



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**Escuela Profesional de Derecho**

**TESIS**

**“EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NO  
RENOVACIÓN DE LOS CONTRATOS MODALES, VILLA  
EL SALVADOR - 2018”**

**PRESENTADO POR:**

**BETZY YANIRA VALDIVIA LLANOS**

**ASESORES:**

**DRA. JESSICA PILAR HERMOZA CALERO**

**MG. CARLOS RODOLFO BULNES TARAZONA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**LIMA, PERÚ**

**2021**

## Índice

|   |           |
|---|-----------|
| Carátula .....  | i         |
| Índice .....  | ii        |
| Dedicatoria: .....  | iv        |
| Agradecimiento .....  | v         |
| Reconocimiento.....   | vi        |
| Abstract .....  | viii      |
| Introducción .....  | ix        |
| <b>CAPÍTULO I:</b> .....                                    | 12        |
| <b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>                     | <b>12</b> |
| <b>1.1 Descripción de la realidad problemática .....</b>    | <b>12</b> |
| <b>1.2 Delimitación de la investigación .....</b>           | <b>15</b> |
| <b>1.2.1 Delimitación Espacial:.....</b>                    | <b>15</b> |
| <b>1.2.2 Delimitación Social:.....</b>                      | <b>15</b> |
| <b>1.2.3 Delimitación Temporal:.....</b>                    | <b>15</b> |
| <b>1.2.4 Delimitación Conceptual: .....</b>                 | <b>15</b> |
| <b>1.3 Problema de Investigación .....</b>                  | <b>16</b> |
| <b>1.3.1 Problema General.....</b>                          | <b>16</b> |
| <b>1.3.2 Problemas Específicos .....</b>                    | <b>16</b> |
| <b>1.4 Objetivos de la Investigación .....</b>              | <b>16</b> |
| <b>1.4.1 Objetivo General.....</b>                          | <b>16</b> |
| <b>1.4.2 Objetivos Específicos .....</b>                    | <b>17</b> |
| <b>1.5 Supuestos y categorías de la investigación .....</b> | <b>17</b> |
| <b>1.5.1. Supuesto General: .....</b>                       | <b>17</b> |
| <b>1.5.2. Supuestos específicos: .....</b>                  | <b>17</b> |
| <b>1.5.3. Categorías .....</b>                              | <b>18</b> |
| <b>1.5.3.1 Operacionalización de las Categorías.....</b>    | <b>20</b> |
| <b>1.6 Metodología de la Investigación.....</b>             | <b>21</b> |
| <b>1.6.1. Tipo y Nivel de investigación.....</b>            | <b>21</b> |
| <b>a) Tipo de Investigación .....</b>                       | <b>21</b> |
| <b>b) Nivel de Investigación .....</b>                      | <b>21</b> |

|  |                               |
|--|-------------------------------|
| 1.6.2. Método y Diseño de la Investigación .....                           | 21                            |
| a) Método de investigación.....  | 21                            |
| b) Diseño de la Investigación .....  | 22                            |
| 1.6.3. Población y Muestra de la Investigación .....                       | 22                            |
| a) Población:.....   | 22                            |
| b) Muestra: .....  | 23                            |
| 1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....               | 23                            |
| a) Técnicas .....  | 23                            |
| b) Instrumentos.....   | 23                            |
| 1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación ..... | 24                            |
| a) Justificación.....  | 24                            |
| b) Importancia .....   | 26                            |
| c) Limitaciones.....   | 26                            |
| <b>CAPÍTULO II:</b> .....  | 27                            |
| <b>MARCO TEÓRICO</b> .....   | 27                            |
| 2.1 Antecedentes del Estudio de Investigación .....                        | 27                            |
| 2.2 Bases Legales .....  | 34                            |
| 2.2. Bases Legales Nacionales.....   | 37                            |
| 2.3. Bases Teóricas .....  | 40                            |
| 2.4 Definición de términos básicos .....                                   | 62                            |
| <b>CAPÍTULO III:</b> .....   | 64                            |
| <b>PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b> .....         | 64                            |
| 3.1. Análisis de resultados .....  | 64                            |
| 3.2. Discusión de Resultados:.....   | 71                            |
| 3.3. CONCLUSIONES .....  | 73                            |
| 3.4. RECOMENDACIONES .....   | 75                            |
| 3.5. Fuentes de Información.....   | 76                            |
| <b>ANEXOS</b> .....  | 78                            |
| <b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b> .....  | 79                            |
| <b>GUÍA DE ENTREVISTA</b> .....  | 80                            |
| <b>VALIDACIÓN DE EXPERTOS</b> .....  | 81                            |
| <b>ANTEPROYECTO DE LEY</b> .....   | ¡Error! Marcador no definido. |

Dedicatoria:

Quiero dedicar mi tesis a mi Madre, padre y a mi abuela Angélica, quienes son mi sustento y motor quienes me dieron la fuerza y el mejor ejemplo de superación. Me han acompañado en la etapa de estudiante y ahora me verán como una profesional.

Betzy Yanira

## Agradecimiento

Este agradecimiento va para todas las personas que me acompañaron en todo este proceso, primero darle gracias a Dios, a mi Santísima Virgen de Chapi, a mi Señor de los Milagros, quienes me prestaron vida para poder atravesar estas etapas, a mis padres por siempre estar conmigo por creer en mi a pesar de mis hábitos, solo su presencia hace que tenga la fuerza y garra que necesito para seguir contra todo, agradecer a mis hermanos Franklin, Jonathan y Geraldine, por ser parte de mi familia, aunque a veces parece que estuviéramos en una batalla, hay momentos donde la guerra cesa y nos unimos para lograr nuestros objetivos. *(Agradecer también a mi Abuela Angélica, que día a día me da un gran ejemplo de lucha y sacrificio, siendo tan frágil es el sostén de toda mi familia, es la unión hecha persona)* Incrementar unas líneas más y decir que ella me acompañó en los primeros años de mi carrera y ahora al terminar ella no podrá acompañarme, pero sé que desde el cielo ella me cuidará. Su amor y fortaleza siempre estará conmigo, te extraño choquito... A mis amigas, que siempre hemos estado juntas desde el I ciclo hasta la actualidad, por todas las anécdotas y aventuras juntas. Gracias a todos los que estuvieron a mi lado, gracias por quedarse y ser parte de mi vida.

La autora.

## Reconocimiento

A mis docentes que han sido participes de esta etapa universitaria, en especial a mis asesores la Doctora Jessica Pilar Hermoza Calero y al doctor Carlos Rodolfo Bulnes Tarazona quienes me han ayudado desde las aulas y ahora en esta etapa del asesoramiento, por ayudarme a proyectar y profundizar mi investigación, y así poder desarrollar mejor mi investigación.

La autora.

## Resumen

La presente tesis titulada “El Derecho a la Libertad Sindical y la no renovación de los contratos modales - Villa el Salvador 2018” tiene como objetivo determinar de qué forma se vulneran los derechos fundamentales, específicamente en aquellas no renovaciones de contratos modales a consecuencia de una afiliación a una organización sindical por parte de sus trabajadores. Se busca determinar cómo se está vulnerando este derecho fundamental ya que el trabajador se suscita como la parte más débil de la relación laboral y muchas veces las decisiones que toma el empleador el trabajador las asume en base a la capacidad de dirección y se ejecuta a pesar que sea perjudicial para este.

La presente investigación tiene como tipo, básica por que busca el progreso científico, acreditar los entendimientos técnicos, sin tener mayor interés en sus aplicaciones o sus resultados prácticos. El método que se va utilizar es un razonamiento, que pasa de casos particulares a casos más generales, y es un reflejo de los términos individuales. El diseño de la presente investigación es la Teoría Fundamentada, ya que el investigador explica de manera general desde la perspectiva de diversos participantes. La población de la investigación es de 5 trabajadores, y como técnica se utiliza la entrevista y como instrumento la guía de entrevista.

Los resultados respecto a la presente investigación son: a pesar de las diversas regulaciones, normativas se sigue vulnerando los derechos, el motivo de esta vulneración se sustenta en que el empleador se puede sentir amenazando, que está perdiendo fuerza en la toma de decisiones, también depende de la relación entre el empleador y el sindicato, los temas de conflicto entre ambas partes y faltas de acuerdos, en este caso el empleador no le convendría, no querrá que más trabajadores ingresen al sindicato y a consecuencia no les renuevan el contrato ya que no quieren una igualdad de posiciones, quieren siempre determinar las condiciones laborales. muchas veces “El ejercer un derecho es estar sometiendo a represalias por parte del empleador”.

Palabras claves como: Libertad sindical, Contratos modales, derechos fundamentales, no renovación de contratos, sindicato.

## Abstract

The present thesis entitled “the right to freedom of association and the non-renewal of modal contracts - villa el Salvador 2018” aims to determine how fundamental rights are violated specifically in those non-renewal of modal contracts as a result of a affiliation to a trade unión organization by its workers. It seeks to determine how this fundamental right is being violated since the worker arises as the weakest part of the labor relationship and many times the decisions made by the employer are assumed by the worker based on the management capacity and are executed despite that detrimental to this.

The type of research I presented is basic because it seeks scientific progresses, accrediting technical understandings, without having greater interest in its applications or practical results. The method to be used is reasoning, which goes from particular cases to more general cases, and is a reflection of the individual terms. The design of this research is Grounded Theory, since the researcher explains in a general way from the perspective of various participants. The research population is 5 workers, and the interview is used as a technique and the interview guide as an instrument.

The results regarding this research are: despite the various regulations, norms, rights continue to be violated, the reason for this violation is based on the fact that the employer may feel threatening, that he is losing strength in decision-making, as well it depends on the relationship between the employer and the unión, the issues of conflicts between both parties and lack of agreements, in this case the employer would not suit him, he will not want more workers to join the unión and consequently they always want to determine working conditions. many times “Exercising a right is subjecting yourself retaliation by the employer.”

Keywords such as: Freedom of association, Modal contracts, fundamental rights, non-renewal of contracts, unión.

## Introducción

El Derecho a la Libertad sindical es un derecho fundamental que tienen todas las personas por ende los trabajadores pueden ejercer con libertad el derecho de constituir o afiliarse a las organizaciones sindicales y esta afiliación muchas veces se constituye como un factor determinante para que el empleador a pesar de las normativas vigentes siga viendo este acto como un factor perjudicial y de esta forma no se genere una renovación de contrato, estamos frente a actos discriminatorios que afectan directamente y que menoscaban los derechos de las personas.

Con ellos tenemos los siguientes objetivos a) Determinar si la afiliación de un trabajador a una organización sindical, influye para la no renovación de un contrato, b) Determinar si la parte empleadora ve a la afiliación a una organización sindical como una amenaza a sus intereses, ya que esta garantiza un mejor reconocimiento a sus derechos, c) Determinar que o cuál es la protección que brinda las organizaciones sindicales ante una no renovación de contrato y si la normativa existente garantiza la correcta y efectiva protección de sus Derechos, d) Determinar las razones por la cual no se da la renovación de contrato, aquellos trabajadores recién afiliados a un sindicato.

Para fortalecer ello planteamos ciertas preguntas a) ¿Qué determinante es la afiliación de un trabajador a una organización sindical, para la no renovación de un contrato? b) ¿Por qué la parte empleadora ve a la afiliación como una amenaza a sus intereses, ya que esta garantiza un mejor reconocimiento a los derechos? c) ¿Cuál es la protección que da las organizaciones sindicales ante una No renovación de contrato, cree que la normativa existente garantiza la correcta y efectiva protección de sus derechos? d) ¿Por qué se da la no renovación de contrato a los trabajadores recién afiliados a un sindicato?

La investigación busca desde una perspectiva inductiva demostrar que desde hacer efectivo un derecho es decir a partir de una afiliación a una organización sindical, muchos trabajadores están predispuestos a una no renovación de contrato, y que las regulaciones existentes no son suficientes para la proteger y

salvaguardar nuestros derechos. La presente investigación aplicara un conjunto de opiniones que buscan respaldar estos actos de discriminación en materia laboral.

La importancia de la presente investigación es demostrar la realidad del trabajador frente a los actos discriminatorios o abusos por la parte empleadora ya que se estar vulnerando sus derechos.

A continuación, describiremos el contenido capitulado de la tesis:

El capítulo I del presente trabajo de investigación nos enfocamos en la descripción de la realidad problemática, la cual nos permite observar desde diferentes aspectos la postura de organismos internacionales, regionales, locales, para de esta manera poder describir el tema central de la investigación posteriormente se delimitara la investigación en 4 aspectos, iniciando con la delimitación espacial, social, temporal y para culminar en el conceptual, a ello el presente capítulo contiene el problema de investigación, los objetivos que nos permite dar respuesta al problema, los supuestos y categorías que nos hace referencia a la proyección de nuestra investigación y a la importancia de nuestro título identificado en variable dependiente y una variable independiente, el cual nos permite obtener las subcategorías. La metodología de la presente tesis contiene las características que debe contener una investigación, enfocado en aspectos como diseño de investigación, tipo y nivel, enfoque, método, población, muestra y también las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Esta tesis contiene los recursos que son un medio que nos permiten ver el grado de dificultad que ha existido en la investigación desde la perspectiva física, económica y humana. Contiene los presupuestos que son los gastos que fueron utilizados para lograr la información requerida en la presente investigación y por ultimo un esquema de organización de actividades.

La justificación son las características y el aspecto de la investigación que nos permiten darle un sentido lógico, teórico y metodológico para así poder llegar a una investigación precisa.

El capítulo II es el marco que está dividido en antecedentes nacionales e internacionales los cuales son el preámbulo de investigaciones anteriores,

también esta las bases legales conformadas por normas, leyes, resoluciones, reglamentos encontramos también a las bases teóricas la cual está conformada por un conjunto de citas obtenidas de libros, revistas e informes laborales referentes a mi tema de investigación, por último este capítulo nos muestra definiciones de términos básicos, que nos permite enriquecer el trabajo.

El capítulo III la presentación, análisis e interpretación de resultados, se desarrolla en tablas y gráficos para corroborar con estadísticas lo expuesto, se plasma la discusión de resultados, finalmente las conclusiones y recomendaciones por parte del autor.

Fuentes de información las cuales están conformadas por fuentes bibliográficas que son los libros utilizados en mi investigación, así como revistas, artículos e informes.

Finalmente, los anexos, son los respaldos a nuestra investigación el cual está conformado por una matriz de consistencia, el instrumento o guía de entrevista en el caso de la investigación cualitativa y por último tenemos el juicio de expertos y el Anteproyecto de ley.

## **CAPÍTULO I:**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

En nuestro país, el caso de cese de labores o no renovación de contrato a raíz de una afiliación de un trabajador un sindicato, se ha convertido en una práctica convencional por la parte empleadora, violando y vulnerando los derechos fundamentales. La no renovación de contrato es una decisión unilateral por el empleador, donde sin querer incurrir en actos previstos por la norma, decide aprovecharse de su capacidad de dirección y violentar la regulación existente.

