
MAGALI BEATRIZ BOBADILLA YZAGUIRRE
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE, PERÚ
magali.bobadilla@upn.pe

ROSA ELVIRA BOBADILLA GARCÍA
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE, PERÚ
N00247018@upn.pe

ACTOS LESIVOS QUE CONFIGURAN DISCRIMINACIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

HARMFUL ACTS THAT CONSTITUTE DISCRIMINATION AGAINST THE RIGHT TO FREEDOM OF ASSOCIATION

Cómo citar el artículo:

Bobadilla, M. Bobadilla, R. (2025). Actos lesivos que configuran discriminación del derecho a la libertad sindical. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, X (30) <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v10i30.840> pp. 395-414

Recibido: 11/01/2025 Aceptado: 11/07/2025

RESUMEN

La libertad sindical es reconocida como un haz de derechos colectivos en la Constitución Política del Perú de 1993, garantiza a los trabajadores la facultad de organizarse y afiliarse a sindicatos. No obstante, en la práctica, este derecho enfrenta vulneraciones que pueden manifestarse en actos lesivos que configuran discriminación contra los trabajadores sindicalizados. Por ello, el presente artículo busca identificar los actos lesivos discriminatorios de la libertad sindical que se producen en el Perú a través del método de revisión documental realizando el análisis de las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia del Perú entre los años 2005 y 2021 sobre actos discriminatorios de la libertad sindical. A través de este estudio, se identificó como resultado que el acto lesivo que configuran prácticas discriminatorias contra la libertad sindical en el Perú es esencialmente el despido y que representa una de los actos lesivos más dañinos de la libertad sindical ya que si bien se puede recurrir a los órganos jurídicos para resarcir al trabajador en su fase individual a través de reposición a su puesto de trabajo o mediante la indemnización, no existe resarcimiento a la vulneración de la figura de la representación sindical que se ve afectada en su funcionamiento y que por tal motivo, podría ser un factor desincentivador del ejercicio de este derecho.

PALABRAS CLAVES

Derechos colectivos, discriminación sindical, despido nulo.

ABSTRACT

Freedom of association is recognized as a bundle of collective rights in the Political Constitution of Peru of 1993, which guarantees workers the right to organize and join unions. However, in practice, these right faces violations that can manifest themselves in harmful acts that constitute discrimination against unionized workers. Therefore, this article seeks to identify the discriminatory acts of freedom of association that occur in Peru through the documentary review method by analysing the judgments issued by the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice of Peru between 2005 and 2021 on discriminatory acts against freedom of association. Through this study, it was identified as a result that the harmful act that constitutes discriminatory practices against freedom of association in Peru is essentially dismissal and

that it represents one of the most harmful acts of freedom of association since, although legal bodies can be used to compensate the worker in his individual phase through reinstatement to his job or through compensation, There is no compensation for the violation of the figure of trade union representation that is affected in its operation and that for this reason, could be disincentive factor to the exercise of this right.

KEY WORDS

Collective rights, union discrimination, null dismissal.

Sumario: I. Problemática. II. Actos lesivos y la discriminación sindical. III. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. IV. Normativa Peruana. V. Posición de la Jurisprudencia Peruana. VI. Reflexiones. VII. Conclusiones. Bibliografía.

I. PROBLEMÁTICA

La discriminación contra los trabajadores sindicalizados es un problema que ha evolucionado durante los últimos veinte años, específicamente, vulnerando a la libertad sindical; que, a pesar de la protección legal a nivel nacional e internacional, se observa prácticas discriminatorias que aún persisten en nuestra sociedad, obstaculizando el desarrollo del derecho de sindicación.

En este sentido, es imperativo abordar la problemática y analizar los antecedentes de discriminación contra las organizaciones sindicales y sus afiliados, siendo fundamental tener en consideración que estas han tenido que adaptarse a los diversos cambios sociales que han surgido durante los últimos tiempos en nuestra sociedad. En el plano internacional, existe protección legal, como el Convenio 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creadas para regular aquellos actos que vulneren los derechos laborales colectivos, con el objetivo de evitar la continuidad de prácticas discriminatorias tales como despidos injustificados, hostigamiento y represalias.

