



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO**

**“LA VULNERACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL
INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR PRIVADO EN EL PERÚ, REPUESTOS POR
UNA MEDIDA CAUTELAR”**

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADA

Autora:

Carla Carolina Bringas Tisnado

Asesor:

Dr. Marcos Alberto Suclupe Mendoza
<https://orcid.org/0000-0003-3436-2627>

Trujillo - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	CINTHYA CERNA PAJARES
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	ANA CAROLINA RIVERA GAMARRA
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	MARCOS ALBERTO SUCLUPE MENDOZA
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD

LA VULNERACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN EL PERÙ, REPUESTOS POR UNA MEDIDA CAUTELAR

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.demandasperu.com Fuente de Internet	1%
2	www.ilo.org Fuente de Internet	1%
3	www.refworld.org Fuente de Internet	1%
4	digitalcommons.ilr.cornell.edu Fuente de Internet	<1%
5	lup.lub.lu.se Fuente de Internet	<1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to UC, Irvine Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante	<1%

DEDICATORIA

A mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

A mi padre que desde el cielo me ilumina para seguir adelante con mis proyectos.

También dedico a mi hija quien ha sido mi mayor motivación

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron, principalmente a mi Asesor en Derecho Laboral en la realización de este proyecto.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema	14
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4.1. Hipótesis general:.....	14
1.5. Justificación de la investigación.....	15
1.5.1. Justificación teórica	15
1.5.2. Justificación práctica	15
1.5.3. Justificación académica	16
1.5.4. Justificación social	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes:	17
2.1.1. A nivel nacional.....	17
2.1.2. A nivel internacional.....	22
2.2. Marco conceptual.....	25
2.2.1. Historia de la OIT – Organización Internacional del Trabajo	25
2.2.2. Misión de la OIT	26
2.2.3. Libertad sindical	27
2.2.3.1. Introducción	27
2.2.3.2. La Libertad Sindical Individual en su Aspecto positivo y Negativo:.....	29
2.3. Marco Doctrinario	29
2.4. Marco normativo internacional.....	30
2.4.1. La Organización internacional del Trabajo.	30
2.4.2. La Declaración Universal de Derechos Humanos	30
2.4.3. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	30
2.4.4. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	31
2.4.5. La Convención Americana de Derechos Humanos	32

2.4.6.	La Declaración Americana de Derechos y Deberes del hombre	32
2.5.	Marco normativo nacional	32
2.5.1.	Constitución Política del Perú de 1993, Art.28.	32
2.5.2.	Código Procesal Civil; Art. 608 y 610.....	33
2.5.3.	Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – N°010-2003-TR.	33
2.5.3.1.	El Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – N°014-2022-TR.	34
2.5.4.	Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728, – Art. 48.	34
2.5.5.	Ley Procesal del Trabajo N°29497; Arts. 54 y 55.....	34
2.6.	Los sindicatos y sus Características:	35
2.6.1.	Función de los Sindicatos:	35
2.6.2.	Finalidad de los Sindicatos:.....	35
2.6.3.	Tipos de Sindicatos:	36
2.7.	Medidas Cautelares	36
2.7.1.	Definición	36
2.7.2.	Antecedentes Generales	37
2.7.3.	Tipos de Medidas Cautelares aplicables al Proceso Laboral	37
2.7.4.	Medidas temporales sobre el fondo	38
2.7.5.	Supuestos de protección y aplicación de la Medida Cautelar	41
2.7.6.	Cancelación de las Medidas Especiales de Reposición Provisional	41
2.7.7.	Oposición de las Medidas Especiales de Reposición Provisional	42
2.7.8.	Cosa Juzgada:	43
2.7.9.	Sentencia:.....	44
2.7.10.	Características de las Medidas Cautelares:	44
2.8.	Derecho al trabajo.....	45
2.8.1.	Definición de derecho al trabajo.....	45
2.8.2.	Definición de Empleador	45
2.8.3.	Clases de empleadores	46
2.8.4.	Definición de Trabajador	46
2.8.5.	Tipos de Trabajadores.....	47
2.8.6.	Tutela Laboral de los Derechos fundamentales del Trabajador.....	47
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		50
3.1.	Tipo de investigación	50
3.1.1.	Según el Propósito:	50
3.1.2.	Según el diseño de investigación:	50
3.1.3.	Según el Enfoque de la Investigación:	50
3.2.	Método de investigación.....	50
3.2.1.	Genérico	50
3.2.2.	Propios del derecho	51
3.3.	Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)	51
3.3.1.	Unidad de estudio	51

3.3.2. Población y muestra	51
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	52
3.4.1. Técnica:.....	52
3.4.2. Instrumentos:.....	53
3.5. Procedimiento de investigación	53
3.6. Procedimiento de investigación	54
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	55
4.1 En relación al objetivo general:.....	55
4.2 En relación al Objetivo Específico N°01	62
4.3 En relación al Objetivo Específico N°02.....	63
4.4 Resultados de la hipótesis general:	76
4.5 Resultados de la hipótesis Específica.	77
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	79
5.1 Discusión	79
5.2 Conclusiones	91
REFERENCIAS	95
ANEXOS	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Instrumentos para la recolección de información.....	53
Tabla 2. Procedimiento de investigación.....	53