El Convenio N° 87 y 98 tratan sobre el Derecho a la Sindicalización y Negociación Colectiva dados por la OIT en los años 1948 -1949 establecen que el trabajador tiene una protección contra cualquier acto de discriminación, no puede ser perjudicado en torno de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Estos Convenios son de carácter internacional dados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ratificados internacionalmente a pesar de

los parámetros ya establecidos muchas veces la norma es vulnerada, infringida e incumplida por la parte empleadora.

En la actualidad se puede apreciar como los empleadores en su carácter de parte más fuerte en un contrato laboral o en la relación laboral, puede tomar medidas adecuándolas a su beneficio.

En las relaciones laborales individuales, por efectos de la subordinación, el trabajador se encuentra en una situación jurídica disminuida frente a su empleador. (Guerrero, 2009)

Por ende, los trabajadores buscan proteger y hacer frente a su empleador cualquier tipo de abuso de sus derechos por ello se busca la organización ya que de manera individual – unilateral sería más complicado, dificultoso poder hacerlo ya que podría tomar represalias por un reclamo justo.

Es legítimo que los trabajadores debidamente organizados exijan mejores condiciones laborales a través de sindicatos, institución jurídica reconocida de manera uniforme por el derecho comparado a la cual no es ajena la legislación peruana.

Según, (Villavicencio, 2010), sobre el Derecho a la libertad Sindical, define:

“El derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes.”

A pesar de su reconocimiento específico y teniendo en cuenta que es un Derecho Fundamental consagrado en la “Constitución Política del Perú”, en el artículo 28º, muchos empleadores toman como motivación o sustento esta afiliación para una no renovación de su contrato de trabajo, esta figura es una realidad social que atenta directamente en contra de la persona, su dignidad y el derecho a un trabajo, ya volviéndose un problema. El trabajador

para sentirse seguro, protegido y sobre todo respaldado se afilia a un Organización Sindical, pero para ojos del empleador esto no es agradable, ya que sería parte del Sindicato es decir aquellas personas reunidas con los mismos ideales que defienden sus derechos e intereses y eso no le convendría al empleador, ya que de una manera u otra se ve perjudicado, atentado a nuevos cambios, medidas, nuevas propuestas por parte del sindicato conducidos por este nuevo integrante

## **1.2 Delimitación de la investigación**

### **1.2.1 Delimitación Espacial:**

La presente investigación se desarrolla en el sector privado, distrito de Villa el Salvador. Para identificar los índices de recientes afiliaciones a sindicatos y no han sido sujetos a una renovación de contrato.

### **1.2.2 Delimitación Social:**

Dentro del ámbito social la presente investigación está dirigida a los trabajadores que están laborando en el sector privado que sustentan contratos modales.

### **1.2.3 Delimitación Temporal:**

La presente investigación se realiza en el año 2018.

### **1.2.4 Delimitación Conceptual:**

Según, (Villavicencio, 2010), define a la Libertad Sindical como:

“El derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes.”

Según, (Obregón, 2011) define a los Contratos modales como:

“La regla general es que el contrato de trabajo se celebre por tiempo indeterminado. Sin embargo, nuestra legislación permite la celebración de contratos a plazo fijo a los que denomina «contratos de trabajo sujetos a modalidad», los que pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que

se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”.

“Los contratos de trabajo se pueden clasificar de múltiples formas, siendo una de ellas la duración de la prestación del servicio. Según este elemento, es típico el contrato de trabajo celebrado a duración indeterminada o indefinida y atípico a aquel que se celebra a plazo fijo, que nuestra legislación denomina “contratos de trabajo sujetos a modalidad” (Obregón, 2011)

### **1.3 Problema de Investigación**

#### **1.3.1 Problema General**

¿Qué determinante es la afiliación de un trabajador a una organización sindical, para la no renovación de un Contrato modal, Villa el Salvador - 2018?

#### **1.3.2 Problemas Específicos**

- a. ¿Por qué la parte empleadora ve a la afiliación como una amenaza a sus intereses, ya que esta garantiza un mejor reconocimiento a los derechos, Villa el Salvador -2018?
- b. ¿Cuál es la protección que da las organizaciones sindicales ante una No renovación de contrato, cree que la normativa existente garantiza la correcta y efectiva protección de sus Derechos - Villa el Salvador 2018?
- c. ¿Por qué se da la no renovación de contrato a los trabajadores recién afiliados a un sindicato, Villa el Salvador 2018?

### **1.4 Objetivos de la Investigación**

#### **1.4.1 Objetivo General**

¿Determinar si la afiliación de un trabajador a una organización sindical, influye, para la no renovación de un contrato, Villa el Salvador -2018?

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- a. Determinar si la parte empleadora ve a la afiliación a una organización sindical como una amenaza a sus intereses, ya que esta garantiza un mejor reconocimiento a sus derechos, Villa el Salvador – 2018.
- b. Determinar que o cuál es la protección que brinda las organizaciones sindicales ante una no renovación de contrato y si la normativa existente garantiza la correcta y efectiva protección de sus Derechos Villa el Salvador - 2018.
- c. Determinar las razones por la cual no se da la renovación de contrato, aquellos trabajadores recién afiliados a un sindicato, Villa el Salvador – 2018.

## **1.5 Supuestos y categorías de la investigación**

### **1.5.1. Supuesto General:**

Se establece que la afiliación a una organización sindical, sustenta una característica importante ya que influye considerablemente ante una no renovación de contrato, los empleadores ven este acto como una amenaza o una disminución a su rol, a su poder de dirección ya que de esta manera aparentemente perderán fuerza en el acto de toma de decisiones, y con nuevos integrantes el empleador tiene por referencia que la base del sindicato que podría cambiar la ideología, querer nuevos y mejores beneficios laborales, etc.

### **1.5.2. Supuestos específicos:**

- a. Las organizaciones sindicales brindan una representación, un apoyo en virtud a la mejora de condiciones laborales, económicas, beneficios sociales, etc. también ante cualquier injusticia o vulneración de derechos. Para la solución de cualquier controversia entre partes se hará mediante la negociación colectiva, todo es bajo consenso de ambas partes y el empleador puede sentir esto como una amenaza a sus intereses.

- b. La protección que le brinda estas organizaciones sindicales es un apoyo legal, un asesoramiento ya sea a través de una demanda de despido, alegando los hechos y fundamentos de derecho pertinentes que acrediten los actos irregulares o discriminatorios.
- c. La no renovación de los contratos a trabajadores recién afiliados se da con frecuencia y en la presente investigación se puede corroborar ello ya que los empleadores al percatarse de la afiliación y los nuevos ingresos, piensan que el sindicato adquirirá más fuerza o simplemente que irá incrementando su poder y que en las negociaciones posteriores tendrán decisiones más fuertes, serán más imponentes que los empleadores y así incrementarán más sus beneficios.
- d. La normativa que se sustenta no es un impedimento regulatorio eficaz ante una vulneración de derechos, se necesita órganos ejecutores que puedan supervisar los motivos de una no renovación o despido sin tener que ir necesariamente a una vía legal.

### **1.5.3. Categorías**

- a. Libertad Sindical
- b. Contratos Modales

Según, (Villavicencio, 2010), define a La libertad sindical como:

“El derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes.”

Según, (Obregón, 2011), define a los Contratos Modales como:

“Los contratos de trabajo se pueden clasificar de múltiples formas, siendo una de ellas la duración de la prestación del servicio. Según este elemento, es típico el contrato de trabajo celebrado a duración indeterminada o indefinida y atípico a aquel que se celebra a plazo fijo, que nuestra legislación denomina “contratos de trabajo sujetos a modalidad”.

### 1.5.3.1 Operacionalización de las Categorías

| Categorías        | Definición Conceptual  | Definición Operacional  | Subcategorías                              | Ítems |
|-------------------|--|---|--|-------|
| Libertad Sindical | (Shigyo, 2013)“Es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos. La libertad sindical sirve para equilibrar un poco la relación, desigual por naturaleza, entre el empleador y el trabajador”.                         | Entendemos como Libertad Sindical la potestad que tienen todas las personas de poder afiliarse, desafiliarse o re afiliarse a organismos sindicales. Los trabajadores que se afilian a los sindicatos es para salvaguardar sus derechos para protegerse de cualquier actos de arbitrariedad discriminación. | Protección a las organizaciones sindicales | 1     |
|                   |  |   | Derecho Fundamental                        | 2     |
|                   |  |   | Libre afiliación                           | 3     |
| Contratos Modales | (Obregón, 2011), los que pueden celebrarse cuando así lo quieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. | Entendemos como contratos modales aquellos que pueden celebrarse periódicamente y cuando lo quiera la parte empresarial, debido a la alta demanda, a la gran productividad de la empresa, un mercado más fuerte. El plazo de este contrato no debe superar los 2 años debido a sus modalidades.             | Contrato de trabajo                        | 4     |
|                   |  |   | Renovación de contrato de trabajo          | 5     |
|                   |  |   | Desnaturalización de contratos             | 6     |
| 7                 |  |   |  |       |

## **1.6 Metodología de la Investigación**

### **1.6.1. Tipo y Nivel de investigación**

#### **a) Tipo de Investigación**

##### **Investigación Social Básica o teórica**

“Es aquella que se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales, no está dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni resolver una interrogante física sino, únicamente es una investigación para profundizar la información sobre las relaciones sociales que se producen en el seno de la sociedad”. (Carrasco, 2005)

#### **b) Nivel de Investigación**

##### **Investigación Social Descriptiva:**

“La investigación descriptiva responde a las preguntas como: ¿Cómo es?, ¿Cuáles son?, ¿Dónde están?, ¿Cuántos son? (...), es decir, nos dice y refiere sobre las características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo histórico concreto y determinado (...)” (Carrasco, 2005)

### **1.6.2. Método y Diseño de la Investigación**

#### **a) Método de investigación**

“El método puede definirse como los modos, las formas, las vías o caminos más adecuados para lograr objetivos previamente definidos”. (Carrasco, 2005)

## **Método Inductivo**

Concluir o introducir parte de la observación directa para luego hacer una serie de generalizaciones con respecto a fenómenos observados, lo que permite llegar a la formulación de leyes generales. (Martinez, 2014, pág. 83)

### **b) Diseño de la Investigación:**

El diseño de investigación es el conjunto de estrategias procedimentales y metodológicas definidas y elaboradas previamente para desarrollar el proceso de investigación.

“El diseño como sistema de procedimientos y técnicas que guían la formulación del problema, así como todas las operaciones fácticas para darles respuestas y verificar la hipótesis, constituyen la estrategia clave, por ello, debe ser concebido en estrecha relación con la naturaleza del problema y el objeto de la investigación (...) en efecto el diseño es el instrumento que guía la forma y el modo con la investigación va a dar respuesta al problema de investigación”. (Carrasco, 2005)

## **Teoría Fundamentada**

“La teoría fundamentada tiene como rasgo principal que los datos se categorizan con codificación abierta, luego el investigador organiza las categorías resultantes en un modelo de interrelaciones (codificación axial), que representa a la teoría emergente y explica el proceso o fenómeno de estudio (codificación selectiva)”. (Hernandez, 2014).

### **1.6.3. Población y Muestra de la Investigación**

#### **a) Población:**

El presente trabajo de investigación va dirigido a los trabajadores del sector privado en Villa el Salvador.

Donde la población según, (Hernandez, 2014) señala, “La población deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo”

#### **b) Muestra:**

La muestra del presente trabajo es la parte representativa para la investigación, las personas que se tomarán como muestra es a 7 trabajadores del sector privado en Villa el Salvador, relacionados directamente a una posible no renovación de contrato por afiliación Sindical y conocedores del tema.

Donde la muestra según, (Hernandez, 2014) afirma: “Muestra subgrupo del universo o población del cual se recolectan y que debe ser representativo de esta”.

#### **Mapeamiento:**

“Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población”. (Carrasco, 2005)

### **1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

#### **a) Técnicas**

Según (Osorio, 2008) afirma, “Conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o un arte. |Pericia o habilidad para usar de esos procedimientos y recursos”.

#### **Entrevista**

Consiste en interrogar, con la ayuda de un guion, a una persona por obtener información, la cual registra el investigador (Martinez, 2014, pág. 157)

#### **b) Instrumentos**

Los instrumentos son medios auxiliares utilizados para recolectar información y poder desarrollar los cuestionarios donde según, (Osorio, 2008) afirma, “Instrumento en la cuarta de las acepciones académicas significa escritura, papel o documento con que se justifica o prueba alguna cosa”

### **Guía de entrevistas**

Es el instrumento, la herramienta que sirve a la técnica de la entrevista, que consiste en una hoja simple impresa o no impresa que contienen las preguntas a formular al entrevistado, en una secuencia determinada (Hernandez, 2014)

## **1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación**

### **a) Justificación**

#### **i. Teórica**

La investigación sintetiza su justificación teórica, en la facultad de una no renovación de contrato por el empleador debido a la afiliación a una organización sindical.

Según, (Hernandez, 2014) señala, “¿se logrará llenar algún hueco de conocimiento?, se podrán generalizar los resultados a principios más amplios?, ¿la información que se obtenga puede servir para comentar, desarrollar o apoyar una teoría?, ¿se podrá conocer en mayor medida el comportamiento de una o diversas variables o la relación entre ellas?, ¿ofrece la posibilidad de una exploración, fructífera de algún fenómeno?, ¿qué se espera saber con los resultados que no se conociera antes?, ¿puede surgir ideas, recomendaciones o hipótesis a futuros estudios?”

#### **ii. Metodológica**

La investigación metodológica busca desde un aspecto inductivo poder reconocer si es determinante la afiliación de un trabajador a una organización sindical, para la no renovación de un contrato modal, así como también obedece

a la guía de entrevista donde se podrá recolectar información y poder identificar si es un factor determinante.

La investigación, ¿puede ayudar a crear un nuevo instrumento para recolectar y/o analizar datos?, ¿ayuda a la definición de un concepto, variable o relación entre variables?, ¿pueden lograrse con ella mejoras de la forma de experimentar con una o más variables?, sugiere como estudiar más adecuadamente una población. (Hernandez, 2014)

### **iii. Social**

La investigación busca beneficiar a un grupo de trabajadores que se desarrollan laborando en el sector privado, para poder identificar si fue vulnerado sus derechos si hacer efectiva su afiliación constituyó en un factor determinante para no seguir en su puesto de trabajo.

Según, (Osorio, 2008) señala, “Relativo a la sociedad | Propio de los socios. | Sociológico. | Se emplea también por laboral o de los trabajadores. | Colectivo. Esos amplios significados se comprenden en la adjetivación de numerosas voces de interés jurídico, como asistencia, capital, clases, cuestión, contrato, delito, Derecho, estado, justicia, pacto, razón y seguridad sociales”.

### **iv. Práctica**

La investigación encuentra su justificación práctica, respecto a cómo el trabajador puede amparar su protección sino fue renovado su contrato debido a que se afilio a una Organización Sindical. y que tan efectiva es la normativa actual para una posible solución, ya sea con el desarrollo de la norma, o la creación de nuevas o por proponer instituciones u organismos que establezcan una protección eficaz ante la figura de una vulneración sin la necesidad de tener que ir a una vía contenciosa.