Cabe resaltar que la libertad sindical en el Perú se garantiza y protege en el marco legal vigente, así como se analizan e interpretan en algunos casos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, de esta manera a lo largo del tiempo la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional revela que aún existen desafíos en la protección efectiva de los derechos de los trabajadores sindicalizados evidenciando actos lesivos y discriminatorios.

A pesar de la protección señalada, en el Perú la discriminación sindical abarca diversos actos lesivos destinados a vulnerar a las Organizaciones Sindicales e incentivando la desafiliación de sus miembros, todo ello, con el objetivo de erradicar la actividad sindical dentro de las empresas. Estas acciones constituyen una transgresión a la libertad sindical, perjudicando tanto, al trabajador de manera individual como de manera colectiva.

Lo mencionado se evidencia a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que ha demostrado que los trabajadores sindicalizados frecuentemente son objeto de actos de discriminación laboral, como se observa en la Sentencia del Tribunal Constitucional - EXP. N.º 3311-2005-PA/TC – LIMA, Sentencia del Tribunal Constitucional - EXP. N.O 01564-2005-PA/TC MOQUEGUA, Pleno - Sentencia 371/2021 EXP. N°04767-2017-PA/TC CAÑETE y la Casación Laboral N° 10984 – 2014 - LIMA NORTE

Por tal motivo, es importante fortalecer las herramientas de protección para los trabajadores sindicalizados, fomentando una cultura basada en el respeto y la protección de los derechos laborales colectivos e individuales, con el fin de garantizar que todos los trabajadores puedan gozar libremente del derecho a la sindicalización.

Históricamente, las organizaciones sindicales en el Perú han tenido que adaptarse a la composición laboral conforme la normativa, enfrentado diversos desafíos (Arellano, 2018), entre ellos, el surgimiento de la discriminación (Ambesi, 2021), que puede manifestarse en actos lesivos como el hostigamiento, despidos injustificados o represalias contra los líderes sindicalistas. Este tipo de actos discriminatorios pueden debilitar a las organizaciones sindicales y dificultar su capacidad para representar y defender eficazmente a sus miembros.

Por su parte, Arellano (2018) quien examina la evolución histórica, económica y social de las organizaciones sindicales, revela que las organizaciones sindicales han tenido que adaptarse rápidamente a los cambios para no quedar rezagadas, ya que el buen funcionar empresarial será una obligación compartida entre los trabajadores, empleadores, Estado, y la sociedad como tal. De ahí que, la discriminación contra las organizaciones sindicales y sus afiliados, puede reflejar en las desigualdades sociales existentes, por ejemplo, si ciertos grupos de trabajadores están subrepresentados en las organizaciones sindicales debido a la discriminación, esto puede limitar su capacidad para defender sus derechos e intereses.

Desde una perspectiva interdisciplinaria Motta (2018), busca comprender este derecho no solo desde el ámbito legal, sino como una idea y un hecho histórico-social. Desde este contexto, la discriminación en las organizaciones sindicales se entiende como un obstáculo que atenta contra el libre ejercicio de la libertad sindical. Asimismo, Ambesi (2021) sostiene que “La confirmación de la tendencia jurisprudencial favorable que se había desarrollado en este sentido consolidó la existencia de reclamos en los que la alegación de un obrar discriminatorio por razones sindicales, esencialmente en casos de despido, tiene allí su argumento principal o concurrente”. (p.604)

Asimismo, la discriminación contra los afiliados puede limitar este derecho para ciertos grupos de trabajadores, por ejemplo, los trabajadores que enfrentan discriminación por motivos de raza, género, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otros, también podrían encontrar barreras para participar plenamente en las actividades sindicales. Estas barreras pueden incluir la exclusión de puestos de liderazgo sindical, la falta de representación en las negociaciones colectivas, o incluso el hostigamiento, trato injusto o represalias contra el trabajador.