RESUMEN

El estudio fue desarrollado bajo un enfoque descriptivo, el método de análisis utilizado fue el hipotético deductivo, tuvo por objetivo demostrar en qué condiciones la aplicación de medidas cautelares de reposición temporal o provisional vulnera a la libertad sindical individual en su entorno positivo de aquellos trabajadores del sector privado en el Perú. Los instrumentos utilizados en el proceso y recolección de información fue la guía de análisis documental, codificación. Además, se realizó un estudio de la normativa internacional y nacional vigente respecto a la vulneración sindical individual de los trabajadores. Los principales resultados del estudio refieren un derecho fundamental ampliamente reconocido a nivel nacional e internacional es la libertad de asociación. Este derecho garantiza la libertad y la autonomía para crear y afiliarse a los sindicatos de su elección. Además, implica que los empleados tienen la libertad de participar en actividades sindicales como reuniones y protestas para promover y salvaguardar sus intereses laborales. Se concluye que la Medida Cautelar Especial de Restablecimiento Provisional no impide ni vulnera el derecho a la libertad sindical. Este derecho, reconocido en la constitución, enfatiza la importancia del trabajo como responsabilidad y derecho fundamental de todas las personas, así como piedra angular del bienestar social y medio para lograr la realización personal. Los artículos de la ley procesal establecen los pasos y especificaciones para la implementación de las medidas preventivas en el trabajo, incluyendo el Reintegro Provisional.

Palabras clave: Libertad sindical, Sector Privado, Vulneración de derechos fundamentales.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el actual contexto, la práctica de la actividad sindical se materializa a través de la aplicación de los principios de libertad y democracia. Pareciera que su regulación se adapta a las particularidades y evoluciones de cada nación, en sintonía con los convenios internacionales que en líneas generales gobiernan este ámbito. Según La Rosa y Mazgo (2022), las organizaciones sindicales han estado inmersas en un diálogo con las autoridades laborales con el propósito de establecer mecanismos eficaces para abordar las violaciones a la libertad sindical. A pesar de que los resultados hasta el momento son incipientes, brindan una perspectiva alentadora respecto a la mejora en la atención de esta problemática.

En América Latina, se evidencia una vulnerabilidad del Estado de Derecho y una persistente impunidad en relación con las transgresiones a la Libertad Sindical. A pesar de que formalmente estos países adhieren a los principios de la Libertad Sindical consagrados en los Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT, tales como el Convenio N° 87 de 1948 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, así como el Convenio N° 98 de 1948 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, su implementación efectiva se ve restringida (Hernández, 2020).

En América Latina y El Caribe, la Libertad Sindical y la Libertad de Asociación ostentan el estatus de Derechos Fundamentales, dada su relevancia en el ámbito de la negociación colectiva, la cual reviste una importancia esencial para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT establece que "Todos los trabajadores y empleadores tienen el derecho de formar las

organizaciones que consideren apropiadas y de unirse a ellas con el propósito de promover y salvaguardar sus intereses, así como de llevar a cabo negociaciones colectivas con la contraparte, sin injerencias de terceros o del Estado".

En el Perú, el derecho de los trabajadores a una libre sindicación es reconocido por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Este ordenamiento jurídico reconoce explícitamente el derecho de los trabajadores a la sindicación y establece que la afiliación es libre y voluntaria. Asimismo, se establece la protección del derecho de sindicación de cualquier acto que tenga como objetivo coartar, restringir o menoscabar dicho derecho, ya sea por parte del Estado, empleadores o representantes de uno u otro. Estas normas establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en materia sindical, así como las facultades y competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y del Poder Judicial en la solución de conflictos colectivos de trabajo.

La Organización Sindical es reconocida y autorizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. Se establece como una Persona Jurídica con el propósito de proteger los derechos de los trabajadores, los cuales están reconocidos tanto por la ley como por los convenios correspondientes. Uno de los principios fundamentales de la organización es mantener la igualdad entre los trabajadores y los empleadores. Además, tiene la responsabilidad de velar y defender los intereses comunes de todos los trabajadores afiliados y que forman parte de la organización sindical.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el órgano encargado de proteger los derechos e intereses de los trabajadores, reconocidos en la ley y los

convenios colectivos de trabajo. Este ministerio se instituye como persona jurídica con el objetivo de mantener la igualdad entre el trabajador y el empleador. Para lograrlo, se entablan medidas cautelares con la finalidad de defender y proteger los intereses comunes de todos los trabajadores afiliados y constituidos a una organización sindical en casos relacionados con el derecho al trabajo, la remuneración, el derecho de licencia, el derecho de vacaciones y otros derechos protegidos por la Constitución Política.