## **b) Importancia**

La presente tesis es importante ya que se podrá determinar que situaciones no están completamente protegidas, se podrá identificar las irregularidades ante una nueva afiliación sindical, como el trabajador al querer ejercer su Derecho de afiliación, tendrá como consecuencia un despido sin una fiscalización efectiva e inmediata o una institución – organismo que brinde esta regulación sin necesidad de ir a un juzgado.

## **c) Limitaciones**

### **i. Búsqueda de fuentes de la información**

La presente investigación ha sido un poco dificultosa respecto a la búsqueda de información, ya que para poder untar en el tema de investigación se ha tenido que desarrollar de manera individual los conceptos, teorías, definiciones de Derecho a la Libertad Sindical y Los Contratos Modales, enfocándolo en la búsqueda de jurisprudencia y doctrina una de las fuentes en la cual recurrí para recopilar más información, fue La Organización Internacional del Trabajo (OIT) libros sobre Derechos Sindicales, diccionarios jurídicos, etc.

### **ii. Recursos económicos**

En la presente investigación se dieron algunos problemas económicos respecto a la búsqueda de libros, se tuvo que recurrir a la compra de libros sobre el derecho a la libertad sindical, tipos de contrato, organizaciones sindicales, derecho del trabajo, revistas de opiniones sobre derechos sindicales etc. Su compra fue muy costosa, dichos libros e información obtenida son materia y base del desarrollo de la presente Investigación.

Las limitaciones en la presente investigación, tanto de búsqueda de fuentes de información, como recursos económicos fueron superadas ampliamente.

## **CAPÍTULO II:**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes del Estudio de Investigación**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Según, (Salazar, 2010), en su tesis titulada, “Análisis Jurídico de la Autogestión como una forma de Organización Sindical” para optar el grado de Licenciada en Ciencias jurídicas y Sociales, por la Universidad de San Carlos de Guatemala, arriba las siguientes conclusiones:

- a. ante el problema de la falta de credibilidad en que se encuentran los sindicatos las organizaciones internacionales han aprobado la creación o conformación de nuevas formas de organización sindical, como sucede en el caso de los comités laborales, los consejos laborales, los comités de autogestión, etc. y como estos no están regulados en el código de trabajo, provocan una desventaja o perjuicio a la clase trabajadora. (Salazar, 2010)
  
- b. A nivel de organización de trabajadores en el ámbito internacional, se han conocido diferentes formas de organización sindical, como los comités de autogestión sindicales, las asociaciones de

trabajadores para una actividad determinada las cooperativas laborales y otra, lo cual representa para los trabajadores opciones de organización que conlleva hacer valer sus derechos laborales colectivos. La falta de pluralidad de forma de organizarse y su regulación en el Código de Trabajo no le dan opción al trabajador de organizarse y su regulación en el Código de Trabajo no le dan opciones al trabajador de participar en gremios, lo cual, si sucede en otros países como México y España, que cuentan con distintas organizaciones como las cooperativas laborales. (Salazar, 2010)

- c. El hecho que existan limitaciones para el sector laboral respecto a asociarse a través de los sindicatos, con lleva una desventaja ya que representa que cada vez más en Guatemala, se anulen las organizaciones existentes por la falta de representatividad, circunstancia que le es favorable a la clase empresarial. (Salazar, 2010).

Según, (Gutiérrez, 2000), en su tesis titulada, “Sindicato Nacional de Trabajadores del seguro social conquistas y trayectoria a lo largo de 57 años de su creación”, para optar el grado de Licenciada en Ciencia Política por la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, arriba las siguientes conclusiones:

- a. Fueron muchos los esfuerzos para lograr que no se llevara a cabo la Reforma a ley del Seguro Social, sin embargo el Sistema ganó, y fueron pocos los logros en beneficio de los trabajadores durante este período, las cargas de trabajo cada vez son mayores y no se cubren en su totalidad la plantillas de personal, el desabasto de medicamentos y de material de trabajo, no ha disminuido, creo que la dirigencia a pesar de sus manifestaciones ha sido muy blanda con la Institución y es la razón por la que los problemas no se resuelven, el Dr. Antonio Rosado García, no pudo en su gestión resarcir a los trabajadores

en sus más elementales necesidades como incremento real a los salarios, mejores condiciones laborales mayor capacitación para el desarrollo de actividades (Gutiérrez, 2000).

- b. Es importante reconocer que son y han sido los trabajadores quienes han hecho posible que la Institución se mantenga en el nivel que tiene, pero esto no puede ser eterno, el ser humano se cansa y los trabajadores lo son. Sería conveniente que la dirigencia actual encabezada por el Dr. Fernando Rocha Larrainzar, tomara en cuenta las voces de los trabajadores, si quiere que como en el pasado tanto el Sindicato como el Instituto se sigan fortaleciendo y no (Gutiérrez, 2000).
- c. Que a través de los años se olviden que son responsables de que la Seguridad Social en el país ha sido una base importante para que la paz perdure en casi toda la República Mexicana. (Gutiérrez, 2000).

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Según, (Mendéz, 2016), en su tesis titulada, “Paradoja del Sindicalismo Agroindustrial en Ica: Surgimiento y Funcionamiento de los Sindicatos en un contexto adverso a la Sindicalización” para optar el grado de Licenciada en Sociología, por la Pontificia Universidad Católica Del Perú, muestra las siguientes conclusiones:

- a. La presente investigación señalo que existe un contexto paradójico en la promoción del sector agroindustria en Ica. Pues, por un lado, promueve un sector agroindustrial con crecimiento económico e índices un sector agroindustrial con crecimiento económico e índices interesantes de empleabilidad, pero por otro lado presenta un contexto adverso para la sindicalización, pues afecta en gran medida la capacidad de los trabajadores para ejercer libremente su actividad sindical. Estos factores de promoción del sector son

legales y comerciales, y en ambos casos presentan características paradójicas.

- b. Tanto la Ley 27360 como el TLC con Estados Unidos presentan un carácter paradójico. Por un lado, si bien resulta positivo que dicha ley busque incrementar la productividad del sector agroindustrial, y general un impacto económico favorable y altos índices de empleabilidad en la región, por otro lado, esta medida legal resulta negativa porque en términos laborales redujo los derechos de los trabajadores, flexibilizando las condiciones laborales, 108 promoviendo puestos de trabajo temporales que los dotaban de inestabilidad, y afectando directamente el ejercicio de la sindicalización en el sector.
- c. En segundo lugar, el TLC con Estados Unidos fue uno de los acuerdos comerciales bilaterales más importantes que se firmaron en nuestro país. Una característica relevante de este tratado es el peso relevante que le otorgo a la dimensión laboral a través de la inclusión de un capítulo que buscaba regular con mayor rigurosidad estas relaciones. Este interés por parte del gobierno norteamericano respondía a la presión que ejercían ciertos actores centrales sindicales internacionales, representantes en el Congreso del partido Demócrata vinculados al sindicalismo norteamericano - en su congreso.

Según, (Concha, 2014), en su tesis titulada, “Análisis de la Estabilidad Laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional” para optar el grado de Magister en Derecho, por la Pontificia Universidad Católica Del Perú, arriba las siguientes conclusiones:

- a. La estabilidad es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad, el cual junto con el derecho al trabajo en sus dos manifestaciones, la de acceder a un puesto de trabajo y la de

conservar este empleo, son los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa.

- b. El tipo de estabilidad que se encuentra regulado en el Perú es el de la estabilidad laboral relativa impropia, en este sistema la protección contra el despido nulo (estabilidad laboral absoluta). Sin embargo, los recientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional han ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad absoluta.
- c. El cese de labores o despido en general, como forma de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador debe tener una naturaleza causal y para tener una causa justa debe de estar relacionado con la conducta o capacidad del trabajador. La Constitución política regula la “adecuada protección contra el despido arbitrario” dejando abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgar al trabajador que se objetó de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser “adecuada”, la misma que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido.

Según, (Motta, 2018), en su tesis “El Origen de la Libertad Sindical en el Perú”, para optar el título de Abogado, por la Pontificia Universidad Católica Del Perú, arriba las siguientes conclusiones:

#### Capítulo I. Libertad Sindical: Teoría, Metodológica y Realidad

- a) Necesidad práctica de una teoría de libertad sindical:

La actualidad el estudio de la libertad sindical no solo es formalista, sino híper-especializado en desmedro de una visión sistemática e integral del derecho del trabajo. Ello está en función al nuevo discurso que interpreta la realidad, cuestionando la ideal del rol

centralizador del trabajo en la sociedad. Hoy prima la desestructuración social y jurídica, el descrédito del trabajo. Se relativizan las instituciones de la libertad sindical, del derecho del trabajo y por ende del Estado Social de Derecho. Sin embargo, para entender la libertad sindical de manera integral, no basta conocerla en tanto manifestación jurídica, se debe comprender esta institución desde el objeto que regula (las relaciones sociales de producción) y a través del manejo de las ideas que le dan fundamento (la ideología del derecho del trabajo, de acuerdo a palomeque). Es decir, debemos estudiarla como categoría social o institución civilizatoria. Para ello debemos desaprender el formalismo jurídico de los errores del derecho, pues este actúa como muro aislante separando al sujeto que estudia y al objeto estudiado, sin comprender la relación dialéctica (diálogo en constante desarrollo) entre ambos. En ese sentido, plantearemos nuestros referentes teóricos y metodológicos para aprehender ese bien esquivo que es la realidad de la libertad sindical.

b) Presupuestos teóricos para el estudio de la libertad sindical:

La libertad sindical supone una institución compleja y polémica (en sus contenidos y manifestaciones económicas, sociales y jurídicas), pues regula una relación paradójica y contradictoria (la relación laboral lleva en su seno un conflicto permanente entre capital y trabajo) y, por tanto;

Las nociones previas sobre libertad sindical de los operadores jurídicos deben previas sobre libertad sindical de los operadores jurídicos, deben pasar por un doble estándar: un examen de la realidad de las relaciones laborales colectivas desde una aproximación interdisciplinaria, así como un análisis de síntesis jurídica a través del crisol de la Constitución, como la norma de mayor jerarquía que condensa y consensua las ideas y principios históricos y filosóficos que dan fundamento al derecho.

- c) Metodología para el estudio de la libertad sindical: Por ello, a contracorriente es necesario una metodología explicativa del derecho del trabajo y de la libertad sindical, y no meramente expositiva del derecho. Monereo señala que científicamente existen dos perspectivas metodológicas: la interna o la normativa (dogmática jurídica del Derecho del Trabajo como forma social). La primera puede describir el derecho vigente, la segunda puede explicarlo. Esta visión interna es un extravío del fetichismo jurídico y por tanto de la concepción idealista de la teoría jurídica, que plantea una visión dualista de los fenómenos jurídicos:
- El mundo de la realidad del orden natural (iusnaturalismo, subordinación del hombre a una abstracción ideal de la naturaleza)
  - El mundo de las ideas o validez (positivismo jurídico, subordinación de la realidad a una abstracción del hombre, la teoría puro del derecho). Es necesario superar ambas deformaciones para entender el derecho.
  - La libertad sindical, surge de la libertad de asociación, configurando una relación de especie- género respectivamente. Sin embargo, lo que este análisis suele omitir, es que mientras la libertad de asociación sirve para regular relaciones surgidas en un escenario de germinal capitalismo, signado por el mandato – todos somos iguales ante la ley; El desarrollo del Derecho del Trabajo y la libertad sindical ha sido: Prohibición, tolerancia y reconcomiendo. No obstante, este esquema no es exacto en los hechos, pues no siempre se ha seguido un desarrollo lineal, este ha sido desigual (no en todos los lugares se ha seguido el patrón) y combinado (algunas veces por ejemplo 287 prohibición se ha manifestado luego del reconocimiento, o este antes de la prohibición).
  - Otra manera de aprehender el devenir normativo de la libertad sindical será a partir de su reconocimiento en las normas más alta jerarquía: por las constituciones nacionales, así como por tratados internacionales.

## **2.2 Bases Legales**

### **2.1.1. Bases Legales Internacionales**

#### **Declaración Universal de Derechos Humanos**

Artículo 23, en este artículo se establece que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para defender sus derechos.

#### **Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

En este pacto garantiza, especialmente en su artículo 8 que:

El derecho que posee todas las personas es de fundar sindicatos y afiliarse al que ellos prefieran, con sujeción a los estatutos de la organización que se afilio, para de esta manera proteger sus intereses económicos y sociales. Por lo tanto, en el ejercicio de este derecho no se puede poner restricción o limitaciones, salvo lo que está estipulado en la ley.

Y respectivamente a formar sus federaciones y confederaciones, estas a expandirse a nivel internacional formando sindicatos internacionales.

El libre ejercicio de funcionar sin barreras ni obstáculos sin limitaciones, para de esta manera salvaguardar la seguridad nacional, se estén protegiendo los derechos y el orden público.

El artículo también habla de no impedir o establecer restricciones legales por los miembros de la policía, fuerzas armadas o por la administración del Estado. Nada de lo plasmado en este artículo permite a los Estados que forman parte del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a generar medidas legislativas que disminuyan las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma perjudique a estas garantías.

## **Convenio N° 87 trata sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un organismo especializado de las Naciones Unidas que ve asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

Artículo 2: en este artículo se establece que tanto trabajadores como empleadores, sin distinción ni autorización esta facultados para que puedan constituir organizaciones sindicales, teniendo como requisito que de observar a los estatutos de las mismas.

Artículo 3:

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

El convenio 87 establece principios y normas considerando los problemas laborales y necesidades laborales, estas normas benefician a los sujetos de la relación laboral ya que se establece que tanto empleadores como trabajadores, sin ningún tipo de distinción pueden afiliarse a sindicatos, también la libertad de poder formar reglamentos internos, para su mejor organización y defensa de sus intereses. El Perú está suscrito a este convenio, por ende, se respeta el Derecho a la Libertad Sindical.

## **Convenio N° 98 que trata sobre el derecho a la sindicación y de negociación colectiva.**

La conferencia de Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949.

## Artículo 1:

1. Los trabajadores podrán gozar de adecuada protección contra cualquier acto de discriminación que tiene por finalidad atentar y menoscabar la libertad sindical.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
  - (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Este convenio tiene por finalidad defender el libre ejercicio de los derechos que se adquieren con la sindicalización frente a actos de discriminación, y se garantiza la separación de organizaciones tanto de empleadores y trabajadores, y a la vez promover la negociación colectiva. Consiste en la protección de los trabajadores en el ejercicio de su derecho a la sindicalización, ya que puede darse cualquier acto de irregularidad en la Negociación colectiva, es decir está regulado a gozar de la protección por parte del estado, contra cualquier acto de discriminación que ponga en peligro sus derechos. Y sobre todo este convenio protege al trabajador contra cualquier acto de discriminación debido a su afiliación Sindical.

### **En la Ley Federal del trabajo - México**

Artículo 35.- Este artículo habla sobre las relaciones de trabajo, aquellas que puede ser para obra o tiempo determinado o también a tiempo indeterminado, y si no hay referencias el contrato será a tiempo indeterminado.

En la Ley Federal del Trabajo establece que el contrato puede ser a tiempo determinado (contrato modal) o indeterminado, (es decir que no tiene plazo), sino

hay estipulaciones o especificaciones de que pertenezca a uno de estos se sobreentiende que es a tiempo indeterminado.