Por consiguiente, para asegurar el pleno ejercicio de la libertad sindical, es esencial abordar la discriminación dentro de las organizaciones sindicales. Esto implica tanto la promoción de la igualdad y la no discriminación dentro de los sindicatos, como la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo que puede impedir que los trabajadores ejerzan su derecho a la sindicalización.

Ahora bien, la discriminación hacia los trabajadores sindicalizados evidencia un problema global que ha sido abordado por la Organización Internacional del

trabajo (OIT), demostrando así una amplia gama de esmero para poder combatir la discriminación hacia los trabajadores pertenecientes a un sindicato, es por ello que las Organizaciones Internacionales, como la OIT, y los marcos legales regionales y nacionales han dispuesto normas claras y concisas, ayudando a proteger los derechos sindicales, las cuales conforme al rol del Estado, y en función del interés general de cada sociedad deberá estar dirigido a promover el surgimiento y la actuación eficaz de los sindicatos, a fin de que la autonomía colectiva pueda establecer reglas más eficientes y adecuadas en materia laboral. (Villavicencio, 2002)

No obstante, pese a ponerlo en marcha, el cumplimiento efectivo sigue siendo un reto a nivel global, debido a que la constante denuncia de transgresiones a causa de la vulneración del derecho a la libertad sindical, debe ser una problemática confrontada, que será esencial en la protección de los derechos sindicales, por este motivo, algunos países han implementado medidas para combatir la discriminación sindical.

II. ACTOS LESIVOS Y LA DISCRIMINACION SINDICAL

Para el desarrollo de esta investigación era necesario revisar dos conceptos: Actos lesivos y discriminación sindical. Con relación a los actos lesivos, define *el acto lesivo como aquel actuar, acción u omisión que vulnera un derecho fundamental, y será proveniente de alguna autoridad, funcionario o persona natural o jurídica*. Asimismo, Sánchez (2018) en su investigación destaca la amenaza como un componente que debe presentar el acto lesivo, destacando que *la misma debe ser de tal magnitud que pusiera a los derechos en juego en peligro efectivo e inminente*. Por tanto, aquellos actos que un empleador realiza y que son una amenaza a la libertad sindical deben ser considerados como actos lesivos.

En el mismo sentido el Convenio 98 frente a la protección de los derechos colectivos señala como actos de injerencia:

las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en

otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. (1949, art.2)

Por otro lado, Toyama y Merzthal (2013) señalan que el derecho a la libertad sindical debe ser entendido como aquel derecho de los trabajadores a afiliarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, siendo la garantía que tendrán los trabajadores para la defender sus derechos; asimismo, servirá para equilibrar la relación laboral, desigual por excelencia, entre el empleador y el trabajador. (p.88)

A pesar de lo señalado, la discriminación contra los trabajadores sindicalizados se encuentra presente en el ámbito laboral, entendiéndose como discriminación laboral “...*toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...*”. (Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), artículo 1 b).). Ahora bien, la discriminación sindical es aún más específica, como consecuencia de la vulneración al derecho a la libertad sindical, materializado en actos de discriminación cometidos por los empleadores contra las organizaciones sindicales y sus afiliados.

En este sentido, la discriminación sindical resultaría ser uno de los motivos por los cuales el número de afiliaciones sindicales desciende, conforme lo establece la propia Organización Internacional del Trabajo (2021):

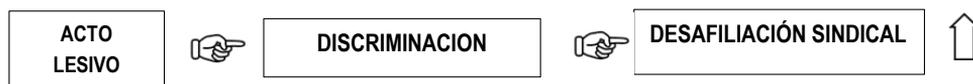
La afiliación sindical en todo el mundo ha ido disminuyendo con el tiempo, a pesar de algunos puntos brillantes en determinados países africanos o latinoamericanos donde la afiliación aumentó. En este descenso general entran en juego diferentes factores: piénsese en el paso de los empleos manufactureros a los de servicios, la externalización de los empleos sindicalizados, la informalización de la economía y la mutación de la relación laboral o la automatización. (...) No es de extrañar que la afiliación sindical sea inferior allí donde se violan los derechos sindicales.