La vulneración a la libertad sindical de los trabajadores del sector privado en el Perú es un problema recurrente que afecta a los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, gracias a la normativa vigente como el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se pueden tomar medidas cautelares para proteger estos derechos. A través de una comparación de casos, se puede analizar la efectividad de estas medidas en la restitución de los derechos vulnerados.

El problema identificado es la limitación de la libertad sindical para los trabajadores públicos que no pueden unirse a una organización sindical debido a un proceso con medida cautelar. El estudio tiene como fundamento la protección de la libertad sindical, que se refiere a la organización de trabajadores públicos afiliados, sindicados, constituidos, asociados y agremiados con el fin de defender y proteger los derechos establecidos por las normas nacionales e internacionales. Por lo que la finalidad de este proyecto de investigación es proponer un artículo en el cual se pueda proteger a los trabajadores que estén impedidos de pertenecer a un Sindicato laboral por motivos de encontrarse en un proceso con medida cautelar.

1.2. Formulación del problema

¿En qué condiciones la aplicación de medidas cautelares de reposición temporal vulnera la libertad sindical individual en su aspecto positivo de los trabajadores del sector privado en el Perú?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar en qué condiciones la aplicación de medidas cautelares de reposición temporal, afecta a la libertad sindical individual en su aspecto positivo de los trabajadores del sector privado en el Perú.

1.3.2. Objetivos específicos

- Evaluar las consecuencias de las medidas cautelares de reposición y el respeto de las empresas al Derecho a la libertad sindical individual en su aspecto positivo.
- Interpretar Sentencias del Tribunal Constitucional en las que se haya interpuesto una reposición temporal como medida cautelar y como se han aplicado en relación con la libertad sindical individual en su aspecto positivo de los trabajadores del Sector privado en el Perú.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general:

Las condiciones de aplicación de las medidas cautelares de reposición temporal, que vulnera a la libertad sindical individual en su aspecto positivo en las empresas del sector privado se dan cuando:

- Cuando afecta al principio de la igualdad, porque durante un juicio lo que se busca la reposición de un trabajador ante un despido nulo y el pago de una asignación

provisional durante el transcurso del juicio de antemano asegurar la ejecución de un fallo condenatorio.

- Cuando se afecta el Derecho a la no discriminación, el acceso al empleo o se quebranta la prohibición al trabajo forzoso o infantil, la acción puede ser emprendida por los propios afectados, una organización sindical una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales, caso en el que deben acreditar su solvencia ante el juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.
- Cuando se afecta la libertad sindical o el derecho de negociación colectiva, a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, cuando se afecte un derecho que corresponde a un grupo o categoría de prestadores de servicios, pueden accionar el sindicato, los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

El estudio de la vulneración a la libertad sindical en el sector privado, presenta importancia teórica porque puede profundizar el conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos laborales y la protección estatal. Además, este tema está en constante evolución debido a los cambios en la legislación laboral y la jurisprudencia relacionada, lo que requiere un análisis continuo y exhaustivo.

1.5.2. Justificación práctica

La vulneración de la libertad sindical en el sector privado tiene importantes consecuencias prácticas para la vida laboral de los empleados afectados. Esto se debe a que las capacidades organizativas y de negociación colectiva son limitadas, lo que puede afectar las condiciones de trabajo y la remuneración.

Por lo tanto, la investigación sobre este tema es muy importante para identificar y resolver situaciones de vulneración de los derechos de los trabajadores y, en última instancia para mejorar las condiciones de trabajo.

1.5.3. Justificación académica

La investigación sobre la vulneración de la libertad sindical en el sector privado es de gran importancia académica por tratarse de un estudio interdisciplinario como el derecho laboral, la sociología laboral y la economía.

1.5.4. Justificación social

El estudio sobre la vulneración de la libertad sindical en el sector privado tiene una importante importancia social, pues el respeto de los derechos de los trabajadores en el trabajo es un factor clave de justicia y equidad social. La libertad de asociación es también un derecho humano fundamental reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su protección son por lo tanto responsabilidad del Estado y de la sociedad en su conjunto.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

En cuanto al tema de investigaciones existen estudios realizados en el contexto internacional y nacional:

2.1.1. A nivel nacional

Marca (2023), en su estudio “Desigualdad de la medida especial de reposición provisional y la afectación al derecho del trabajo en el proceso cautelar”; tuvo por objetivo describir de qué manera la desigualdad de la medida especial de reposición laboral afecta al derecho del trabajo en el proceso cautelar. El estudio alcanzó como resultados que la desigualdad en la aplicación de la medida especial de reposición laboral en el proceso cautelar crea una percepción de protección exclusiva hacia un sector específico de la población. El autor concluye que la desigualdad en la aplicación de la medida especial de reposición laboral en el proceso cautelar se produce al favorecer únicamente a ciertos grupos de personas, como los dirigentes sindicales, los menores de edad, las madres gestantes o las personas con discapacidad.