## **2.2. Bases Legales Nacionales**

### **Constitución Política del Perú de 1993**

En el artículo 28.- (Democrático, 1993) dice:

sobre los Derechos colectivos del trabajador respecto al derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga.

1. Garantiza la libertad sindical.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

El derecho de sindicación: Es un derecho reconocido internacionalmente, que permite a los trabajadores agruparse en organizaciones llamadas sindicatos. La sindicación es libre, toda vez que el trabajador puede como no también, afiliarse a un sindicato. (Ramirez, 1996)

La negociación colectiva: es el proceso mediante el cual los trabajadores plantean, negocian y resuelven con sus empleadores sus remuneraciones y condiciones de trabajo. (Ramirez, 1996)

El derecho a la huelga: es un derecho de los trabajadores en defensa de los mismos, mediante el cual estos ejercen presión para obtener resultados positivos en relación con sus demandas. (Ramirez, 1996)

### **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LCPL) D.S N° 003-97-TR. (Perú, 1997)**

Artículo 29.- es nulo el despido que tenga por motivo:

a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales,

- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad,
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25.
- d) La discriminación por raza, sexo, religión, opinión o idioma
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el motivo es el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.
- f) Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

Artículo 53º.- los contratos de trabajo pueden darse cuando las partes lo requieran, cuando exista necesidad de mercado y se esté generando una mayor producción en la empresa, o cuando la naturaleza del contrato, del servicio o de la obra que se ejecuta lo requiera, excepto los contratos de trabajo aquellos intermitentes o de temporada, ya que por su naturaleza pueden ser permanentes.

Artículo 54º.- Son los contratos de naturaleza temporal:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
- b) El contrato por necesidades del mercado;
- c) El contrato por reconversión empresarial.

Artículo 55º.- Son los contratos de naturaleza accidental:

- a) El contrato ocasional;
- b) El contrato de suplencia;

c) El contrato de emergencia.

Artículo 56°.- Son los contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico;
- b) El contrato intermitente;
- c) El contrato de temporada.

En estos artículos nos explica que hay contratos que se celebran de acuerdo a las necesidades de mercado de la temporada u ocasión, nos explica que hay 3 tipos de contratos sujetos a modalidad, los de naturaleza temporal, de naturaleza accidental, y de obra y servicio, dentro de cada uno existen 3 tipos de contratos, utilizados por la parte empleadora para que pueda iniciar una relación laboral a través de un contrato.

**Decreto Supremo. N ° 011-92-TR Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.**

Artículo 4. - Los sindicatos representan a los trabajadores de su ámbito que se encuentren afiliados a su organización entendiéndose por ámbito los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquélla; y los de actividad, gremio u oficios de que trata el Artículo 5° de la Ley. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, representan también a los trabajadores no afiliados de dicho ámbito, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 46° de la Ley.

En este artículo habla sobre la representación de los trabajadores a través de los sindicatos, y que hay ámbitos o agrupaciones dependiendo la categoría, actividad o empresa, y que mediante esa afiliación se pueden conseguir grandes cosas, y que todos los beneficios que obtengan serán generales para aquellos afiliados y también para los que no están afiliados.

## **2.3. Bases Teóricas**

### **2.3.1 Derechos Laborales**

Respecto a los Derechos Laborales se establece que:

“son un conjunto de derechos laborales recogidos en los tratados internacionales de derechos humanos y/o consagrados en los textos constitucionales, que resultan indispensables para el respeto de la dignidad humana dentro de las relaciones laborales y que aseguran la satisfacción de las necesidades básicas dentro del mundo del trabajo”. (Canessa, 2003)

Los derechos humanos laborales:

“son los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica. Sin embargo, dichos autores precisan que a pesar de que “hay una aceptación retórica de que ‘los derechos laborales también son derechos humanos’ a menudo falta voluntad política por incluir todos los derechos del trabajador-ciudadano en la práctica de los derechos humanos, por parte de los Gobiernos e incluso de algunos organismos internacionales”. (Sanchez, 2001, pág. 11)

### **2.3.2. Fuentes de la Libertad Sindical**

Según, (Villavicencio, 2010)

“El derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes.”

## **Declaración Universal de Derechos Humanos**

En el Artículo 23 inciso 4: se plasma que toda persona tiene el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la protección o defensa de sus intereses.

### **Convenios de la OIT ratificados por el Perú**

En primer lugar, tenemos el Convenio No. 87 (Trabajo, 1948) de la OIT:

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

También debemos mencionar al Convenio N° 98, referente al Derecho de Sindicación y la Negociación Colectiva, establece en su primer artículo:

1. Los trabajadores están facultados de gozar una adecuada protección contra cualquier acto de discriminación que pretenda atentar o menoscabar la libertad sindical.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo».

Este marco normativo reviste de una protección en el ámbito internacional de los derechos colectivos, en particular, de la libertad sindical. No obstante, la libertad sindical inclusive, es un derecho exigible aun cuando no exista una ratificación de los convenios de OIT.

## **La Constitución de 1993**

La Constitución de 1993 (Democrático, 1993), en su artículo 28 habla sobre: La libertad sindical y lo describe de la siguiente manera:

El estado peruano reconoce estos derechos, como el de sindicalización, negociación colectiva y huelga, también garantiza la libertad sindical. pero no se especifica el campo del desarrollo de este derecho, no se especifica de qué manera o de qué forma se puede lograr amparar la libertad sindical.

A diferencia de la constitución de 1979, respecto a la libertad sindical, se considera que la constitución vigente sustenta un retroceso, y no solo abarca unos derechos, sino a todos los derechos colectivos.

respecto del derecho materia de análisis en concreto, el artículo 51° de la Constitución de 1979 era más profunda, más precisa, y mucho más completa respecto a todos los parámetros de este derecho:

Artículo 51. El estado peruano reconoce el derecho a la sindicalización sin autorización, ya que nadie está obligado a formar parte o no, y que estos sindicatos tienen derecho a crear organismos de grado superior, y que nadie pueda interferir en su formación, administración o funcionamiento. Y que estas mismas organizaciones pueden disolverse por acuerdo de sus integrantes o por una resolución de la Corte Superior.

Están a la lista las omisiones que contemplamos en la vigente constitución, ya que recorto una serie de garantías de la libertad sindical.

También se reconocían las dos dimensiones del derecho, tanto individual como colectivo, la protección del fuero sindical y de los dirigentes respectivamente. Todo lo que ha sido reducido ahora a una escueta mención de la intervención que debe tener el estado solo para garantizar el derecho. Por ello en la actualidad resulta un poco más complejo interpretar la constitución, ya que no se aprecia una regulación clara respecto a este derecho que es la libertad sindical.

### **2.3.3. Dimensiones de la Libertad Sindical**

Este es un aspecto esencial del concepto de libertad sindical, y es la forma o capacidad de poder hacer frente de manera individual y colectiva. Es un derecho importante ya que se puede emplear de manera individual es decir como el titular del derecho o a través de un grupo colectivo de trabajadores.

#### **a. Libertad sindical individual**

Respecto a la diferencia entre ambas dimensiones de libertad sindical, existe una sentencia del año 2005 que resuelve la acción de inconstitucionalidad sobre la Ley No. 28715, la Ley Marco del Empleo Público.

la sentencia, (Sentencia 008-2005-PI/TC, 2005) en lo estipulado en el numeral 27 explica los alcances de la libertad sindical:

*27 La Esta facultad se manifiesta en dos planos: el intuito persona y el plural.*

*La libertad sindical intuito persona tiene dos aspectos:*

*Aspecto positivo: se refiere al derecho que tiene un trabajador de constituir organizaciones sindicales y poder afiliarse a las organizaciones sindicales. Aquí se ve el ejercicio de la actividad sindical.*

*Aspecto negativo: es el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse al sindicato.*

La libertad sindical de forma intuito persona está sustentada en el artículo 28 de nuestra constitución

Es pertinente citar en este extremo a NEVES MUJICA quien manifiesta que:

“Nuestra Constitución es muy sucinta al proclamar el derecho de sindicación no especifica a quiénes les reconoce qué. Queda, por tanto, la incertidumbre acerca de si –respecto de la libertad sindical individual de afiliación- consagra sólo la positiva (derecho a afiliarse) o también la negativa (derechos de no afiliarse y desafiliarse).” (Neves, 2014)

## **b. Libertad sindical plural o colectiva**

Según, (Sentencia 008-2005-PI/TC, 2005), señala en el mismo fundamento respecto a la libertad sindical plural o colectiva:

La libertad sindical plural plantea 03 aspectos:

- Frente al Estado: aquí se refiere a la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical. comprende el fuero sindical y respecto de prácticas desleales.
- Frente los empleadores: aquí abarca todo lo que concierne al fuero sindical y respecto de prácticas desleales.
- Frente a otras organizaciones sindicales: concierne a la diversidad sindical, la prohibición de las cláusulas sindicales, etc.

Cabe señalar que la sentencia antes mencionada es muy citada en una serie de resoluciones posteriores del TC que se relacionan con la libertad sindical, es decir funciona como base de las mismas. Ello debido a que el TC establece con claridad la diferencia entre la dimensión individual y la colectiva, así como la necesidad de que se protejan ambos ámbitos. (Shigyo, 2013)

Aquí se establece las diferencias ya que la libertad Sindical abarca ámbitos tanto el individual como el colectivo, la Libertad Sindical Individual, consta de: (fundar y afiliarse sin autorización, permanecer o desafiliarse al sindicato y desarrollar actividades sindicales). La Libertad Sindical Colectiva (protege a las organizaciones sindicales, organización-constitución–funcionamiento y protección ante la intervención del estado o empleador).

### **2.3.4. Elementos del contrato de trabajo**

En este artículo se sintetiza que, en toda prestación personal, donde existe la remuneración y subordinados, se presume la existencia de un contrato.

**Artículo 4 “LPCL, D.S N° 003-97-TR (27.03.97)**

## **Prestación personal**

Artículo 5º.- este artículo se refiere a los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser únicamente efectuados de manera personal y de manera directa por el trabajador, es decir que no es factible que el trabajador pueda ser ayudado por familiares.

### ***Artículo 5º LPCL, D.S N° 003-97-TR (27.03.97)***

En el artículo 5 podemos establecer que se refiere al servicio laboral que va efectuar el trabajador, es decir por parte de una persona natural a otra que puede ser natural o jurídica. Lo que implica que el trabajador debe efectuar su actividad por sí mismo, pero no quita la posibilidad de que pueda ser ayudado por familiares en casos de que este no pueda suplir la labor.

## **Remuneración**

La remuneración es todo lo que el trabajador puede recibir, ya sea en dinero o en especie, no importa la demonización siempre que esté en una disposición libre para el trabajador, lo que perciba el trabajador en calidad de alimentación, desayuno, almuerzo (refrigerio) o cena, tienen una calidad remunerativa. No configura remuneración computable, respecto al cálculo de aportes respecto a la seguridad social, tampoco para ningún beneficio o derecho respecto al ámbito laboral, el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

### ***Artículo 6º LPCL, D.S N°003-97-TR (27.03.97), modificado por el artículo 13º, Ley N° 2805 (02.08.2003)***

Por cada prestación de trabajo realizada, tienen que haber un pago llamado remuneración, esta remuneración se establece según el artículo anterior en

dinero o en especie, este pago remunerativo no tiene vinculación beneficios sociales, cts., utilidades. Respecto a ello doctrinariamente se establece que “La remuneración indispensable para la existencia de un vínculo laboral es la debida y no la efectiva. En otras palabras, si de la configuración de la relación fluye que el deudor de trabajo tiene derecho a percibirla, aun cuando no la obtenga en los hechos, se satisface este requisito.” (Neves, 2014)

### **c. Subordinación**

Respecto a este artículo el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades dar normas, reglamentos y dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y también la capacidad de sancionar disciplinariamente, es decir se establece que el empleador tiene la potestad de exigir al trabajador el cumplimiento de su labor, para lo cual fue contratado un mejor desempeño, una mejor actitud en el trabajo, una mejor producción, sin que esta potestad perjudique o viole los derechos fundamentales estipulados en la constitución, convenidos y normas internacionales. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

***Artículo 9° LPCL, D.S N°003-97-TR (27.03.97)***

### **2.3.5. Derechos Colectivos**

#### **2.3.5.1. Los Derechos Colectivos tienen naturaleza constitucional**

El Tribunal Constitucional peruano en su Sentencia del Pleno N° 008-205-PI/TC, hace referencia de los Derechos Colectivos consagrados en nuestra constitución, es decir a las facultades o atribuciones que ejerce el trabajador, aquí se aprecia la figura de las organizaciones sindicales.

Artículo 28: El Estado establece los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga

- a. Garantiza la Libertad Sindical
- b. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concretado.
- c. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones

Artículo 29°. El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

Respecto a estos artículos nos precisan derechos importantes como el derecho a la sindicación, negociación colectiva y huelga. Respecto al sindicato, es un organismo creado por los trabajadores para hacer frente y defender sus derechos.

El sindicato es la entidad creada por voluntad de los trabajadores para poder hacer defensa de los intereses profesionales de los mismos. Referente a la negociación colectiva es un derecho que poseen tanto empleadores como trabajadores, de poder discutir y ponerse de acuerdo sobre los convenios laborales que se van a efectuar. La huelga es el derecho legítimo que tiene todo trabajador de poder suspender su trabajo, para defender o protestar sus derechos y de esta manera ejercer presión al empleador ante determinadas decisiones.

#### **2.3.5.1.1. Libertad Sindical**

(Ávaloa, 2010), El Derecho a la libertad sindical consagrado en el artículo 28°. Inciso 1ª de la constitución política del estado, que comprende conforme al artículo 29°, inciso a de la Ley de Productividad y competitividad Laboral dice:

*“(...) El derecho del trabajador no solo de participar en actividades sindicales, sino de afiliarse a un sindicato, que abarca el derecho*

*a constituir organizaciones sindicales, pues la “Libertad constitutiva” forma parte del contenido originario de la Libertad Sindical individual.”*

De acuerdo a lo plasmado el derecho a la sindicalización, se puede dar en base a varias formas de protección, es decir que la libertad sindical parte desde el sujeto hacia el plano ya sea individual o colectivo, si se habla de un aspecto individual se refiere a los derechos que posee la persona, pero si hablamos de un derecho colectivo se refiere al derecho de la propia organización Sindical.

#### **2.3.5.1.2. Libertad sindical**

Según, (Infantes, 2009), define a la libertad sindical como:

“La libertad sindical representa, en el ámbito social, la suma de un conjunto de derechos y libertades laborales básico. Originada en el derecho a la libre asociación, implica el ejercicio de otra serie de derechos fundamentales, tales como el de reunión, y el de libre expresión. Se trata así, por naturaleza, de un derecho plural, que engloba la manifestación colectiva e individual del libre arbitrio en el marco productivo. Ser libre en el mundo laboral es poder participar en la gestación de las condiciones en las que el trabajo se desarrolla, para lo cual es necesario gozar de toda una serie de derechos individuales y colectivos que garanticen la eficacia de tal ejercicio”.