En este sentido, Cradden, Rueda & Migliore (2023) señalan que “la protección contra los actos de discriminación antisindical debería concederse contra cualquier acción adoptada por un empleador con el objetivo de perjudicar a los trabajadores

a causa de sus actividades sindicales o de disuadirlos de formar sindicatos o de afiliarse a ellos y/o de participar en futuras actividades sindicales.” (p.1)

De conformidad con lo mencionado, es importante reconocer esos actos lesivos que generan discriminación sindical ya que considerando las consecuencias que surgen del mismo, resulta necesario analizar este problema e implementar las medidas adecuadas para su erradicación, ya que de acuerdo a lo señalado por la doctrina se produciría el efecto siguiente.

Figura 1



III. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

a. Convenio N° 87 De La Organización Internacional Del Trabajo

Este convenio se centra en la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Según su artículo 2° del Convenio 87 de la OIT regula que los trabajadores y empleadores podrán constituir organizaciones sindicales, así como también queda a libre disposición el derecho de afiliarse a estas organizaciones, siendo la única condición haber observado el estatuto de la misma.

En la misma línea de ideas, el artículo 5° del presente Convenio Internacional, garantiza el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a constituir federaciones y confederaciones, así como también a afiliarse a ellas; y las mismas además gozan del derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Mediante el artículo 8°, se reconoce que los trabajadores, empleadores y sus organizaciones están obligados a respetar la legalidad, así como también delimita que la legislación nacional no podrá reducir su relevancia ni las garantías previstas en el presente Convenio Internacional. Lo anterior significa que, los estados miembros,

deberán regular su normatividad en armonía con los convenios internacionales ratificados.

Los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, que hayan ratificado el Convenio N°87 de la OIT, deberán tenerlo presente durante la adopción de medidas que busquen garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación, sin limitaciones o exclusiones, en favor de los trabajadores y empleadores, sin que exista una limitación o exclusión cuando se quiera establecer un sindicato. En resumidos términos, este Convenio establece el derecho a la libertad sindical, regulando la participación de los estados miembros, así como también los derechos de los empleadores, y derechos colectivos de los trabajadores para constituir y afiliarse a organizaciones sindicales sin restricciones, permitiendo así velar por sus intereses.

b. Convenio N° 98 De La Organización Internacional Del Trabajo

También denominado Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); este Convenio protege a los trabajadores sindicalizados brindándoles protección contra todo acto orientado a vulnerar la libertad sindical en relación con el trabajo.

Mediante el inciso 2 del artículo 1° del presente Convenio, regula que la protección deberá ejercerse 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.

En este sentido, tenemos que el Convenio 98 garantiza y refuerza el derecho a la libertad sindical, y negociación colectiva entre los estados miembros que lo ratifican.

IV. NORMATIVA PERUANA

Del análisis de la normativa nacional, se desprende que, no se observa una sustentación o pronunciamiento respecto a cuáles serían aquellos actos discriminatorios contra las organizaciones sindicales y sus miembros, limitándose únicamente a proteger la relación sindical. Así tenemos que:

a) *La Constitución Política del Perú* de 1993 en su artículo 28° garantiza uno de los derechos fundamentales más importantes para el funcionamiento democrático de la sociedad: *la libertad de Sindicalización*. Este derecho es esencial para los trabajadores porque protege sus intereses colectivos, permitiéndoles un haz de derechos y organizarse en sindicatos que les permite negociar condiciones laborales justas y defender sus derechos de manera conjunta. Además, el artículo 26° de este dispositivo legal garantiza expresamente el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, llevar a cabo negociaciones colectivas con los empleadores y a ejercer la huelga como medio legítimo de presión en la defensa de sus intereses laborales.