La Rosa y Mazgo (2022), en su estudio “El derecho de libertad sindical y las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del T.U.O. de la ley de relaciones colectivas de trabajo”; tuvo por objetivo determinar las implicancias jurídicas derivadas de la aplicación del artículo 14 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo respecto al número mínimo de trabajadores para constituir sindicato de empresa. El estudio alcanzó como resultados que el Perú la gran mayoría de empresas del sector privado son micro empresas y estas ascienden a un 96.5% al 2017 según un informe de la

COMEXPERU y en concordancia con las encuestas realizadas a empresas privadas del rubro de calzado de la ciudad de Trujillo y departamento de La Libertad, en las que todas las empresas encuestadas resultaron ser micro empresas, podemos ver que hay una limitación para aquellas empresas respecto a la aplicación de dicho derecho. El autor concluye que se pudo identificar sobre un grupo de empresas del sector privado de la ciudad de Trujillo, su tipo de régimen empresarial, si cuentan con sindicatos y el número del total de trabajadores en cada empresa.

Cuenca y Loconi (2021), en su estudio “Eficacia de la medida cautelar de reposición provisional en los procesos laborales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497”; tuvo por objetivo determinar la eficacia de la medida cautelar de reposición provisional en los procesos laborales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. El estudio alcanzó como resultados que al determinar la eficacia de la medida cautelar de reposición provisional en los procesos laborales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, se llegó a la conclusión que está no es eficaz, ya que al no ser cumplida en su totalidad vulnera los derechos del trabajador reconocidos en la constitución; transgrediendo también el principio de economía procesal. El autor concluye que la defensa preventiva tiene como característica principal la urgencia, teniendo como propósito avalar la eficacia del proceso antes de iniciar o dentro de él, para soslayar la frustración de derechos, y así afirmar la ejecución futura de la sentencia logrando la efectividad de su fallo.

Velarde (2019), en su investigación denominada “La vulneración de la Libertad Sindical de los trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica”, como requisito para optar el Título profesional de abogado, de la

Facultad de Derecho, de la Universidad Nacional de Huancavelica. La cual tiene por objetivo demostrar la Vulneración de la Libertad Sindical de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el marco (OIT) de la organización internacional de los trabajadores en el año 2018, llegándose a la conclusión de que si existe Vulneración de la Libertad sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018, así también se logró determinar que el gran porcentaje de Trabajadores del Sector Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, se les es vulnerado sus derecho y asimismo no se les reconoce sus derechos a cabalidad como sindicatos. Por lo que esta investigación contribuyo, como guía de apoyo con el tema del Reconocimiento de los derechos de los trabajadores por parte de los empleadores. Haciendo una breve comparación entre ambas se llega a la conclusión que en ambas investigaciones lo que se busca es determinar cómo se protege su derecho de Sindicación en caso de que exista alguna vulneración.

Paco(2019), en su estudio “ La Ineficacia del Proceso Laboral Peruano en la Protección de la Libertad Sindical”; tuvo por objetivo determinar si el proceso abreviado laboral constituye una vía igualmente satisfactoria al amparo en la protección de la libertad sindical, bajo los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02383-2013-PA/TC. El estudio alcanzó como resultados que la libertad sindical como derecho ambivalente y de naturaleza compleja, permite que los trabajadores individualmente considerados o como parte de un sujeto colectivo actúen en defensa de sus intereses económicos. El autor concluye que no solo se refleja no solo el excesivo retraso en la tramitación de causas a través del proceso abreviado laboral sino también la deficiente regulación de este proceso especial respecto a la tutela de la libertad sindical.

Cuba (2019), en su estudio “Efectos de la aplicación de la medida cautelar de reposición provisional en lo laboral en la Municipalidad provincial de Quispicanchi 2017-2018”; tuvo por objetivo determinar los efectos de aplicación de la Medida Cautelar de Reposición Provisional en lo Laboral en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi 2017-2018; El estudio alcanzó como resultados que nuestra normatividad en materia laboral con referencia al tema de la problemática no excluye y/o diferencia este tipo de contrato lo cual es un vacío del cual los ex servidores o ex trabajadores emplean para su continuidad laboral. El autor concluye que los procesos de reposición provisional llevadas a cabo en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi y los efectos que pudiese generar una vez se den cumplimiento a la medida cautelar y a la sentencia.

Varge (2018), en su estudio “ Los impactos sociales y gremiales del movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica 2010 - 2012.”; tuvo por objetivo determinar los impactos del movimiento sindical de los trabajadores del hospital departamental de Huancavelica del 2010 – 2012. El estudio alcanzó como resultados que un 96% conocen sobre la existencia del sindicato, asimismo el 74% de los trabajadores sindicalizados si sabe que son los conflictos laborales sindicales. El autor concluye que el movimiento sindical de trabajadores (sindicatos) son fundamentales para la cohesión y consecución social, en este trabajo he demostrado con la amplitud y severidad científica y académica que la progresión y progreso de una estructura de esta naturaleza ha posibilitado coberturas sociales e institucionales dentro de un marco de respeto al derecho, así como de un enfoque y perspectiva de beneficio para los trabajadores.

