstream/handle/ULC/114/T134\\_MO\\_ULC\\_02.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulc.edu.pe/bitstream/handle/ULC/114/T134_MO_ULC_02.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Blancas, C. (2017). *El despido el derecho laboral peruano*. (3.ªed.). Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Bronsteen, A. (2013). *Derecho internacional del trabajo: aplicación del derecho internacional en el ámbito nacional*. (1.ªed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.
- Coaguilla Mita, E. (2016). *El despido y la adecuada protección en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2013 – 2016*. (Tesis de Maestro). Recuperada de [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/151/Eloy\\_Tesis\\_maestria\\_2016.pdf?sequence=1](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/151/Eloy_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1)
- Chacalla Romero, W. (2017). *El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba*. (Tesis de abogado, Universidad Privada Antenor Orrego). (Acceso el 22 de octubre de 2018).
- Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Díaz, T. (2009). *Derecho colectivo del trabajo: derecho sindical*. (2.ªed.). Lima, Perú: Editorial y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Fair Work Commission. (August / 2017). What is dismissal? Recuperado de <https://www.fwc.gov.au/unfair-dismissals-benchbook/what-is-dismissal>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.ªed.). México: Interamericana Editores.
- Herrera Álvarez, J. (2017). *El derecho constitucional de organización laboral y la protección a la estabilidad en el puesto de trabajo*. (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8056>
- IBM. (2018). SPSS-Versión 25. Recuperado de <https://es.ccm.net/download/descargar-28019-spss>
- Montoya, A. (2015). *Derecho del trabajo: relaciones individuales de trabajo*. (36.ªed.). Madrid, España: Editorial Tecnos.
- Núñez, P. (2013). *La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como*

derecho fundamental y humano” (Tesis de Abogado). Recuperada de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r36973.pdf>

Rosas, J. (2015). *El derecho laboral: en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. (1.ªed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Romero, A. (2012). Libertad sindical en la relación laboral: ¿el trabajador contra el empresario? (Tesis de Magister). Recuperada de <http://ij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/08/UNIVERSIDAD-DE-COSTA-RICA.pdf>

Solano, M. y Damha, N. (2017). El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891) en la libertad de despido en el sector privado contemplada en la legislación actual, a partir de un análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial (Tesis de Licenciado). Recuperada de <http://ij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/M%C3%B3nica-Solano-Mata-Nicole-Damha-Najjar-TESIS-COMPLETA.pdf>

Sánchez, R. y Apaza, T. (2018). Análisis del v pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional, sobre indemnización y remuneraciones devengadas en los casos de despido fraudulento y despido incausado – Lima 2016 (Tesis de Abogado). Recuperada de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/574/SANCHEZ-APAZA-1-Trabajo-An%C3%A1lisis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tomaya, M. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú: un enfoque teórico-práctico*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Tribunal Constitucional (2014). EXP N ° 05199-2015-PA/TC LIMA. Recuperado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/05199-2015-AA.pdf>

Villavicencio R., A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Recuperado de <http://files.pucp.edu.pe/posgrado/wp-content/uploads/2017/05/22162507/LA-LIBERTAD-SINDICAL-EN-EL-PER%C3%A9-2010-FINAL.pdf>

Zanzo, M. (2010). La libre sindicación en la empresa privada costarricense, posterior a la ley n° 7360, como derecho humano (Tesis de Licenciado). Recuperada de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-zanzo\\_m/pdfAmont/de-zanzo\\_m.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-zanzo_m/pdfAmont/de-zanzo_m.pdf)

### **Revistas y artículos indexadas**

Arteaga, A. (noviembre, 2018). Especial de Derecho. *Revista San Gregorio*, (26). Recuperado de <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/481/4-ANA>