b) *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR establece un marco jurídico dirigido hacia los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados, así como también, los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el Texto Único Ordenado (TUO) de la presente Ley. Mediante esta Ley, se regula la protección al derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga buscando su pleno ejercicio y garantizando que los trabajadores puedan unirse libremente a organizaciones sindicales sin temor a represalias o discriminación por parte de los empleadores, por lo tanto, prohíbe a los empleadores condicionar la contratación o permanencia en el puesto de trabajo, respecto de la afiliación o no afiliación a un sindicato.

c) *Reglamento de Relaciones colectivas de trabajo coloca brevemente acerca de la libertad sindical* aprobado mediante Decreto Supremo N°011-92-TR, Reglamento el cual regula en su Título II la Libertad Sindical, posteriormente modificado por el artículo 2° del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado

el 24 julio 2022, a través del mismo el Estado debe reconocer y garantizar a los trabajadores - sin algún tipo de distinción o autorización previa - el derecho a constituir organizaciones sindicales, el derecho de afiliarse, y a ejercer actividades sindicales para la defensa de sus derechos fundamentales. Además, el presente artículo también establece que los trabajadores pueden constituir organizaciones sindicales en cualquier ámbito que estimen conveniente, ampliando los tipos de sindicatos establecidos en la ley.

d) La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, tiene como ámbito de aplicación a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En concordancia con la normativa mencionada con anterioridad, esta Ley mediante su artículo 29° dispone que, serán nulos aquellos despidos que tengan por motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales. Esta medida busca proteger los derechos de los trabajadores a organizarse y participar en la vida sindical sin temor a represalias injustas por parte de los empleadores.

V. POSICIÓN DE LA JURISPRUDENCIA PERUANA

A lo largo de los últimos años, el Tribunal Constitucional ha desempeñado un rol esencial en la interpretación de normas en materia laboral, reconociendo derechos a las organizaciones sindicales y trabajadores sindicalistas, bajo diversos pronunciamientos que comprenden la problemática de la discriminación en este ámbito. En este sentido, las sentencias que abordaremos muestran el análisis ante situaciones planteadas para la protección de los derechos colectivos en el Perú. Por tanto, es relevante analizar estos precedentes, ya que nos proporcionará una visión integral de los diversos actos lesivos que generan discriminación y que enfrentan las organizaciones sindicales y sus afiliados.

Desde la perspectiva del Tribunal Constitucional, desde el año 2005 hasta la actualidad, tenemos las siguientes sentencias:

Tabla 1 Resoluciones relevantes del Tribunal Constitucional 2005 a la actualidad

Resolución Tribunal Constitucional	Fundamentos	Efecto
<p>EXP No 3311-2005-PA/TC LIMA</p> <p>SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE ATACOCHA</p>	<p>16. El Tribunal Constitucional estima que en el caso de autos se ha producido un despido masivo y simultáneo de toda la dirigencia sindical y de algunos trabajadores afiliados al Sindicato recurrente. No se contó con las pruebas suficientes que acrediten la responsabilidad individual de cada uno de los despedidos, vulnerándose de este modo el derecho a la libertad sindical del Sindicato, de sus dirigentes y de sus afiliados. <u>Esta violación se ha dado en su dimensión plural, pues se ha impedido la participación de los dirigentes sindicales y de los afiliados en las actividades sindicales y se ha afectado seriamente el funcionamiento del Sindicato.</u> En el Exp. N.º 632-2001-AA/TC, Fundamento</p> <p>Finalmente, <u>el Tribunal Constitucional resuelve declarar fundada la demanda y ordena la reincorporación a sus puestos de trabajo de los trabajadores afiliados al Sindicato demandante que fueron despedidos por la Compañía Minera Atacocha S.A., conforme a la relación que aparece en la demanda, con excepción de los mencionados en el mismo fallo.</u></p>	<p>Se evidencia como acto lesivo de discriminación sindical: los despidos masivos contra Todos los trabajadores miembros de la Junta Directiva del Sindicato.</p> <p>Como sanción el Tribunal considero fundada la demanda y reincorporación a sus puestos de trabajo.</p>