Velarde(2018), en su estudio “La Vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2018”; tuvo por objetivo demostrar la Vulneración de la Libertad Sindical de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancavelica en el marco (OIT) de la organización internacional de los trabajadores - 2018. El estudio alcanzó como resultados que el 12.12% de los trabajadores respondieron que existe una buena relación para llevar adelante la Municipalidad entre el Trabajador, el empleador. El autor concluye que el gran porcentaje de Trabajadores del Sector Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, se les es vulnerado sus derecho y asimismo no se le reconoce sus derechos a cabalidad como sindicatos, como también no existe un reconocimiento por parte del empleador.

Alcalde (2016), en su investigación denominada: “La cancelación de la Medida Especial de Reposición Provisional” como requisito para optar al título de abogada de la Universidad Privada del Norte, por lo que su tema central tiene por objetivo determinar de qué manera la cancelación de la medida especial de reposición provisional sustentada en una sentencia desestimatoria sin la calidad de cosa juzgada, o en una resolución de primera instancia que declara fundada la oposición afecta a los trabajadores. Por lo que esta investigación contribuye al desarrollo de la presente, dando algunos alcances sobre el tema de Medidas especiales de reposición provisional y La cancelación de la medida especial de reposición provisional sustentada en una sentencia desestimatoria sin la calidad de cosa juzgada. Comparándola con mi investigación, se debe observar que ambas investigaciones están contribuyendo para llegar a un mismo fin, que es la protección de los Derechos del trabajador.

En la tesis titulada “La necesidad de una política en favor a la sindicación, como Derecho Fundamental y Humano”, realizada por Nuñez (2013) para optar el grado de título en Abogada publicada por la Pontificia universidad Católica del Perú, por lo que el autor realiza un análisis y sostiene lo siguiente: Que las organizaciones sindicales como sujetos indispensables y defensores de los derechos laborales, actúan en nombre y representación de los trabajadores, en cuya condición han sido reconocidos en el artículo 28 de la Constitución Política, en cuanto esta indica que el Estado reconoce los derechos de sindicación; así como que cautela su ejercicio democrático, garantizando la libertad sindical. Este antecedente contribuye a organizar y orientarla investigación y acceder a un punto de vista desde una postura crítica acerca de las obligaciones de estricta observancia que tiene la Constitución Política acerca de los Derechos Humanos entre ello el Derecho a la libertad de Negociación y Libertad sindical, pues existe la obligación de los mismos de satisfacer los niveles mínimos esenciales de los Derechos Sociales Laborales; por lo tanto se efectuará un análisis de la situación económica del país en los años anteriores a la promulgación de la Constitución Política de 1993y en la actualidad, a fin de evaluar si el país se encuentra económicamente y laboralmente estable.

2.1.2. A nivel internacional

Gutiérrez Jiménez, (2011) en su investigación titulada “ La libertad Sindical como Derecho Fundamental para la construcción del Estado Social de Derecho” (tesis para optar el título de Maestría en Derechos Humanos y Democráticos) en la Universidad de FLACSO – Facultad de Ciencias Sociales Sede Académica de México, llegando a la conclusión que: El Derecho a la Libertad sindical debe considerarse como un Derecho fundamental, en el caso de que los trabajadores

tengan la posibilidad de asociarse de manera particular a u sindicato, con el objetivo de defender sus intereses enfrentandose a sus empleadores y luchar por el reconocimiento de sus derechos a atraves de su legitima defensa, por intermedio de demandas donde exigen un salario justo, condiciones salubres y seguras de trabajo, asi como seguros laborales, prestaciones de vejez e invalidez, entre otras; y de esta manera, fijar condiciones mas igualitarias para la relación laboral.

Hernández Ortiz (2020), en su investigación titulada “ El Derecho a la Libertad sindical en la Reública Bolivarin de Venezuela” (tesis Doctoral), menciona que: La libertad sindical se derollo a través de un escenario colectivo, considerando federaciones y confederaciones a nivel nacional e internacional. Por lo tnto es un Derecho consagrado en la normativa jurídica y legalmente en todos los países, incluyendo a Venezuela. Tambien ha sido cnsiderado como el Derecho fundamental qu tienen tanto trabajadores como empeadores a constituirse y afiliarse en cualquier organización de su elección, asi como de particiara en procesos electorales, en negociaciones colectivas, resolver sus conflictos y ejerccer su derecho a la huelga (p.2).