Referente a lo estipulado en lo anterior podemos decir que la libertad sindical es un derecho plural, ya que concierne el o los derechos de varias personas, es el derecho a la libre expresión, de reunión y asociación. Es tener la libertad de poder elegir y proteger sus derechos expresando su voluntad y exigiéndolos. Gracias a la libertad sindical se garantiza derechos Individuales como colectivos que garanticen la eficacia.

### **2.3.5.1.3. libertad sindical**

“La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía que tiene por excelencia los trabajadores para la tutela de sus derechos. La libertad sindical sirve para equilibrar un poco la relación, desigual por naturaleza, entre el empleador y el trabajador” (Shigyo, 2013)

El autor nos plasma la perspectiva de que el trabajador puede constituir dichas organizaciones siempre y cuando el trabajador crea que es conveniente es una decisión propia es decir tienen carácter de poder afiliarse, no afiliarse, re afiliarse y desafiliarse, es un derecho propio voluntario de cada trabajador, pero teniendo en cuenta que depende de la afiliación una mejor posición para poder resguardar sus intereses.

### **2.3.5.2 Convenio Colectivo**

Según, (Infantes, 2009) define al Convenio Colectivo como:

“se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores”.

El convenio colectivo es uno de los productos de una negociación colectiva. entendemos como aquellos acuerdos que se dan dentro de la relación laboral, entre el empleador o grupo de empleadores y una organización sindical de trabajadores (o a falta de ésta, los representantes de los trabajadores), es decir dentro de estos convenios se puede desarrollar muchos aspectos, por ejemplo, la remuneración, horas extras, bonificaciones, utilidades, vacaciones, etc. En este convenio se autorregulan no solo las potestades del empleador sino también las del trabajador, y esta negociación colectiva se da a través de estas

organizaciones sindicales, ya que ellos tienen la capacidad de tomar acuerdos a favor de todos los trabajadores afiliados o no al sindicato.

#### **2.3.5.2.1. Características del Convenio Colectivo**

Según, (Infantes, 2009), las principales características son:

- La supra ordinación del convenio sobre el contrato de trabajo, ellos en virtud de que el primero puede modificar los aspectos de la relación labor pactada a título individual, siempre que sea favorable al trabajador.
- La aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio, dado que rige desde el día siguiente de la caducidad del convenio, dado que rige desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o de su defecto desde la fecha de presentación del pliego de reclamos, a excepción de las estipulaciones que señalan plazo destino o que consisten en obligaciones de hacer o de dar en especie, que rigen desde la fecha de su suscripción.
- Los alcances del convenio tienen una duración no menor de un año.
- Los alcances del convenio permaneces vigentes hasta el vencimiento del plazo, aun cuando la empresa fuese objeto de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio, etc.

Aquí se establece las características del convenio colectivo, se dice que se puede modificar siempre cuando sea favorable para el trabajador, y los aspectos, que se determinaran.

#### **2.3.5.3. Huelga**

Según, (Infantes, 2009) establece que la huelga

“Este derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente

acordada por la mayoría de los trabajadores, la ley del régimen privado, aplicable en lo pertinente al Sector Público, exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes– se efectúe en forma voluntaria y pacífica – sin violencia sobre las personas o bienes– y con abandono del centro de trabajo”

Por ello, debe quedar claramente establecido que la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de fines vinculados a las expectativas e intereses de los trabajadores.

“Por huelga debe entenderse, entonces, al abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la ley”. (Infantes, 2009)

La huelga es un derecho que tiene por finalidad defender los intereses, pero no de una forma particular, sino de manera colectiva, esa colectividad es ejercida por los trabajadores por su propia voluntad

#### **2.3.5.3.1. Limitaciones del ejercicio del derecho de huelga**

Según, (Infantes, 2009) establece que la constitución señala textualmente que se encuentran impedidos de ejercer el derecho de huelga:

- Los funcionarios de la administración pública con poder de decisión o con cargo de confianza o de dirección (artículo 42 de la constitución)
- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42ª de la constitución)
- Los miembros del Ministerio Público y del Órgano judicial (artículo 153 de la Constitución)

La huelga debe ejercerse en armonía con el interés público, que hace referencia a las medidas dirigidas a proteger aquello que beneficia a la colectividad en su conjunto. El tribunal constitucional deja constancia de ello, en razón a las atribuciones estipularías que contienen sus decisiones jurisdiccionales. (Infantes, 2009)

### **2.3.6. Contrato de Trabajo.**

(Besteiro, 2001), en el libro Contrato de Trabajo, establecen lo siguiente:

“Habitualmente se define el contrato de trabajo como un acuerdo entre el empresario y el trabajador, por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empresario a cambio de un salario”.  
(Pág. 7)

El contrato genera en una relación laboral, un conjunto de derechos y obligaciones, que corresponden a ambas partes, y también establecen sus condiciones dentro de los cuales se va desarrollar.

(..)” del contrato de trabajo se desprenden unos derechos y unas obligaciones para el empresario y el trabajador. Lo que supone un derecho para el trabajador es un deber para el empresario y viceversa” (pág. 7)

Como expresamos en la parte introductoria, para que se establezca que existe un contrato de trabajo, deben de estar presentes 3 elementos importantes e indispensables, los cuales son: la remuneración, prestación de servicios y la subordinación. El primer elemento se refiere al integro es decir lo que el empleador paga por la contraprestación de los servicios del trabajador, esta contraprestación se puede dar en dinero o en especie, cualquiera, siempre que sea de libre disposición. El segundo elemento al cual nos referimos es la prestación de servicios en la cual se establece que el trabajador preste los servicios de manera directa, esta actividad o responsabilidad que tiene el trabajador, mediante el contrato de trabajo, es indesligable solo el trabajador lo puede ejecutar. La subordinación es un vínculo en la cual se establece, que el

trabajador debe realizar servicios bajo la potestad y dirección del empleador, y está facultado para dictar normas y reglamentos dentro del ámbito laboral, es decir dar órdenes para la ejecución de las labores y también la potestad de poder sancionar disciplinalmente, pero cualquier tipo de sanción debe de estar contemplado y dentro de un límite en virtud a la razón,

### **2.3.6.1 Derechos del empleador generados por el contrato de trabajo.**

#### **a. Poder de dirección**

El poder de dirección es la potestad que confiere el empleador el contrato de trabajo, en virtud del cual este se encuentra a dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, ordenando las prestaciones laborales.

De acuerdo con la propia Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), se faculta al empleador a formar reglamentariamente las labores del trabajador, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de la misma, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

#### **Art. 9° LPCL, D.S N°003-97-TR (27.03.97)**

El poder de dirección del empleador, la facultad de dictar reglamentos, ordenes o normas generales de comportamiento, actitud referente al centro de trabajo y laboral bajo instrucciones dadas por la parte empleadora, todo sea con el fin de mejora de la empresa, mediante esa potestad se puede exigir al trabajador conductas para la mejora y también necesidades de la empresa.

La facultad de controlar en cambio, se refleja en la posibilidad de verificar el cumplimiento de las órdenes impartidas, supervisando o fiscalizando la labor de los trabajadores. Por último, la facultad sancionadora permite al empleador penalizar los incumplimientos del trabajador, aunque la legislación se ocupa solo de las faltas que puedan dar lugar a la sanción

más severa, que en el despido y deja de criterio del empleador la regulación de las demás.

**12° inciso g. y 22° LPCL, D.S N°003-97-TR (27.03.97) y artículos 31° y 32°, D.S N°001-98-TR**

## **b. Principales atribuciones**

El poder de dirección, se da en nuestro ordenamiento, a través d diversas atribuciones dadas al empleador que puede ser al inicio, durante o al finalizar la relación laboral

### **Al inicio**

Un análisis de las atribuciones al inicio:

- i. Cuando este puede celebrar un contrato por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. También se puede celebrar por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.
- ii. También se da a figura que puede pactar con el trabajador, ya no pasar por el periodo de prueba, o también culminar el contrato a los seis meses, en el caso de trabajadores de confianza, o si es el personal de dirección un año.
- iii. También se puede pactar la remuneración del trabajador, teniendo como base el mínimo legal,
- iv. Puede pactar libremente el monto de la remuneración del trabajador, debiendo conservar el mínimo legal establecido. También en el caso de que se pacte una remuneración mensual igual o mayor a 2 UIT, se podrá convenir que, de una remuneración integral, computada al periodo anual, que comprenda todos los beneficios sociales y legales, dadas por la empresa, con la única distinción respecto a las utilidades.

**Art. 4° y 8° LPCL, D.S N°003-97-TR (27.03.97)**

### **c. Durante**

Se dice que en este articulo 4, que el empleador puede dar unilateralmente todas las normas y reglas internas en el trabajo, y consecuentemente deberá ser

aprobado por la AUORIDAD Administrativa del Trabajo, cuando sean empresas con más de 100 trabajadores.

**Art. 4°, D.S N°039-91-TR (31.12.91)**

Dentro de las atribuciones también está de establecer ya sea, diaria o semanal y también de qué manera se dan las jornadas de trabajo aquellas que son complementarias de tal manera que algunas veces sea mayor a 8 horas y en otros días menor, pero en conjunto la jornada ordinaria no exceda el promedio de 48 horas.

**Art. 2°, D.S N°007-2002-TR (04.07.2002)**

También dar turnos rotativos y fijos, conforme a las necesidades del trabajo.

**Art. 2°, D.S N°007-2002-TR (04.07.2002)**

Se puede pactar entre ambas partes, una labor de sobretiempo, con una sobre tasa del 25% por las dos primeras horas, pero si este plazo de sobretiempo pasa las 2 horas con una tasa de 35%, incrementándose más del valor de la hora ordinaria, y se podría compensar con permisos o descansos del mismo tiempo que se dio el sobretiempo.

**Art. 9° y 10°, D.S N°007-2002-TR (04.07.2002)**

Aquí se establece el horario o turno de trabajo, respecto a la hora de ingreso y hora de salida del centro de trabajo.

**Art. 6. D.S N°007-2002-TR (04.07.2002)**

Se puede dar la posibilidad de descanso vacacional, mediante un acuerdo con el trabajador. Y sino senda esto, el empleador toma de decisión de forma unilateral del inicio de vacaciones del trabajador.

**Artículo 14°, D. Leg. N° 71 (08.11.91).**

Tienen la facultad de dar una sanción disciplinaria respecto al trabajador y así suspender el contrato de trabajo.

**Artículo 12° inciso g. LPCL, D.S N°003-97-TR (27.03.97)**

El empleador concede licencias y permios.

**Artículo 12° inciso K. LPCL, D.S N°003-97-TR (27.03.97)**

Por razones externas sobre caso fortuito o fuerza mayor, puede dar la suspensión perfecta de labores por plazo máximo de 90 días.

**Artículos 12° inciso I. y 15° LPCL D.S N°003-91-TR (37.03.97)**

Tienen la posibilidad de optar por la jubilación del trabajador y así tenga el derecho a recibir una pensión.

**Artículo 21° LPCL, D.S N°003-97-TR (27.03.97)**

**d. Límites**

El empleador ejerce su potestad y poder de dirección dentro de los parámetros que le concierne la ley, estableciendo sus limitaciones y sus condiciones, ya que la dignidad del trabajador siempre debe de ser tomado en cuenta. Por lo tanto, cualquier disposición que realice el empleador siempre deben de estar dirigidas al trabajo, o existir una conexión a las labores, y si no se da así, el trabajador no tiene por qué obedecer ya que no están dentro del ámbito de la productividad laboral y no están dentro de poder de dirección del empleador.

El poder de dirección requiere que existan algunas condiciones:

- Que la relación laboral debe de estar vigente
- Que se dé durante el ejercicio de la jornada de trabajo
- Y que los actos del empleador, se encuentren dentro del marco de su poder de dirección.

**2.3.7. Contratos Modales**

(Infantes, 2008), define a los Contratos Sujetos a modalidad como:

“se trata de aquellos contratos que se celebran por un plazo determinado, de acuerdo a las circunstancias reguladas en el

artículo 53 y siguiente del TUO de la ley de productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N<sup>o</sup> 728). Entre los contratos as utilizados se encuentran los contratos por inicio o lanzamiento de nueva actividad y el contrato por necesidades del mercado. En la anterior edición, señalamos que los contratos de trabajo pueden celebrarse a plazo indeterminado y a plazo determinado o fijo”.

Nos hace referencia a los contratos sujetos a Modalidad, es decir a plazo determinado, estos contratos son muy frecuentes y habituales en las relaciones laborales, ya que hay varias categorías o características de contrato, todas ellas son reguladas en el artículo 53° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Según, (Obregón, 2011), en su informe Los Contratos a plazo fijo y Sujetos a Modalidad, define a los Contratos Modales como:

“Los contratos de trabajo se pueden clasificar de múltiples formas, siendo una de ellas la duración de la prestación del servicio. Según este elemento, es típico el contrato de trabajo celebrado a duración indeterminada o indefinida y atípico a aquel que se celebra a plazo fijo, que nuestra legislación denomina “contratos de trabajo sujetos a modalidad”.

“En nuestro ordenamiento se presume, salvo prueba en contrario, que, en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, existe un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. De acuerdo con nuestra legislación, el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad”.

El autor nos habla sobre el contrato modal y su característica principal de este contrato es que sea determinado, a pesar que por regla general el contrato tenga un carácter indeterminado, en nuestra legislación se estableció mediante normativas que existe el contrato temporal, debido a las necesidades de

mercado, de las empresas, eventos temporales, campañas específicas donde se necesitan mayor cantidad de trabajadores.

#### **2.3.8.4 Otros contratos sujetos a modalidad**

##### **Régimen de exportación de productos no tradicionales**

Los contratos de trabajo de este régimen de exportación de productos se refiere el D. Ley N° 22342 se regulan por sus propias normas. Sin embargo, les son aplicables las disposiciones establecidas por la LPCL en lo relativo a la aprobación de los contratos.

**Artículo 80°, LPCL, D.S. N°003-97-TR (27.03.97) y tramite 39 TUPA-MTPE, D.S. N°016-2006-TR (15.09.2006) modificado por la R.M n°285-2007-TR (28.10-2007)**

Las empresas industriales de exportación de productos no tradicionales tienen la facultad de contratar personal respecto a la cantidad que necesiten, para así tener una mejor producción para la exportación:

El contrato dependerá de su condición ya sea de orden de compra o de documento para la exportación, respecto al programa de producción de exportación.

Hay contratos que se celebran por obra determinada, en base a la totalidad del programa y se podrán realizar entre las partes.

Se debe de especificar la labor que se va efectuar, ya sea en el contrato de exportación, orden de compra documento que lo genere.

Este contrato deberá ser por escrito, y presentar un comprobante que podría ser una copia dada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de un plazo de 60 días después de la celebración del contrato, para que se dé el registro, si se vence el plazo, y la AAT no se pronunció entonces se sobreentiende que está aprobado.

**Artículo 32°, D. Ley N°22342 (21.11.78) y artículos 72° y 73° LPCL, D.S. N°003-97-TR (27.03.97)**

#### **2.3.8.5 Zonas francas y otros regímenes especiales**

Los contratos de trabajo temporales que se ejecuten en las zonas francas, así como cualquier otro régimen especial, se regulan por sus propias normas.