Tabla 2 Resolución Sala de Derecho Constitucional y Social

Resolución Sala de Derecho Constitucional y Social.	Fundamentos	Resultado
<p>CASACIÓN LABORAL No 10984 2014</p> <p>LIMA NORTE interpuesta por Andina Plast</p>	<p>La empresa Andina Plast S.R.L sostiene que existe infracción normativa denunciada, puesto que no existe prueba que demuestre que actuó en represalia frente a la conformación del sindicato de Trabajadores, afiliación a un sindicato, y representación del sindicato o discriminación por opinión. Sin embargo, el demandante alega que fue despedido injustificadamente por su desempeño como Secretario General del Sindicato, puesto laboral mediante el cual defendía los derechos e intereses de los trabajadores afiliados, además, argumenta que Andina Plast S.R.L sustenta este despido en una Carta que el demandante enviaría a otra empresa en su rol como representante sindical. También, se menciona la existencia de actos discriminatorios, que podrán reflejarse en la cercanía temporal entre la constitución del sindicato, presentación de reclamos, la reubicación de trabajo de otros empleados sindicalizados y diversos actos hostiles.</p> <p>En este extremo, la Corte Suprema, resuelve el presente caso expresando en su fundamento Sétimo lo siguiente:</p>	<p>Se evidencia como acto de discriminación sindical despidos a dirigentes sindicales.</p> <p>Como sanción el Tribunal considero infundado del recurso de casación y reposición</p>

	<p><i>...la protección de la libertad sindical se encuentra garantizada fundamentalmente por los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) números 87 y 98, buscando el primero proteger la autonomía e independencia de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores respecto de las autoridades públicas tanto en la creación como en el funcionamiento y la disolución de los mismos; en tanto que el segundo tiende básicamente a proteger estas organizaciones de la injerencia recíproca, a promover la negociación colectiva y a evitar que los trabajadores sean perjudicados por realizar actividades sindicales a través de actos de discriminación antisindical...</i></p>	
--	--	--

En este sentido, ante los diversos conflictos suscitados en la sociedad y materializados ante un órgano resolutorio, se realizó una revisión jurisprudencial de sentencias emitidas que se aprecian en la tabla 1 y tabla 2, durante los últimos veinte años, obteniéndose que las conductas discriminatorias más usadas por los empleadores en el Perú contra los trabajadores sindicalizados, son los despidos.

Estos se manifiestan como: despidos masivos contra trabajadores sindicalizados, despidos específicos a dirigentes sindicales, despidos contra trabajadores sindicalizados, despidos no justificados todo ello, con la finalidad de promover su desafiliación. Igualmente se observa que el efecto de la sanción es la reposición del trabajador, pero no se pronuncian frente al daño causado a la libertad sindical como institución.

VI. REFLEXIONES

De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú a través de las sentencias EXP. N° 3311-2005-PA/TC – LIMA, Sentencia del Tribunal Constitucional - EXP. N.O 01564-2005-PA/TC MOQUEGUA, Pleno - Sentencia 371/2021 EXP. N°04767-2017-PA/TC CAÑETE y la Casación Laboral N° 10984 – 2014 - LIMA NORTE emitidas entre los años 2005 al 2021, podemos observar que el acto lesivo discriminatorio de la libertad sindical es el despido, coincidiendo este resultado con lo manifestado en el Convenio 98 de la OIT, art. 2 párrafo segundo.