Vargas Carrera (2016); en su tesis titulada “Sindicatos por rama de actividad : La pertinencia de la implementación de esta figura en el Ecuador. Análisis del Sector Empresarial y Legislación comparada” (Tesis para optar el título de profesional en abogacía) en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Escuela de Derecho, llegando a la conclusion de que: para el aumento de salarios, la defensa de los intereses de sus asociados, la mejora de las condiciones y seguridad en el trabajo, entre otros. Con el transcurso del tiempo, el sindicato se ha ido adaptando a los nuevos cambios en la sociedad y en la

economía, por lo que se le atribuyen nuevas facultades como influir en el empleo y en la productividad de una empresa, cuando hay cooperación entre los sindicatos y las empresas; es factible aumentar la producción, de esta manera se mantienen los empleos de los miembros del sindicato, y elaborar planes para reducir costos de producción para contribuir más con la empresa. Se sigue que la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en el Ecuador no excluye la negociación a nivel de empresa. Pues los contratos marco de rama, fijarán aspectos y parámetros generales; mientras que a nivel de empresa se puede mejorar las condiciones fijadas en contratos marco y regular las especificidades propias de cada rama. En nuestra Legislación laboral peruana se contemplan distintos tipos de negociación colectiva, llegando a un acuerdo entre empleador y trabajador, lamentablemente en nuestro país se da muy poco un acuerdo conciliatorio entre un trabajador y un empleador.

Fajardo Romero (2012), en su investigación de tesis titulada; “ La Libertad sindical en el Ecuador y la Garantía de los Derechos Individuales de los Trabajadores” (Tesis para optar el título de Master en Derecho Administrativo) del Centro universitario Cuenca, concluyendo lo siguiente: Dentro de esa eficacia social hay que tener en cuenta que si e derecho individual proviene de una ley, un convenio internacional en general de cualquier otra fuente, ajena al convenio, no puede ser dispuesta, condicionada o restringida por medio de un convenio, por el contrario, proviene de un convenio colectivo, las partes que celebraron el convenio pueden modificarlo o alterarlo, ese derecho entra en la dinámica de las relaciones colectivas (p.61). Por lo tanto, esta tesis es de gran ayuda a mi investigación, porque hace mención a los Derechos individuales que tiene cada trabajador.

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Historia de la OIT – Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue establecida en 1919 como parte del Tratado de Versalles, durante una conferencia de paz que tuvo lugar entre enero y abril de ese año. La Comisión del Trabajo, presidida por Samuel Gompers, representante de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), se reunió en París y luego en Versalles para redactar la constitución de la OIT. Esta comisión estaba compuesta por representantes de nueve países, incluyendo Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. La OIT se convirtió en una organización tripartita única en su género, con la participación de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución de la OIT se basó en ideas previamente experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Los esfuerzos para establecer una organización internacional dedicada a los asuntos laborales se remontan al siglo XIX y fueron liderados por empresarios como Robert Owen de Gales y Daniel Legrand de Francia.

La creación de la OIT fue impulsada por consideraciones de seguridad, humanitarias, políticas y económicas. El Preámbulo de su Constitución expresa que las partes involucradas estaban motivadas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de garantizar la paz duradera en el mundo.

El Preámbulo de la Constitución de la OIT reflejaba las ideas fundamentales de que la paz duradera a nivel mundial se basa en la justicia social. Reconocía la existencia de condiciones laborales injustas que causan miseria y privaciones

a numerosas personas, generando un malestar que representa una amenaza para la paz global. Además, se destacaba la urgencia de mejorar estas condiciones, ya que la falta de un régimen de trabajo humano en cualquier país obstaculizaría los esfuerzos de otras naciones por mejorar la situación de los trabajadores en sus propios territorios.

Estas consideraciones enfatizan la importancia de la justicia social y la responsabilidad de cada nación de garantizar un trato digno a sus trabajadores. En respuesta a estas preocupaciones, la OIT fue creada con el propósito de abordar y promover el bienestar de los trabajadores a nivel internacional.

2.2.2. Misión de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como objetivo principal promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, con el fin de lograr la paz universal y duradera.

Como agencia tripartita de la ONU, reúne a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de los 187 Estados Miembros para establecer normas y políticas laborales, así como desarrollar programas que fomenten el empleo equitativo para hombres y mujeres.

El programa de trabajo de la OIT se centra en mejorar la situación económica y las condiciones laborales a través de políticas de desarrollo. Este programa se basa en la participación de todos los actores involucrados: trabajadores, empleadores y el gobierno. La misión de la OIT se organiza en torno a cuatro objetivos estratégicos: promover y hacer cumplir las normas y principios fundamentales en el trabajo, crear oportunidades para empleo digno e ingresos justos tanto para mujeres como para hombres, mejorar la cobertura y eficacia de la seguridad social para todos, y fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

2.2.3. Libertad sindical

2.2.3.1. Introducción

Arnal (2005), explica que la palabra "Sindicato" tiene sus raíces en Grecia, donde se utilizaba el término "Síndicos" para referirse a aquellos que defendían a alguien en un juicio, es decir, actuar como protectores. Por otro lado, Freund (1987), sostiene que la libertad sindical es uno de los pilares fundamentales de los derechos de segunda generación, que han sido consagrados constitucionalmente. Después de que el capitalismo liberal estableció el reconocimiento de los derechos y libertades civiles y políticos a nivel jurídico máximo, los derechos económicos y sociales adquirieron gran importancia a partir de 1917 en América (Constitución de Querétaro) y 1919 en Europa (Constitución de Weimar), cuando el liberalismo cedió paso al Estado de derecho social.