- Blancas, C. (diciembre, 2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. *Revista Derecho & Sociedad*, (21), 154-171. Recuperado a partir de
- Catacaro, P. (julio/diciembre, 2016). El despido incausado y fraudulento laboral. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*. Vol. 19-II, N° 38.
- Domínguez, A. (enero/junio, 2017). El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno. *Revista de Derecho* N° 241. ISSN 0303-99867.
- Ermida, O. (mayo/septiembre, 2012). Crítica de la libertad sindical. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP* N° 68. ISSN 0251-3420
- Ferro, V. (agosto/octubre, 2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP* N° 68. ISSN 0251-3420.
- Iberly (abril, 2016). Análisis de los límites y aplicabilidad de la teoría gradualista a las faltas laborales (despido disciplinario por trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo). *Revista Laboral*. Recuperado de <https://www.iberley.es/practicos/analisis-limites-aplicabilidad-teoria-gradualista-faltas-laborales-despido-disciplinario-trasgresion-buena-fe-contractual-abuso-confianza-desempeno-trabajo-1081>
- INEI. (abril, 2017). Boletín estadístico. *Trabajadores y trabajadoras*. Recuperado de <https://www.inei.gov.pe/prensa/noticias/en-el-peru-existen-16-millones-511-mil-trabajadoras-y-trabajadores-que-conmemoraran-el-proximo-1-de-mayo-el-dia-del-trabajo-10719/>
- ILO. (2016). Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office – Geneva. ISBN 978-92-2-130385-5
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (enero/julio, 2016). Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones Oficina de Estadística. Boletín estadístico 2016.
- MTEP. (enero/junio 2018). Boletín estadístico. *Anuario estadístico sectorial*. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/300160/d234652\\_opt.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/300160/d234652_opt.pdf)
- Neves, J. (junio/julio, 2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. *THĒMIS-Revista de Derecho* 67. 2015. pp. 227-232. ISSN: 1810-9934.

Pasco C. “Extinción de la relación Laboral en el Perú”. En: Pla R, A La Extinción de la Relación Laboral. Lima: Aelee Editorial, 1987, p. 245-248.

Quiñones, S. (julio/octubre, 2018). El derecho constitucional a la libertad sindical: una mirada actual a su contenido y alcances. Revista Derecho & Sociedad, 51 (133), 131-141.

Vílchez, L. (diciembre, 2017). Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿Es realmente posible probarlas? Revistas IUS ET VERITAS, N° 55. ISSN 1995-2929.

Anexo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

---

ALUMNO : Roy Reynoso Navarro

ASESOR : Mg. Huarcaya Lovon; Carlos Jesús

TEMA : DESARROLLO DE TESIS

**El despido y la libertad sindical del trabajador en la Oficina Nacional de Procesos  
ElectORAles - Lima, año 2019**

.

ATE - PERU

2019



VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos Y Nombres: Huerta Naupay, Juan  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: SUNARIL  
 I.3. Nombre del Instrumento y motivo de evaluación: Cuestionario  
 I.4. Autor (a) de Instrumento: Ray Reynoso Navarro

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Inaceptable						Mínimamente 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 objetos 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 de los supuestos.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos, categorías e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a 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.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Ate. \_\_\_ de octubre 2019.

Firma del Experto Informante

DNI N° 41102443 Telf: 9415 79781  
JUAN HUERTA NAUPAY

Validación de cuestionario



VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

V. DATOS GENERALES

5.1. Apellidos Y Nombres: *Ugaz Sanchez, Roberth O.*  
 5.2. Cargo e Institución donde labora: *SUNAFIL*  
 5.3. Nombre del Instrumento y motivo de evaluación: *Cuestionario*  
 5.4. Autor (s) de Instrumento: *Roy Reynoso Navarro*

VI. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Inaceptable						Mínimamente 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 objetos y las necesidades reales de la investigación.													X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X	
5. SUPLENENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar los categorías de los supuestos.													X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos, categorías e indicadores.													X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde a 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	

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.



VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN

*Roberth O. Ugaz Sánchez* 95%  
 AGOGADO  
 REG. CAL. 42553

Ate, \_\_\_ de octubre 2019.

Firma del Experto Informante

DNI N° *12109087* Telf: *989027407*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos Y Nombres: Reynoso Navarro, Jorge Martín  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Abogado Litigante Independiente  
 I.3. Nombre del Instrumento y motivo de evaluación: Cuestionario  
 I.4. Autor (s) de Instrumento: Ray Reynoso Navarro

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Inaceptable					Minimamente aceptable			Aceptable				
		48	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 objetos 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 de los supuestos.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos, categorías e indicadores.													X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde a 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.

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Jorge Martín Reynoso Navarro

Ate. \_\_\_ de octubre 2019.