Estas conductas evidencian la vulneración hacia los derechos colectivos de los trabajadores sindicalizados, las mismas se presentaron a través de los despidos masivos injustificados, despidos encausados dirigidas a dirigentes sindicales y despidos fraudulentos contra trabajadores sindicalizados. De este contexto, se observa la creación de un ambiente de trabajo hostil, cambios de puesto de trabajo sin causa justa, impedimentos de acceder a comedor (CASACIÓN LABORAL No 10984 – 2014), hechos que se alinean por el incumplimiento en lo señalado en el Convenio 111 sobre la discriminación empleo y ocupación, 1958 (núm. 111), artículo 1 b).

En este sentido, al conocer estos actos discriminatorios a través de la jurisprudencia, puede brindar al legislador la posibilidad de regular que los efectos del despido teniendo en cuenta que las situaciones señaladas también deberían contener una sanción adicional por afectación a los derechos colectivos sobre todo si atentan contra la libertad sindical para que el empleador los tome en consideración y actúe conforme a la legislación, evitando incurrir en actos discriminatorios y asumiendo su responsabilidad específicamente en estos casos.

Frente a los resultados evidenciados, se recomienda la modificación de aspectos procesales en el sistema judicial peruano, que permitan dar celeridad a los procesos seguidos contra la discriminación en las organizaciones sindicales y sus afiliados; en este sentido sería conveniente tomar a consideración la Ley 23.592¹ EJERCICIO DE DERECHOS Y GARANTIAS CONSTITUCIONALES. MEDIDAS CONTRA

¹ Artículo 1 de la Ley N° 23.592 ACTOS DISCRIMINATORIOS <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465/actualizacion>

ACTOS DISCRIMINATORIOS en Argentina de 1988 la misma que promueve no solo dejar sin efecto el acto discriminatorio sino reparar el daño moral y material.

Consecuentemente, resultaría fundamental la difusión y el fortalecimiento de información de los empleadores y trabajadores en relación a los actos que constituyen discriminación en las organizaciones sindicales a fin de promover la correcta aplicación de la legislación en materia laboral. Reiterando la idea de la difusión y capacitación acerca de este derecho, las organizaciones sindicales podrán prevenir estas prácticas discriminatorias o en su defecto, al detectarlas resolver el conflicto que pueden enfrentar o eligiendo una vía pacífica.

Finalmente, es importante sensibilizar sobre esta problemática, ya que su difusión generaría conciencia de este hecho que se encuentra presente en nuestra sociedad, y vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, quienes representan gran parte de la población.

VII. CONCLUSIONES

La discriminación hacia los trabajadores sindicalizados en Perú es una práctica que debilita los derechos laborales; pese a existir protección en la legislación peruana, no se garantiza su cumplimiento, ya que se continúan visibilizando casos de transgresión de derechos colectivos, por lo tanto, es importante implementar y respetar los derechos laborales, requiriendo un compromiso decidido por parte de todos los actores.

En el Perú esta problemática ha estado presente a lo largo de los años, siendo que las organizaciones sindicales acuden a la vía judicial para hacer prevalecer sus derechos fundamentales en materia laboral o accediendo al amparo constitucional. Mediante la presente investigación se puede determinar que los actos lesivos que discriminan los derechos de libertad sindical, limitan el ejercicio de los derechos sindicales para los grupos de trabajadores afectados por pertenecer a estas organizaciones, impidiendo que todos los trabajadores puedan ejercer a plenitud sus derechos, debido a que una vez producido el despido, el dirigente o trabajador afiliado afectado no puede ejercitar sus derechos sindicales, podrá recurrir el despido y

ser indemnizado o repuesto en su cargo pero el tiempo que permanece fuera de su cargo y de su puesto de trabajo para seguir el proceso no puedo seguir ejerciendo su cargo de representación, viéndose afectado el derecho de sindicalización.