Medina y Nash (1890), han identificado tres etapas importantes en la evolución del derecho a la libertad sindical a nivel internacional, específicamente en el contexto europeo. Estas etapas son: a) prohibición, b) tolerancia, y c) reconocimiento. Dentro de esta última etapa, se destaca la constitucionalización de este derecho y su reconocimiento como un derecho humano. Este breve resumen de las tres etapas nos ayuda a comprender con mayor claridad los efectos principales que han surgido como resultado de la evolución de la relación entre el Estado, los empleadores y los trabajadores.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la constitucionalización y consagración de la libertad sindical como un derecho humano no garantiza su plena implementación en todos los Estados debido a diversos motivos, como la falta de rigurosidad en las disposiciones internacionales. En este sentido, es

importante señalar que, si bien la formulación de los catálogos de derechos humanos tiende a ser general para permitir una interpretación dinámica de las normas, esto puede generar cierta flexibilidad que puede afectar su aplicación plena.

Según Nuñez (2013), se destaca el reconocimiento de la libertad sindical después de la derogación de los artículos en los códigos penales de los diversos Estados Europeos que penalizaban cualquier forma de agrupación de obreros y trabajadores. El ejemplo de Gran Bretaña fue seguido gradualmente por otros Estados Europeos, lo que llevó al reconocimiento de los sindicatos obreros en Francia a través de una Ley promulgada el 21 de marzo de 1884, que no requería autorización gubernamental. Esto permitió el surgimiento posterior de la "Federación Nacional de Sindicatos y Grupos Cooperativos" (FNS), que fue un precursor de la CGT francesa y del sindicalismo revolucionario, como se mencionó anteriormente. Esta etapa marcó el inicio del reconocimiento del derecho a la libertad sindical.

A partir de 1919, en paralelo a la constitucionalización del derecho a la libertad sindical, se alcanzó un último estadio evolutivo en el reconocimiento progresivo de este derecho en instrumentos internacionales. Se le otorgó la calificación de derecho humano, lo que marcó el inicio de un trabajo de protección y promoción a nivel internacional. Como resultado, se emitieron diversas normas relacionadas con la libertad sindical, encabezadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Posteriormente, otras organizaciones, como la Organización de Estados Americanos (OEA), también adoptaron normas en menor medida, pero con igual importancia.

2.2.3.2. La Libertad Sindical Individual en su Aspecto positivo y Negativo:

La libertad sindical como derecho puede ser definido como la libertad que tienen los trabajadores para constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar las actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes. (Neves Mújica, 2003, págs. p.77-78)

En su Aspecto positivo. – Corresponde únicamente al trabajador tomar la decisión de constituir las Organizaciones sindicales o afiliarse a sindicatos que ya están constituidos. (Neves Mújica, 2003)

En su Aspecto Negativo. - Corresponde o comprende el Derecho del trabajador de no afiliarse a ningún sindicato si así lo estima conveniente y/o también la libertad de desafiliarse de la organización sindical. (Neves Mújica, 2003)

2.3. Marco Doctrinario

Jiménez (1980), en el contexto de las actuales condiciones y los sistemas de organización social y económica vigentes, es fundamental el reconocimiento y la protección adecuada del derecho a la libertad sindical. Este derecho es esencial para que cada individuo pueda aspirar a vivir de acuerdo con su condición humana. Según Ermida Uriarte y Villa-Vicencio (1991) sostienen que el sindicato cumple una triple función democratizadora. En primer lugar, actúa como un elemento que perfecciona la democracia formal al hacerla más pluralista. En segundo lugar, constituye un factor esencial para la democracia material. Y por último, se convierte en un instrumento democratizador de algunos aspectos del Derecho laboral mismo. De la misma manera, se ha dicho que:

“(…) de nada servirá reconocer el derecho a constituir sindicatos o afiliarse a ellos sin que pudiera llevar a cabo la actividad sindical alguna a la inexistencia de

la protección necesaria para ejercer dicha actividad y si, por el contrario, el empleador, el estado u otro sindicato tuviera la libertad de tomar represalias por tal motivo” (Lovatón, 1991, p.34 -35).

En tal sentido Raymond(1993). ha señalado acerca de los trabajadores, que:

“(…) sin su actuación y la presencia de una organización creada por ellos, por elemental que sea, no será posible hablar de una manifestación de índole sindical. Esto no supone, obviamente que solo pueda considerarse sindical la actividad desarrollada colectivamente por el grupo. También es sindical la actividad desplegada incluso por un solo trabajador, siempre que se halle funcionalmente ligada a una organización, ya sea actual o potencial.

2.4. Marco normativo internacional

2.4.1. La Organización internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con una normativa sólida y amplia en lo que respecta a la libertad sindical. Este conjunto de normas busca garantizar el derecho de los trabajadores y empleadores a formar y afiliarse a organizaciones sindicales de su elección, así como a llevar a cabo actividades sindicales sin interferencias indebidas. La normativa de la OIT establece que los Estados miembros deben adoptar medidas para promover y proteger la libertad sindical, incluyendo la protección contra actos de discriminación antisindical.