ABOGADO  
 Reg. CNL 64991  
 Firma del Experto Informante

DNI N° J 0510227 Tel: 948489731

✓ **Instrumento**

FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

<b><u>CUESTIONARIO</u></b>	
Fecha: _____	
Sexo:	<input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F

El presente cuestionario cuenta con 32 preguntas, las cuales contribuyen a evaluar cada uno de los indicadores de la investigación titulada: la **“EL DESPIDO Y LA LIBERTAD SINDICAL DEL TRABAJADOR EN LA OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES - LIMA, AÑO 2019”**

marcar con una “X” la respuesta que considere apropiada a cada pregunta. Cada respuesta reflejará su opinión respecto a cada indicador que se señala.

**Instrucciones:**

Lea afinadamente cada una de las preguntas y responda usted conforme crea más conveniente o correcta a su juicio según su realidad. Favor de responder con la verdad, no alterar las respuestas de éste cuestionario.

Marque con un aspa (X) la alternativa que considere la más apropiada en función a lo siguiente:

<b>VALORES DE ESCALA</b>				
<b>NUNCA</b>	<b>POCAS VECES</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>VALORES DE ESCALA</b>				
		<b>N</b>	<b>PV</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
		1	2	3	4	5
<b>Despido nulo</b>	¿Ha escuchado alguna vez sobre que es un despido nulo?					
	¿Sabe cuáles son sus derechos ante un despido nulo durante el periodo de prueba?					

	¿Considera usted que la libertad sindical tiene relación con el despido nulo?					
	¿Ha escuchado sobre algún caso o supuesto de despido nulo dentro de su empresa?					
	¿Sabe qué hacer ante un supuesto de despido nulo?					
	¿Considera usted que puede solicitar la indemnización y/o reposición ante un despido nulo?					
<b>Despido incausado</b>	¿Ha escuchado alguna vez sobre que es un despido incausado?					
	¿Sabe cuáles son sus derechos ante un despido incausado?					
	¿Conoce en qué casos o supuestos está ante un despido incausado?					
	¿Ha escuchado sobre algún caso o supuesto de despido incausado dentro de su empresa?					
	¿Sabe qué hacer ante un supuesto de despido incausado?					
	¿Considera usted que puede solicitar la indemnización y/o reposición ante un despido incausado?					
<b>Despido fraudulento</b>	¿Ha escuchado alguna vez sobre que es un despido fraudulento?					
	¿Sabe cuáles son sus derechos ante un despido fraudulento?					
	¿Conoce en qué casos o supuestos está ante un despido fraudulento?					
	¿Ha escuchado sobre algún caso o supuesto de despido fraudulento dentro de su empresa?					
	¿Sabe qué hacer ante un supuesto de despido fraudulento durante el periodo de prueba?					
	¿Considera usted que puede solicitar la indemnización y/o reposición ante un despido fraudulento?					
<b>Conquista de la libertad sindical</b>	¿Ha escuchado alguna vez sobre los sindicatos?					
	¿Considera importante la creación de					

	sindicatos?					
	¿Conoce usted desde cuando existe el derecho de la libertad sindical?					
	¿Considera que la libertad sindical tiene relación con el despido nulo?					
	¿Considera que su empresa tolera o permite ejercer derecho de libertad sindical?					
	¿Considera que el gobierno protege el derecho de la libertad sindical del trabajador?					
<b>Contenido esencial</b>	¿Sabe que es el derecho de la libertad sindical?					
	¿Sabe cuál es el contenido esencial del derecho de la libertad sindical?					
	¿Conoce cuál es la finalidad de un sindicato?					
	¿Conoce si la libertad sindical es un derecho fundamental?					
	¿Sabe que nos dice el tribunal constitucional sobre el contenido esencial del derecho de la libertad sindical?					
	¿Considera importante el derecho de la libertad sindical en el país?					
<b>Régimen jurídico</b>	¿Sabe usted si el derecho de libertad sindical está regulado en nuestra constitución vigente de 1993?					
	¿Cree que el derecho de la libertad sindical es vulnerado ante un despido?					
	¿Sabe cuáles son los requisitos para pertenecer a un sindicato?					
	¿Ha escuchado usted sobre la OIT?					
	¿Sabe que función cumple la OIT, con respecto al derecho de libertad sindical?					
	¿Es imaginable la posibilidad de que los trabajadores vuelvan a sentirse alguna vez protegidos por los sindicatos?					