**Artículo 81° LPCL, D.S. N°003-97-TR (27.03.97)**

### **2.3.9 Otros servicios sujetos a modalidad**

Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en la LPCL, D.S. N°003-97-TR (27.03.97)

En los tres supuestos antes señalados, se aplican supletoriamente las disposiciones establecidas en la LPCL relativas a los requisitos formales para la presentación de los contratos y a los derechos y beneficios de los trabajadores con contrato de trabajo sujeto a modalidad, en todo lo que no se oponga a la normativa específica que regula dichos regímenes especiales. (Perú, 1997)

**Artículo 83° LPCL D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)**

Los contratos Modales (sujeto a plazo fijo) y otros de carácter especial se celebran en los supuestos y con los requisitos legalmente establecidos, es decir por escrito y con registro ante el MTPE. En todo caso, los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

### **2.3.10 Características comunes de los contratos sujetos a modalidad**

#### **Formalidad**

**Estructuración:** Los contratos de trabajo deberán constar por escrito y por triplicado, consignándose en forma expresa:

**Su duración:** Las causas objetivas determinantes de la contratación

Las demás condiciones de la relación laboral, así como las cláusulas especiales que se exigen según el tipo de contratos.

**Artículos 72° LPCL, D.S. N°003-97-TR (27.03.97)**

**Conocimiento y registro:** A partir del 11.11.2016 ya no existe la obligación de presentar los contratos modales ante la AAT.

**Artículo 73° LPCL, D.S. N°003-97-TR (27.03.97), modificado por el D. Leg. N° 1246 (10.11.2016)**

**Verificación de datos:** La AAT puede ordenar la verificación de la veracidad de los datos puestos en la copia a que se refiere el párrafo precedente, para así de determinar la presunta existencia de simulación o fraude que haría que el contrato se vuelva en uno de naturaleza indeterminada.

**Artículo 73° LPCL, D.S. N°003-97-TR (27.03.97), modificado por el D. Leg. N°1246 (10.11.2016)**

**Entrega de copia al trabajador:** El empleador deberá entregar al trabajador copia del contrato de trabajo sujeto a modalidad, dentro del término de 3 días hábiles, contados a partir de la de su presentación ante la AAT.

**Artículo 83°, D.S. N°001-96-TR (26.01.96)**

Renovaciones: la renovación de los contratos modales está sujeta a las mismas informalidades de la celebración del contrato inicial.

**Artículo 87°, D.S. N°001-96-TR (26.01.96)**

### **2.3.11. Duración de los contratos**

En este artículo se establece, que hay plazos máximos para las distintas modalidades, y que seda la figura que se den en menor tiempo. Y también puede darse de manera sucesiva con el mismo trabajador, y todo gira en función de las necesidades de las empresas y que su duración no sea mayor a 5 años.

**Artículo 74° LPCL, D.S. N°003-97-TR (27.03.97)**

Los plazos dados respecto a las distintas modalidades, se dan a partir de la fecha de inicio de los servicios.

**Artículo 86°, D.S. N°001-96-TR (26.01.96)**

### **2.3.12. Desnaturalización de los contratos**

(Obregón, 2011), en su informe laboral, hace referente a la desnaturalización de los contratos como:

“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada en los siguientes casos:

Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo del contrato, o después de las prórrogas dadas.

Cuando sea un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios, luego de haber acabado la obra por lo cual se realizó el contrato, sin haberse dado la renovación.

Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuará laborando.

Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la LPCL”.

**Artículo 77° LPCL, D.S. N°003-97-TR (27.03.97)**

## 2.4 Definición de términos básicos

- a) Sindicato: Agrupación voluntaria de personas con el fin de obtener intereses profesionales o laborales. Asociación profesional de trabajadores. Asociación sindical de trabajadores constituidas por trabajadores de una misma actividad o actividades afines o del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñan en actividades distintas, o prestan servicios a una misma empresa (Goldstein, 2010)
- b) Contratos: acuerdo de varias personas que se establece sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos. (Goldstein, 2010)
- c) Contrato de trabajo: acuerdo de voluntades, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración (Goldstein, 2010)
- d) Afiliación Sindical: Acto de la persona que obliga a otra a ingresar a una asociación obrera, cuyo comportamiento puede ser considerado como delito. (Goldstein, 2010)
- e) Desafiliación Sindical: delito que puede cometer la persona que obliga a otra a egresar de una asociación empresarial. (Goldstein, 2010)
- f) Modalidad de trabajo: capacidad del empleador de efectuar cambios en la prestación del trabajador, en tanto no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador, permitiendo su incumplimiento que el trabajador tenga la posibilidad de considerarse despido sin causa. (Goldstein, 2010)
- g) Contrato bilateral: acuerdo en que las partes se obligan recíprocamente la una hacia la otra. (Goldstein, 2010).

- h) Protección de empleador: obligación del empleador de prestar a la vida y bienes del trabajador cuando este habita en el establecimiento, y si además se le provee de alimentación y vivienda, aquella debe ser sana y suficiente, la última adecuada a las necesidades del trabajador y su familia, debiendo efectuar a su costa las reparaciones y refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort. (Goldstein, 2010)
- i) Empleabilidad: Es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida.

### **CAPÍTULO III:**

## **PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

### **2.1. Análisis de resultados**

| ITEM 1   | Entrevistado 1   | Entrevistado 2  | Entrevistado 3   | Entrevistado 4   | Entrevistado 5   | <b>INTERPRETACION GENERAL</b>   |
|--|--|---|--|--|--|---|
| ¿Considera usted que una afiliación sindical garantiza un mejor reconocimiento a sus derechos? | Claro que si, por que tienes a alguien que te respalde que y te pueda ayudar contra la lucha de tus derechos, mayormente cuando no estas afiliado a ningún tipo de sindicato, la empresa o la entidad para la cual tu trabajas , no respeta o hacen lo que a ellos les parece, tú no tienes ningún respaldo que te ayude a defender tus derechos o tus reclamos o algo en lo cual tu estés inconforme. | Considero que si, por que la capacidad de organización de un sindicato nos permite negociar frente al empleador distintas medidas, que no podríamos hacerlo si lo hiciéramos solos. | Claro, el estar afiliado y organizado, puede hacer que yo obtenga nuevos beneficios o derechos, de los cuales no tengo o no tendría si estoy solo. | Teóricamente creo que sí, ya que justamente este grupo de colaboradores, empleados que se juntan para formar este sindicato, esta organización, lo hacen con este fin, su objetivo es defender y promover los intereses sociales , económicos y profesionales que puedan tener obviamente que estén relacionados con su actividad laboral. | Sí, porque es la única manera de hacer prevalecer nuestros derechos, haciendo nuestros reclamos de forma grupal y si se da haciendo movilizaciones sindicales. | Respecto al ítem 1 los 5 entrevistados coincidieron que la afiliación a una organización sindical, garantiza un mejor reconocimiento a sus derechos, ya que no solo se beneficiaran los afiliados sino cualquier trabajador de la empresa, es decir es un beneficio común para todos, Por lo tanto, en esta pregunta todos los entrevistados han coincidido que la afiliación a estas organizaciones, hacen que el trabajador se sienta protegido, sienta que tiene un respaldo ante cualquier acto y que no lo tendría si estuviera solo. Aquí la unión mediante el sindicato hace que el trabajador sienta respaldo |

| ITEM 2  | Entrevistado 1  | Entrevistado 2                                  | Entrevistado 3  | Entrevistado 4  | Entrevistado 5  | <b>INTERPRETACION GENERAL</b>   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| <p>¿cree usted que el empleador al tomar conocimiento de su afiliación a una organización sindical, constituye una razón determinante para que no le renueven su contrato ?</p> | <p>Pensando como empleador y con la experiencia y conocimiento que yo tengo trabajando en varias empresas, si es algo determinante para ellos, al saber que yo voy a ingresar a un sindicato, definitivamente van a pensar 2 veces en si me renuevan mi contrato o no el contrato, porque esa es la forma de pensar de los empresarios en nuestro país lamentablemente.</p> | <p>No. Y hasta lo considero una injusticia.</p> | <p>Yo creo que No, no debería de determinar mi libre afiliación o desafiliación a un sindicato, para que me renueven un contrato, ya que eso llevaría que el despido se nulo.</p> | <p>Creo yo que depende mucho de la relación laboral entre el empleador y el empleado. Si surge un tema de conflicto de intereses si es complicado, pero de todas maneras no puede perjudicarte el empleador con una no renovación, solo por ejercer tu derecho.</p> | <p>Si, ya que en la actualidad algunas empresas prefieren tener personal independiente, para así, no pagarle algunos beneficios, horas extras o cometer algunos abusos con ellos.</p> | <p>El entrevistado 1 y 5 consideran que, si es determinante la afiliación, ya que el empleador va ver la incorporación de este trabajador al sindicato y va a rechazarlo ya que pensarán que sus intereses van a estar limitados.<br/>El entrevistado 2, 3y 4 consideran que no, ya que la filiación sindical es un derecho y al ejercerlo, no debería ser motivo de una no renovación.<br/>Podemos concluir que depende mucho de la relación laboral, pero no es un factor determinante para que no se remueve el contrato.<br/>Por consiguiente se establece que no es un factor determinante la afiliación ante una no renovación de contrato.</p> |

| ITEM 3   | Entrevistado 1  | Entrevistado 2  | Entrevistado 3   | Entrevistado 4  | Entrevistado 5  | <b>INTERPRETACION GENERAL</b>  |
|--|---|---|--|---|---|--|
| <p>¿Qué protección cree usted que recibiría de la organización sindical a la que se afilio, si debido a esta afiliación no se le renovara su contrato ?<br/>cree que la normativa existente garantiza la correcta y efectiva protección de sus Derechos?</p> | <p>La protección que recibí fue de una reunión, ver y solucionar mi tema, me apoyaron con un abogado, que me oriente y así pueda yo obtener las respuestas que estaba buscando, no me dejaron desamparado y agotamos las vías para que yo siga trabajando en la empresa ya que era lógico el motivo de la no renovación. Las normas laborales están , pero no son efectivas porque nadie las está supervisando ni ejecutando, se tiene que ir a una vía legal, y muchas veces es muy costoso.</p> | <p>El apoyo sindical iría a nivel de asesoría legal, mientras que la no renovación del contrato por parte de la empresa no sea por niveles netamente laborales, estaríamos hablando de un despido arbitrario. Las normas están para cumplirlas pero los empleadores se aprovechan porque no hay una supervisión específica.</p> | <p>Se debería de respetar el derecho principal de la constitución que es la libre afiliación al sindicato, también hay organismos internacionales a los cuales se pueden acudir para pedir que se me reestablezca al puesto de trabajo, pero sería a través una vía legal que demanda tiempo, dinero, y a veces prima más el trabajar, tener dinero que buscar justicia.</p> | <p>Yo al sindicato lo veo como un doble trabajo, un trabajo adicional no remunerado, ya que dentro de la organización hay abogados, consultores, gente profesional que se encarga de resolver esos problemas. Hay entidades que protegen a los sindicatos, como la procuraduría, la fiscalía, además de ello cuenta con un fuero sindical, es decir cuenta con una protección especial. Pero es en teoría porque en la práctica no se ve eso y se vulnera yo he visto muchos casos.</p> | <p>Los dirigentes del sindicato son los primeros de tomar cartas en el asunto, para poder continuar con mis labores, de lo contrario acudiríamos a la institución encargada de hacer prevalecer los derechos de los trabajadores, ministro de trabajo. Pero para ello se necesita un proceso que puede tardar o a veces pro descuido no lo iniciamos.</p> | <p>Los 5 entrevistados coinciden de que recibirían una asesoría legal, los ayudarían a buscar una forma de solución, de apoyo ante una no renovación de contrato ya que sería una injusticia. También estas organizaciones cuentan con el fuero sindical, que es la protección de todo trabajador que desarrolla la actividad sindical. También reconocen que no solo se da esta protección a nivel nacional sino también hay organismos internacionales los cuales respaldan estas normas, y las actividades sindicales, Por lo tanto los 5 entrevistados coinciden con esta organización los ayudaría y respaldaría.</p> |

| ITEM 4  | Entrevistado 1   | Entrevistado 2  | Entrevistado 3  | Entrevistado 4   | Entrevistado 5  | <b>INTERPRETACION GENERAL</b>   |
|---|--|---|---|--|---|---|
| <p>¿cree usted que el empleador o la parte empleadora ve a la afiliación sindical como un acto que amenaza sus intereses?</p> | <p>No, no creo que lo vea como una organización que menoscaba sus intereses, pero si considero que muchas veces ocasionar problemas, ya que el empleador va velar por sus intereses y el sindicato va velar por los intereses de los afiliados y de los trabajadores, aquí viene a batallar la figura de la negociación.</p> | <p>Sí, es posible que los intereses del empleador no coincidan con los objetivos o lo que busca el sindicato, ya que son mejores condiciones para los trabajadores.</p> | <p>Queda claro que los empleadores, a ver a los empleados afiliados a un sindicato, organizados, saben que se vuelven más fuertes, y van a luchar por mejores derechos, y ellos pueden ver que es una amenaza a sus interés, ya que es generar dinero solo para ellos</p> | <p>Como mencione hace un momento, todo depende de los intereses que tengan ambas partes y la concordancia que tengan los mismos, si ambos quieren una mejor satisfacción personal u organizacional, no creo que habría ningún t tema de conflicto, sin embargo en la práctica a veces no es así, por eso los sindicatos realizan sus huelgas reclaman sus derechos y es ahí donde viene el problema.</p> | <p>No, porque la empresa está en la facultad de poder permitir y conservar aquellos trabajadores que estén en el sindicato, para que así halla un mejor ambiente laboral, donde las decisiones las tomen ambas partes mediante un consenso y no sea solo la voluntad del empleador.</p> | <p>El entrevistado 1 y el 5 coinciden de que no, ya que las empresas deben permitir que exista estos sindicatos, y no como un acto que amenace sus intereses. El entrevistado 2, 3 y 4, afirman que el empleador si ve a la afiliación como un acto que amenaza sus intereses por que estarán agrupados y en mejores condiciones para reclamar sus derechos. Por lo tanto la mayoría de entrevistados coinciden de que el empleador ve esta figura de la afiliación como un acto que puede perjudicarlo pero tiene que respetarlo ya que es un derecho que gozan todas las personas en especial los trabajadores.</p> |