Los órganos resolutivos en conjunto con las autoridades judiciales desempeñan un rol fundamental en la protección de los derechos sindicales y el fortalecimiento de las medidas que protejan a los trabajadores sindicalizados frente a posibles acciones arbitrarias o discriminatorias por parte de los empleadores. A través de las resoluciones judiciales emitidas por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, se evidencia un claro compromiso con la protección de los derechos laborales colectivos, específicamente, el derecho a la libertad sindical, ya que en la mayoría de casos presentados, este derecho fue debidamente tutelado, siendo un aspecto clave en el análisis de la jurisprudencia, esto se manifiesta a través de la reposición o indemnización

De acuerdo con las resoluciones revisadas en el Perú, el despido constituye ser un acto lesivo y no solo contra el trabajador como sujeto individual de la relación laboral, sino que el despido en cualquiera de estos casos atenta como actos discriminatorios de la libertad sindical. Estas conductas evidencian la vulneración hacia los derechos colectivos de los trabajadores sindicalizados por la afectación al funcionamiento del Sindicato, por ende, atentan contra el ejercicio de la libertad sindical.

BIBLIOGRAFÍA

- Ambesi, L. J. (2021). La discriminación por razones gremiales como diferencia funcional y su impacto en el sistema jurídico sindical argentino. *Revista Jurídica Austral*, 2(2), 603-625. <https://doi.org/10.26422/RJA.2021.0202.amb>
- Arellano Mori, L. (2018) *Desafíos de la libertad sindical en el Perú: Análisis de problemas concretos y alternativas de solución*. En Actas del III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (pp. 415–420). <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-III-Nacional-Full-209-212.pdf>
- COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>
- Congreso Nación Argentina (1988) Ley N° 23.592 ACTOS DISCRIMINATORIOS, <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465/actualizacion>
- Convenio C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). *International Labour Organization* https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087_
- Convenio C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). *International Labour Organization*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- Corte Suprema de Justicia de la República - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2016). Casación Laboral N°10984-2014-Lima Norte. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/06/Casacion-Laboral-10984-2014-Lima-Norte-Legis.pe_.pdf

- Cradden, C., Rueda, M. & Migliore, A. (2023). *Protección frente los actos de discriminación antisindical: Pruebas documentales de la base de datos IRLex actualizada*. <https://www.ilo.org/es/media/365706/download>
- Motta Villegas, N. (2018). *Ideología y realidad: El origen de la libertad sindical en el Perú* (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú). Repositorio institucional PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10025/MOTTA_VILLEGAS_NORMA_IDEOLOGIA_Y_REALIDAD_EL_ORIGEN_DE_LA_LIBERTAD_SINDICAL_EN_EL_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo?* <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#introduction>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111)* https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Presidencia de la República (1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR). Lima. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774215>
- Presidencia de la República (2003). Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo 010-2003-TR). Lima. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H852062>
- Sánchez Cabrera, J. (2018). El acto lesivo como presupuesto procesal en los procesos de amparo según la doctrina actual y su análisis en las sentencias emitidas por el tribunal constitucional peruano, *enero a junio del 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María). Escuela de Postgrado. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3f97db62-a8b8-4161-9412-e79aff2e9163/content>

- Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad*, (40), 87-100. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791>
- Tribunal Constitucional del Perú (2007). Expediente N° 01564-2005-AA. Lima: 18 de abril del 2007. <https://jurisprudencia.sedetc.gob.pe/sentencia/01564-2005-aa>
- Tribunal Constitucional del Perú (2021). Pleno. Sentencia 295/2021. Expediente N°02692-2017-PA/TC – Ica. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/02692-2017-AA_unlocked.pdf
- Tribunal Constitucional del Perú (2021). Pleno. Sentencia 371/2021. Expediente N°04767-2017-PA/TC-Cañete. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/04767-2017-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú(2006). Expediente N°03311-2005-AA. Lima: 05 de enero del 2006. <https://jurisprudencia.sedetc.gob.pe/sentencia/03311-2005-aa>
- Villavicencio Ríos, A. (2002). La crisis del sindicalismo y la necesidad de promoción de la libertad sindical como expresión del interés público. *IUS ET VERITAS*, 12(24), 211-226. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16181>