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE PREGRADO

✓ Matriz de consistencia

**Título: El despido y la libertad sindical del trabajador en la Oficina Nacional de Procesos Electorales - Lima, año 2019**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÒTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>1. Problema General</b> ¿De qué manera el <b>despido</b> se relaciona con la <b>libertad sindical</b> del trabajador en ONPE - Lima, año 2019?</p>	<p><b>1.Objetivo General</b> Determinar de qué manera el <b>despido</b> se relaciona con la <b>libertad sindical</b> del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.</p>	<p><b>1. Hipótesis Principal</b> El <b>despido</b> se relaciona significativamente con la <b>libertad sindical</b> del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.</p>	<p><b>1. Variable independiente:</b> <b>X. DESPIDO</b> <b>X1</b> Despido Nulo - X1.1. Definición - X1.2. Características - X1.3. Casos o supuesto  <b>X2.</b> Despido Incausado - X2.1. Definición - X2.2. Características - X2.3. Casos o supuestos  <b>X3.</b> Despido Fraudulento - X3.1. Definición - X3.2. Características - X3.3. Casos o supuestos</p>	<p><b>1. Método de la Investigación</b>  Investigación descriptiva correlacional: Tienen como fin, realizar un análisis del estado del objeto de estudio, determinar sus características y propiedades.  <b>2. Diseño de la Investigación</b>  No experimental de carácter transversal – Correlacional.</p>
<p><b>2. Problema Específicos:</b> P<sub>1</sub> ¿De qué manera el <b>despido nulo</b> se relaciona con la <b>libertad sindical</b> del trabajador en ONPE - Lima, año 2019?</p>	<p><b>3. Objetivos Específicos</b> O<sub>1</sub> Determinar de qué manera el <b>despido nulo</b> se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.</p>	<p><b>4. Hipótesis Derivadas</b> H<sub>1</sub> El <b>despido nulo</b> se relaciona significativamente con la <b>libertad sindical</b> del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.</p>		

<p>P<sub>2</sub> ¿De qué manera el <b>despido Incausado</b> se relaciona con la <b>libertad sindical</b> del trabajador en ONPE - Lima, año 2019</p> <p>P<sub>3</sub> ¿De qué manera el <b>despido fraudulento</b> se relaciona con la <b>libertad sindical</b> del trabajador en ONPE - Lima, año 2019?</p>	<p>O<sub>2</sub> Determinar de qué manera el <b>despido incausado</b> se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019</p> <p>O<sub>3</sub> Determinar de qué manera el <b>despido fraudulento</b> se relaciona con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.</p>	<p>H<sub>2</sub> El <b>despido incausado</b> se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.</p> <p>H<sub>3</sub> El <b>despido fraudulento</b> se relaciona significativamente con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019.</p>	<p><b>1. Variable Dependiente:</b>  <b>Y. LA LIBERTAD SINDICAL</b>  <b>Y1</b> Etapas históricas  Indicadores  - Y1.1. Primera etapa: La prohibición  - Y1.2. Segunda etapa: La tolerancia  - Y1.3. Tercera etapa: El reconocimiento jurídico.  <b>Y2</b> El contenido de la libertad sindical  Indicadores  - Y2.1. Libertad sindical individual  - Y2.2. Autonomía sindical  - Y2.3. Libertad sindical y las civiles  <b>Y3</b> El régimen jurídico sindical  Indicadores  - Y3.1. Regímenes jurídicos aplicables  - Y3.2. La adquisición de la personalidad jurídica  - Y3.3. Derecho a la actividad sindical  <b>Y4</b> Libertad sindical en el derecho español  Indicadores  - Y2.1. La norma vigente  - Y2.2. Libertad sindical individual  - Y2.3. Autonomía sindical</p>	<p><b>3. Población y Muestra</b></p> <p><b>Población</b>  Está conformada por 196 trabajadores que conforma la institución ONPE – Sede Lima.</p> <p><b>Muestra</b>  Es representativa y estará conformada por 98 trabajadores.</p> <p><b>4. Instrumentos</b>  - Cuestionario</p> <p><b>5. Técnicas de recolección de datos</b>  - Encuesta</p> <p><b>6. Tratamiento Estadístico</b>  Será sometida a pruebas de consistencia para determinar su validez y confiabilidad, utilizando gráficas estadísticas con el uso SPSS.</p>
--	--	---	---	--