| ITEM 5  | Entrevistado 1   | Entrevista do 2                                    | Entrevistado 3   | Entrevistado 4   | Entrevistado 5   | <b>INTERPRETACION GENERAL</b>  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| <p>¿Cómo interpreta usted los casos donde no se le renueva el contrato a poco tiempo de haberse afiliado a una organización sindical?</p> | <p>Bueno lo interpreto como un exceso y un abuso por parte de la empresa, porque en realidad siempre quieren tener el dominio de todo porque quieren pagar poco, quieren que uno haga sobretiempos, y diferentes cosas más, y si hay algún tipo de queja, o algo siempre ellos dicen: "no entonces no. ya no hay que renovar el contrato porque así es la forma de pensar del empresario peruano, más trabajo y con el mismo sueldo, yo interpreto así, así es mi forma de pensar.</p> | <p>Como un despido arbitrario, una injusticia.</p> | <p>Bueno esto comprobaría la represalia que estaría tomando el empleador sobre el empleado. Al cumplir con su derecho de la libre afiliación, quedaría completamente demostrado. Es decir si este contrato fuera temporal y no se renovara se comprobaría la represalia.</p> | <p>En este caso la No renovación del contrato es porque ya existe un conflicto entre el empleador y el sindicato, y cuando un trabajador recién está entrando al sindicato, y el empleador ve esta figura y que el trabajador tiene un contrato fijo y no indefinido, y el sindicato está en contra de sus intereses creo yo que es más fácil, y si las cláusulas del contrato lo permiten poder retirarlo, que hacerlo con una persona más antigua. Lo que yo eh podido ver que en el sindicato están las personas más antiguas, aquellas que tienen un contrato indefinido. A mí me llevo la invitación de ingresar al sindicato una vez que logre el contrato indefinido.</p> | <p>Clara demostración de que las empresas, no quieren cumplir con sus obligaciones evadiendo la responsabilidad, y toman como una represalia al haberse afiliado al sindicato.</p> | <p>Se puede contrastar que el entrevistado 1, 2 coinciden en afirmar que la no renovación de contrato a poco tiempo de haberse afiliado es un exceso e injusticia, mientras que el entrevistado 3 y 5 sintetizan que comprobaría o sería una demostración de la represalia por parte del empleador, el entrevistado 4 afirma que esta figura se daría en el ámbito laboral si es que ya existiera un conflicto entre el empleador y el sindicato. Por consiguiente se puede inferir que todos los entrevistados no concuerdan y no justifican estos casos, de una no renovación a poco tiempo de la afiliación sindical sino lo toman como una represalia, como un abuso o un desacuerdo debido a los problemas de intereses con el sindicato, ya que el empleador no quiere resultar afectado, y se lava las manos fácilmente y de manera sorpresiva.</p> |

| ITEM 6   | Entrevistado 1         | Entrevistado 2          | Entrevistado 3      | Entrevistado 4                                       | Entrevistado 5          | INTERPRETACION GENERAL   |
|--|------------------------|-------------------------|---------------------|--|-------------------------|--|
| ¿Cree usted que la afiliación a una organización sindical perjudica al trabajador o menoscaba su poder de dirección? | No definitivamente no, | No, porque perteneces a | Estoy completamente | No, no podría ser una razón válida, o un motivo para | No, porque todos tienen | Podemos observar que los 5 entrevistados coinciden en que la afiliación a una organización sindical no perjudica al trabajador o menoscaba su poder de dirección. Se aprecia que los entrevistados 3, 4 y 5 coinciden en establecer una razón válida para que el trabajador pueda ejercer su poder de dirección. El entrevistado 2 hace una referencia a que el motivo de un trabajador para afiliarse a un sindicato es para tener las mismas condiciones de trabajo que el resto de los trabajadores de la empresa, pero que esto no perjudica al trabajador o menoscaba su poder de dirección. El entrevistado 3 menciona que el trabajador puede afiliarse a un sindicato y que esto no perjudica al trabajador o menoscaba su poder de dirección. El entrevistado 4 menciona que el trabajador puede afiliarse a un sindicato y que esto no perjudica al trabajador o menoscaba su poder de dirección. El entrevistado 5 menciona que el trabajador puede afiliarse a un sindicato y que esto no perjudica al trabajador o menoscaba su poder de dirección. |

## **2.2. Discusión de Resultados:**

Eva Maritza Salazar Urizar, en su tesis titulada, “Análisis Jurídico de la Autogestión como una forma de Organización Sindical” para optar el grado de Licenciada en Ciencias jurídicas y Sociales, por la Universidad de San Carlos de Guatemala, afirma que la organización de trabajadores en el ámbito internacional, se han conocido diferentes formas de organización sindical, como los comités de autogestión sindical, las asociaciones de trabajadores, cooperativas laborales, la cual represente a los trabajadores ya que tienen opciones de organización y mediante estas puedan hacer valer sus derechos laborales colectivos pero la falta de pluralidad, de organización y regulación en el Código de Trabajo no le dan opciones al trabajador de participar en gremios, por ello existen limitaciones en el sector laboral respecto a asociarse a través de sindicatos, ello conlleva a una desventaja, en el código de trabajo guatemalteco no existen opciones para organizarse. (Salazar, 2010) Los resultados de la presente investigación coinciden con lo que dice la autora Salazar, ya que las afiliaciones a una organización sindical o pertenecer a un sindicato nos permite y nos garantiza un mejor reconocimiento a nuestros derechos. En Guatemala se ve limitado por ello se busca un mejor reconocimiento para que haya una correcta protección, para que no exista la figura de vulneración de derechos por parte empleadora.

Juan Diego Motta Villegas, en su tesis titulada: “El Origen de la Libertad Sindical en el Perú” para optar el título de Abogado, por la Pontificia Universidad Católica Del Perú, afirma que la libertad sindical, surge de la libertad de asociación. Esta libertad de asociación es para regular las relaciones que se dan en los gremios, la libertad sindical ha sido tolerancia, prohibición y reconocimiento, comprende una jerarquía constitucional, nacional, y mediante tratados internacionales. (Motta, 2018). Los resultados de la presente investigación coinciden con lo que dice la autora Motta, ya que establecen que este derecho a la libertad sindical es un derecho fundamental, reconocido en la constitución y tratados en los que el Perú forma parte y a pesar de la regulación, por el carácter de dirección que posee la parte empleadora puede hacer efectiva la no renovación y que la regulación existente sea insuficiente.

Carlos Concha, en su tesis titulada, “Análisis de la Estabilidad Laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional” para optar el grado de Magister en Derecho, por la Pontificia Universidad Católica Del Perú, afirma el cese de labores o despido en general, como forma de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador debe tener una naturaleza causal y para tener una causa justa debe de estar relacionado con la conducta o capacidad del trabajador. (Concha, 2014) Los resultados de la presente investigación coinciden específicamente con mi problemática, ya que el cese o la no renovación del contrato laboral tiene que estar debidamente sustentado, por medios probatorios o razones factibles y reales que justifiquen el acto, no por el ejercicio de su Derecho fundamental.

Ramírez Vela Wilder plantea que el derecho de sindicalización es un derecho reconocido internacionalmente, que permite a los trabajadores agruparse en organizaciones llamadas sindicatos. La sindicalización es libre, toda vez que el trabajador puede como no también, afiliarse a un sindicato. (Ramirez, 1996). Los resultados de la presente investigación corroboran lo que dice Ramírez, ya que está configurado como un derecho es fundamental y por ende debe ser respetado por la parte contratante a pesar de que no exista una constante fiscalización para garantizar el cumplimiento es deber de cada individuo o privado no atentar contra estos derechos estamos en un estado democrático donde se respeta la libre afiliación, el libre ejercicio de los derechos y el derecho al trabajo.

## 2.3. CONCLUSIONES

### **PRIMERA:**

Se determinó que la afiliación de un trabajador a una organización sindical, se configura como un factor determinante e influyente para una posible no renovación de un contrato, Villa el Salvador –2018. Los resultados respecto a la presente investigación, se estableció que en muchos casos es motivo de una no renovación de contrato es la libre afiliación, ya que el empleador ve este acto como una posible disminución de poder ante la toma de decisiones o negociación o que los nuevos ingresos pueden generar nuevas ideas, actitudes revolucionarias, exigir más beneficios y si es que el número sigue incrementado su potestad sería menor, también influye la relación laboral entre el empleador y el sindicato ya que en los temas de conflicto se generaría una desventaja y para evitar ello no les renuevan el contrato. No quieren una igualdad de posiciones, quieren siempre determinar y generar los términos laborales, tal como se corrobora con las opiniones de los entrevistados.

### **SEGUNDA:**

Se determinó que la parte empleadora ve a la afiliación de un trabajador a una organización sindical como una amenaza a sus intereses, ya que esta garantiza un mejor reconocimiento a los derechos de los trabajadores y ellos podrán ejercer y reclamar de manera colectiva los intereses. La amenaza está configurada para la parte empleadora, pero ello se genera un porcentaje de trabajadores perjudicados al ejercer su derecho de afiliación y el deber de respetarlos este sujeto a las acciones del mismo, como se corrobora con las opiniones de los entrevistados.

### **TERCERA:**

Se determinó que la protección que brinda las organizaciones sindicales ante una no renovación de contrato, sería mediante una asesoría legal, una orientación ya que muchos desconocen sus derechos, también les darían el apoyo ante la búsqueda de una solución (reuniones, huelgas, etc.) tal como se

corroborar con las opiniones de los entrevistados. Respecto a la normativa se determinó que no protege de forma integral a los trabajadores ya que al no existir un órgano ejecutor la vulneración de derechos se hace más frecuente y es necesario ir a la vía jurisdiccional y en muchísimos casos es complicado debido al costo, tiempo, desconocimiento de normas, etc.

#### **CUARTA:**

Se determinó que la interpretación de la no renovación de contratos a aquellos trabajadores recién afiliados a un sindicato, como un abuso e injusticia, un desacuerdo total y en muchos casos se da debido a conflictos de intereses con el sindicato ya que el empleador no quiere resultar perjudicado y de manera sorpresiva e imprevista se configura la no renovación, tal como se corrobora con las opiniones de los entrevistados.

## **2.4. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA:**

El Congreso de la República, crear una Ley que permita la constitución de un organismo ejecutor, regulador y fiscalizador ante las sorpresivas no renovaciones de contrato a poco tiempo de haberse afiliado a un sindicato sin tener la necesidad de ir a una vía jurisdiccional y de esta manera complementar el artículo 29 de la ley de Productividad y Competitividad laboral, a través de la aplicación del anteproyecto de ley.

### **SEGUNDA:**

El Ministerio de Trabajo, pueda ser parte de la creación de este organismo que podría ir de la mano con la SUNAFIL, pero basándose en este tema específico por la gran cantidad de casos presentados en estos últimos años. También ayudar a generar talleres de sensibilización tanto para empleadores y trabajadores y así se puedan suplir las irregularidades que afecta a los derechos.

### **TERCERA:**

Mediante la SUNAFIL y su carácter fiscalizador podría ayudar en la labor de orientación y capacitación para los trabajadores, así ellos puedan defender y hacer frente una irregularidad de contrato.

### **CUARTA:**

Municipalidad de Villa el Salvador, para que genere campañas, charlas, talleres de apoyo para la protección de los derechos de los trabajadores, y poder velar por el correcto cumplimiento de las normas para la parte empleadora.

## 2.5. Fuentes de Información

- Ávaloa, J. O. (2010). *Precedentes de Observancia Obligatoria y Vinculantes en Materia Laboral*. Lima: Jurista Editores.
- Besteiro, E. J. (2001). *Contratos de Trabajo* (Cuarta Edición ed.). Madrid, España: J. M. Proyectos 5, S.L.
- Cabrera, I. J.-I. (06 de Junio de 2012). Políticas de atención a las personas con Necesidades Especiales en un Taller de Educación Laboral. Caracas, Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Canessa, M. M. (2003). *Las violaciones a la libertad sindical en el Perú (1980-2002). Los pronunciamientos de los órganos de Control de la OIT*. Lima: CEDAL.
- Carrasco, S. (Julio de 2005). *Metodología de la Investigación científica* (2da.ed.) ed.). Lima, Venezuela: Editorial San Marcos.
- Concha, C. (9 de Abril de 2014). “Análisis de la Estabilidad Laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional”. Lima, Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Del Valle, M. M. (Abril de 2015). “Trabajadores, Sindicatos y estado en Ecuador. Reconfiguraciones de la relación Estado- Sindicalismo Petrolero Público” . Ecuador: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede Ecuador.
- Democrático, C. C. (29 de Diciembre de 1993). Constitución política del Perú. Lima, Perú.
- Goldstein, M. (2010). Diccionario Jurídico. Colombia, Colombia: Cadiex Internacional s.a.
- Guerrero, G. E. (2009). *Derechos Sindicales de los Servidores Públicos*.
- Gutiérrez, P. J. (Julio de 2000). Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social Conquistas y Trayectoria a lo largo de 57 años de su creación. México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalpa.
- Hernandez, S. R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Adansa Impresiones, S.A. de C.V.
- Infantes, G. (2008). *El Contrato de Trabajo y sus implicancias en el Sector Privado (Parte II)*.
- Infantes, G. (2009). *Derechos Colectivos*. Actualidad empresarial N° 197.
- Martinez, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Cengage Learning Editores, S.A.
- Méndez, D. I. (Julio de 2016). “Paradoja del Sindicalismo Agroindustrial en Ica: Surgimiento y Funcionamiento de los Sindicatos en un contexto adverso

- a la Sindicalización”. Lima, Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Motta, V. J. (07 de Febrero de 2018). “El Origen de la Libertad Sindical en el Perú”. Lima, Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, M. J. (2014). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Lima: Fondo Editorial.
- Neves, M. J. (2014). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Lima: Fondo Editorial.
- Obregón, S. T. (2011). *Los contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad*. Actualidad Empresarial, N° 242.
- Osorio, M. (2008). *Diccionario de ciencias Jurídicos Políticos y Sociales*. Guatemala: Datascan, S.A.
- Perú, D. L. (27 de Marzo de 1997). Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LCPL) D.S N° 003-97-TR. *Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LCPL) D.S N° 003-97-TR*. Lima, Perú.
- Ramirez, V. W. (1996). *La Constitucion Comentada*. lima: EDIGRABER.
- Salazar, U. E. (Mayo de 2010). Analisis Juridico de la Autogestion como una forma de Organizacion Sindical. Guatemala, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Sanchez, J. y. (2001). *Manual para Defensa de la Libertad Sindical*. Lima: OIT/Oficina Rgional.
- Sentencia 008-2005-PI/TC, Ex. No. 0008- 2005-AI/TC (Tribunal Constitucional 2005 de Agosto de 2005).
- Shigyo, J. T. (2013). La Libertad Sindical en el Perú una Revision a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad* 40.
- Trabajo, O. I. (17 de Junio de 1948). Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación - 87. San Francisco.
- Villavicencio, R. A. (2010). *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y regulción*. Lima: PLADES.

# ANEXOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### “El Derecho a la Libertad Sindical y la No renovación de Contratos Modales”

**Título: El Derecho a la Libertad Sindical y la No Renovación de los Contratos Modales Villa el Salvador – 2017**

| PROBLEMA  | OBJETIVO   | SUPUESTO  | CATEGORIA   | METODOLOGÍA  |
|---|--|---|---|--|
| <b>PROBLEMA GENERAL</b>   | <b>OBJETIVO GENERAL</b>  | <b>SUPUESTO GENERAL</b>   |   |  |
| ¿Es determinante la afiliación de un trabajador a una organización sindical, ante la No renovación de un contrato modal, Villa el Salvador - 2018?  | ¿Determinar si la afiliación de un trabajador a una organización sindical, influye, para la no renovación de un contrato?  | Se establece que la afiliación a una organización sindical, sustenta una característica importante ya que influye considerablemente ante una no renovación de contrato, los empleadores ven este acto como una amenaza o una disminución a su rol, a su poder de dirección ya que de esta manera aparentemente perderán fuerza en el acto de toma de decisiones, y con nuevos integrantes el empleador tiene por referencia que la base del sindicato que podría cambiar la ideología, querer nuevos y mejores beneficios laborales, etc. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Libertad Sindical</li> <li>2. Contratos Modales</li> </ol>  | <p>Enfoque: Es Cualitativo porque no se mide con ninguna variable.</p> <p>Tipo: Básica, porque busca agregar más conocimientos tenorios al tema de investigación.</p> <p>Diseño: no experimental, porque se realiza sin manipular las variables.</p> |
| <b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>  | <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>   |   | <b>SUB CATEGORÍAS</b>   |  |
| <p>¿Por qué la parte empleadora ve a la afiliación como una amenaza a sus intereses, ya que esta garantiza un mejor reconocimiento a los derechos?</p> <p>¿Cuál es la protección que da las organizaciones sindicales ante una no renovación de contrato, cree que la normativa existente garantiza la correcta y efectiva protección de sus Derechos?</p> <p>¿Por qué se da la No renovación de contrato a los trabajadores recién afiliados a un sindicato?</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar si la parte empleadora ve a la afiliación como una amenaza a sus intereses, ya que esta garantiza un mejor reconocimiento a sus derechos</li> <li>• Determinar la protección que da las organizaciones sindicales ante una no renovación de contrato, y si la normativa existente protege los derechos de los trabajadores.</li> <li>• Determinar por qué se da la No renovación de contrato a los trabajadores recién afiliados a un sindicato</li> </ul> |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protección a las organizaciones sindicales</li> <li>• Derecho Fundamental</li> <li>• Libre afiliación</li> <li>• Contrato de trabajo</li> <li>• Renovación de contrato de trabajo</li> <li>• Desnaturalización de contratos</li> </ul> | <p>Método: Inductivo, porque se obtiene conclusiones generales a raíz de premisas particulares.</p> <p>Técnica: recolección de datos, en la que se adquieren conocimientos con respeto al tema de investigación.</p>                                 |



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NO RENOVACION DE  
CONTRATOS MODALES, VILLA EL SALVADOR - 2018**

**Pregunta 1:** ¿Considera usted que una Afiliación Sindical garantiza un mejor reconocimiento a sus derechos?

**Pregunta 2:** ¿Cree usted que el empleador al tomar conocimiento de su Afiliación a una Organización Sindical, es razón o influye ante la no renovación de contrato?

**Pregunta 3:** ¿Qué protección cree usted que recibiría de la Organización Sindical a la que se afilió, si debido a esta afiliación no se le renovara su contrato, cree que la normativa existente garantiza la correcta y efectiva protección de sus Derechos?

**Pregunta 4:** ¿cree usted que el empleador o la parte empleadora ve a la Afiliación Sindical como un acto que amenaza sus intereses?

**Pregunta 5:** ¿Cómo interpreta usted los casos donde no se les renueva el contrato a los trabajadores a poco tiempo de haberse afiliado a una Organización Sindical?

**Pregunta 6:** ¿Cree usted que la afiliación sindical es una razón válida o es motivo para perjudicar o despedir a un trabajador?

**Pregunta 7:** ¿Cree usted que la Afiliación a estas Organizaciones Sindicales, perjudica al empleador o menoscaba su poder de dirección?



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

(Técnica: Entrevista; Instrumento: Guía de Entrevista)

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Quiros Cubillas, Pablo Daniel
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas.
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Guía de Entrevista.
- 1.4 Autor del Instrumento: Valdivia Ilanos Betzy Yanira
- 1.5 Título de la Investigación: "El derecho a la Libertad Sindical y la no Renovación de los contratos Modales"

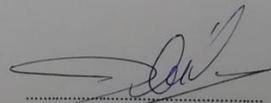
**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

| INDICADORES        | CRITERIOS  | DEFICIENTE |   |    |    | BAJA |    |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | MUY BUENA |    |    |    |   |
|--------------------|--|------------|---|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|----|---|
|                    |  | 0          | 6 | 11 | 16 | 21   | 26 | 31 | 36 | 41      | 46 | 51 | 56 | 61    | 66 | 71 | 76 | 81        | 86 | 91 | 96 |   |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado al entrevistado.   |            |   |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    | ✓ |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado con imparcialidad científica.   |            |   |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    | ✓ |
| 3. ACTUALIDAD      | Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos. |            |   |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    | ✓ |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe un constructo lógico en las preguntas acorde a lo jurídico.                               |            |   |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    | ✓ |
| 5. SUFICIENCIA     | En lo posible valora las doctrinas y legislaciones.  |            |   |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    | ✓ |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.  |            |   |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    | ✓ |
| 7. CONSISTENCIA    | Utiliza suficientes referentes bibliográficos.   |            |   |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    | ✓ |
| 8. COHERENCIA      | Entre los objetivos.   |            |   |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    | ✓ |
| 9. METODOLOGÍA     | Pregunta acorde con los lineamientos jurídicos-metodológicos.                                    |            |   |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    | ✓ |
| 10. PERTINENCIA    | Es asertivo y funcional para la Ciencia del Derecho  |            |   |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    |    | ✓ |

III OPINIÓN DE APLICABILIDAD:..... APLICABLE .....

IV PROMEDIO DE VALORACIÓN:..... 98% .....

LUGAR Y FECHA: LIMA, 15 de octubre 2017



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 07273403 Teléfono: 999974395

CÓD. DOCUMENTO: 003909

## **Anexo N° 4**

### **ANTEPROYECTO DE LEY**

#### **"Año de la universalización de la salud"**

**SUMILLA: LEY QUE CREA UN ORGANISMO SUPERVISOR Y FISCALIZADOR ANTE LAS NO RENOVACIONES DE CONTRATO A POCO TIEMPO DE HABERSE AFILIADO A UN SINDICATO Y COMPLEMENTAR EL ARTÍCULO 29 DE LA LPCL.**

Anteproyecto de ley que crea un Organismo regulador y fiscalizador ante las no renovaciones de contrato a poco tiempo de haberse afiliado a un sindicato y complementar el Decreto Supremo 728 art 29 inc.1 de la Ley Productividad y Competitividad Laboral, además del cumplimiento del deber de la debida motivación en casos de la no renovación de contrato en base a la estabilidad laboral del trabajador, poniendo especial énfasis en establecer las razones que motiven objetivamente este acto , mediante la investigación correspondiente, determinación, y argumentación por la parte empleadora.

La Bachiller en Derecho Betzy Yanira Valdivia Llanos, en ejercicio de sus facultades ciudadanas que le confiere el artículo 31° de la Constitución Política del Perú y conforme al artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente anteproyecto de ley que crea un organismo regulador y de forma complementaria del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral respecto al artículo 29 inciso 1.

#### **I. Exposición de motivos**

El respeto a los derechos humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento y de expresión implica

luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Hay leyes y normas nacionales como la Ley de Productividad y competitividad laboral en su artículo 29, normas internacionales, tenemos el convenio 87 que refiere a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, etc. Todas estas normas tienen la finalidad de proteger este derecho fundamental que es de constituir organizaciones sindicales, y que la formación de los sindicatos no sea perjudicial para los trabajadores.

A pesar de la regulación interna como externa, donde establecen el libre derecho de ejercer una actividad sindical y esta es constitucional, vemos que existe un gran problema, una situación donde la parte más débil (trabajadores) se ven afectados, ya que sorpresivamente después de la afiliación no se le renueva el contrato, es una situación y una realidad del día a día que pasan muchos trabajadores, la norma no es respetada.

Es potestad del trabajador de contrarrestar este acto que está limitando su derecho al trabajo, pero vemos que pueden existir muchos factores o motivos por los cuales el trabajador no tiene la capacidad de poder defender sus intereses ya sea por falta de orientación, no está capacitado para poder hacer frente a este atentado, por ello en este proyecto de ley promovemos la creación de un organismo supervisor y fiscalizador por parte del estado, ya sea a través de las Municipalidades o del Ministerio de Trabajo, y se encarguen de la protección del trabajador, y dicha protección recaerá en la verificación de los motivos reales o los causantes de esta no renovación de contrato, coincidentemente a poco tiempo de haberse afiliado a un sindicato teniendo en cuenta los principios fundamentales, INDUBIO PRO OPERARIO, SUPREMACÍA DE LA REALIDAD, etc. Que este organismo actúe de oficio, que el trabajador pueda recibir una orientación, una asistencia, eficaz, rápida.

Esto generaría un menoscabo a los derechos del trabajador como parte más débil.

Este es un gran problema, que pasa en nuestro país, y esto no solo involucra a un sector sino a todos los peruanos "trabajadores", ya que en muchos casos se está violando estos derechos y perjudicando no solo a los trabajadores sino también a toda su familia.

En nuestro país, el caso de cese de labores o no renovación de contrato a raíz de una afiliación a un sindicato, se ha convertido en una práctica convencional por la parte empleadora, este es un gran tema de discusión que se da todos los días donde el trabajador es el único perjudicado, donde además de tener que soportar una afectación directa en su Derecho al trabajo, se le pretende

también limitar en su continuidad económica y en su línea de carrera, son efectos accesorios que van de la mano con esta problema, en algunos casos.

La no renovación de contrato o cese de labores, es una decisión unilateral por parte del empleador, donde sin querer incurrir en otros actos previstos por la norma, artículo 29 de la LPCL, donde se sobrepasa el conducto regular de despido con causa justa y se decide aplicarlo mediante la no renovación de contrato.

A nivel de localidad en Villa el Salvador para el año 2018 periodo II ya se tenía un total de 100 trabajadores que presentaban esta afectación, haciendo incidencia en dicha cantidad de medidas tomadas referente a un asesoramiento, apersonamiento al Ministerio de Trabajo para una orientación legal, a diversos estudios jurídicos, etc. Ya que no había causa justa en su cese de labores, dejando de lado los principios del Derecho procesal del trabajo.

Por este motivo propongo que se cree un organismo fiscalizador, inmediato, eficaz, independiente en sus decisiones y procesos que pueda reforzar lo estipulado en el Decreto Legislativo 728, LPCL en su artículo 29 que establece que el despido es Nulo, cuando tenga por motivo la afiliación a un sindicato.

Este proyecto de ley beneficiará a todos los ciudadanos del Perú, asimismo, podremos evitar que las personas que tengan problemas laborales, solucionen sus conflictos en una vía sencilla, accesible y sobretodo eficaz sin tener que ir a un proceso laboral extenso y riguroso.

## **II. Análisis costo beneficio**

El impacto de la presente iniciativa legislativa resulta favorable en la medida en que, sin irrogar costo alguno al erario nacional, se fortalecerá o se protegerá los derechos fundamentales, derechos laborales del trabajador, para que así no se incurran en vulneraciones ya sea por desconocimiento o por falta de capacitación.

Ahora bien, los beneficios del presente Proyecto de Ley, son múltiples, mencionamos alguno de ellos: evitar que los trabajadores queden desempleados injustamente, que puedan tener afectaciones tanto personales como profesionales, que exista un organismo que vele por su interés de todos los trabajadores; proteger el desarrollo de las empresas privadas y no resulten afectadas por demandas.

### **III. Impacto de la vigencia de la tipificación del tipo laboral en la legislación nacional**

El impacto que generará, es que, a partir de la creación y complementación con la presente, un nuevo escenario de mejora las condiciones laborales con el cumplimiento de los principios regulados en la Ley de la materia.

La reforma planteada tiene por objetivo poder complementar al artículo 29, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, específicamente en aquellos casos donde se vulneren los Derechos Fundamentales, debido a la Afiliación de un trabajador a una Organización Sindical. para la mejor impartición de justicia, específicamente aquellas donde dentro de nuestro sistema jurídico en lo concerniente a las demandas por despido nulo.

La presente iniciativa complementa el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral y sus normas conexas, sin derogarlas.

### **IV. Fórmula legal**

#### **LEY N° XXXX**

#### **LEY DEL ORGANISMO SUPERVISOR Y FISCALIZADOR DE LA VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES – AFECTACION DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL (OFIFAL)**

EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

#### **CAPITULO I**

#### **NATURALEZA- OBJETIVO Y FUNCIONES**

Artículo 1.- Creación y naturaleza crease el Organismo Supervisor y Fiscalizador de la vulneración de derechos fundamentales, respecto a la no renovación de contrato o cese de laborales por afiliación a una organización Sindical, y que aquellas afecten al Derecho de la Sindicalización. Tiene personería, jurídica del Derecho Público Interno, goza de autonomía funcional, técnica, administrativa, económica y financiera, pertenece al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 2.- Misión del (OFIFAL) es fiscalizar, a nivel nacional, el cumplimiento de las disposiciones legales y técnicas relacionadas al respeto y protección de los Derechos Fundamentales, cumpliendo las normas legales nacionales como tratados internacionales. Trabajar de la mano con SUNAFIL y las Municipalidades Locales.

Artículo 3.- Plazo el plazo de duración de OFIFAL es indefinido, solo se extingue por mandato expreso de la ley.

Artículo 4.- funciones de OFIFAL

- Velar por el cumplimiento de la normatividad respecto a la calidad y eficiencia
- Fiscalizar el correcto cumplimiento de las normas laborales
- Complementar de forma aleatoria al D.L. 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral artículo 29 inc. 1
- Asistir a los trabajadores de forma rápida y eficaz
- Trabajar de forma conjunta con SUNFIL
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia, sin necesidad de ir a una vía judicial.
- Formular y proponer soluciones inmediatas ante posibles afectaciones
- Evaluación y solución de controversias mediante la AAT.

## **CAPITULO II**

### **CONSEJO DIRECTIVO**

Artículo 5.- conformación del consejo directivo

El consejo directivo es conformado por 4 miembros, nombrados por Resolución dada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

- miembros propuestos por SUNAFIL
- miembros propuestos por la Defensoría del Pueblo

Artículo 6.- Vacancia

El cargo de miembro del Consejo Directivo

- fallecimiento
- incapacidad permanente
- renuncia
- incompatibilidad legal

### **CAPITULO III**

#### **REGIMEN LABORAL**

Artículo 7.- impedimento de personal de OFIFAL

- Ser miembro de algún Sindicato
- Ser familiar de los intervinientes
- Ejercer por cuenta propia o por intermedio de terceros, funciones vinculadas a trabajos de las entidades que se encuentran bajo el ámbito de competencia de OFIFAL

Artículo 8.- El personal inspector en todos los niveles ingresa por concurso público a la carrera del inspector de trabajo y está sujeto a procesos de evaluación anual.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**PRIMERA.** recalcar que se pide la creación de este organismo, teniendo como premisa que el bien jurídico protegido son los derechos de los trabajadores ante abusos existentes, que el principio de primacía de la realidad e indubio pro operario sean las vertientes ante estos hechos, ya que pareciera que la normatividad vigente no está dando los resultados esperados.

**SEGUNDA.** a fin de Fortalecer un razonamiento probatorio idóneo, además del cumplimiento del deber de debida justificación en casos de cese de labores, o no renovación de contrato en base a la estabilidad laboral, poniendo especial énfasis en la labor de diligencia en las investigaciones.

Comuníquese al Señor Presidente de la República para la promulgación.

En Lima a los siete días del mes de diciembre del 2018