2.4.2. La Declaración Universal de Derechos Humanos

En el artículo 23, inc. 4, se manifiesta lo siguiente: *“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”*. Es un Derecho en la cual se deben defender los intereses personales y ayuda en aquellos casos de que los intereses personales quieran ser vulnerados.

2.4.3. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En el Artículo 8, Inciso1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) *El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.*
- b) *El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;*
- c) *El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.*
- d) *El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.*

En el presente artículo se resalta el derecho de toda persona a formar parte de un sindicato y someterse a sus normas y reglamentos. Se destaca que es responsabilidad del Estado proteger los intereses de los trabajadores, así como asegurar el cumplimiento de las órdenes y mandatos de las organizaciones sindicales. Se subraya que es el Estado quien tiene la tarea de garantizar los derechos y el bienestar laboral de todos los trabajadores.

2.4.4. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

En el Artículo 22. Inc. 1; *se hace referencia que: “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”.*

En el presente artículo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se destaca la fundamentación de los trabajadores para establecer sindicatos laborales, siendo uno de los principales motivos la protección de sus intereses personales. Entre estos intereses se incluyen el derecho al descanso laboral, el derecho a una remuneración acorde a su horario de trabajo y el derecho a contar con un seguro laboral que brinde protección tanto al trabajador como a su familia, entre otros derechos fundamentales.

2.4.5. La Convención Americana de Derechos Humanos

En el Artículo 16, se establece la Libertad de Asociación:

- a) *Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.*
- b) *El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.*

Los trabajadores gozan del derecho de socializar y llevar a cabo sus actividades laborales de manera libre, ya que estas acciones están vinculadas con la libertad de expresión inherente a cada trabajador. Por consiguiente, cada trabajador tiene la capacidad de desempeñar sus labores de acuerdo con su función específica.

2.4.6. La Declaración Americana de Derechos y Deberes del hombre

En el Artículo 22, se estableció lo siguiente: *“Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden”.*

Cada individuo tiene la libertad de unirse a cualquier convenio o acuerdo celebrado por diversas organizaciones sindicales y también de formar parte de ellas como miembro o líder de dicha asociación sindical.

2.5. Marco normativo nacional

2.5.1. Constitución Política del Perú de 1993, Art.28.

Establece el derecho fundamental a la libertad sindical. Según este artículo, toda persona tiene el derecho de formar sindicatos, afiliarse a ellos o retirarse libremente, así como de participar en su actividad sin autorización previa. Asimismo,

se reconoce el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva y a la huelga, siempre que se ejerzan dentro de los límites establecidos por la ley. Este artículo garantiza el ejercicio de la libertad sindical como un componente esencial de la democracia y el respeto a los derechos laborales en el Perú.

2.5.2. Código Procesal Civil; Art. 608 y 610.

En el ámbito del proceso civil, el juez competente para dictar medidas cautelares es aquel que tiene jurisdicción sobre las pretensiones planteadas en la demanda. Es decir, es aquel juez que está habilitado para conocer y resolver sobre el fondo del asunto en disputa. Conforme al artículo 608 y 610 del Código Procesal Civil, el juez puede, a solicitud de una de las partes, dictar medidas cautelares tanto antes de iniciarse el proceso como durante su desarrollo. Sin embargo, para solicitar una medida cautelar, es necesario cumplir con ciertos requisitos, entre los cuales se encuentra el ofrecimiento de una caución. La caución consiste en una garantía económica o patrimonial que se presenta como respaldo o seguridad de cumplimiento de las obligaciones que puedan derivarse de la medida cautelar.

2.5.3. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – N°010-2003-TR.

Regula las relaciones laborales colectivas en el Perú. Esta ley tiene como objetivo principal establecer los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores en el ámbito sindical, así como promover el diálogo y la negociación colectiva como mecanismos para la solución de conflictos laborales. Esta normativa tiene como finalidad garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores, fomentar la autonomía sindical y brindar un marco legal que promueva la paz social y la estabilidad en las relaciones laborales colectivas.

2.5.3.1. El Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – N°014-2022-TR.

Establece disposiciones específicas y detalladas para la aplicación y desarrollo de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú. Este reglamento brinda pautas y lineamientos claros sobre diversos aspectos relacionados con las relaciones laborales colectivas, como la organización sindical, la negociación colectiva, los conflictos laborales, entre otros. A través de este reglamento, se establecen los procedimientos y requisitos para la constitución y funcionamiento de los sindicatos, así como los criterios para la celebración de los convenios colectivos y la solución de controversias laborales.

2.5.4. Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728, – Art. 48.

Establece disposiciones referentes a la jornada de trabajo en el Perú. Según esta normativa, la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, salvo en casos excepcionales en los que se establezcan jornadas reducidas. Asimismo, se establece que el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora luego de cuatro horas y media de trabajo continuo.

En el caso de trabajos que requieren continuidad, se deberá establecer un sistema de turnos rotativos que permita el descanso adecuado de los trabajadores.

2.5.5. Ley Procesal del Trabajo N°29497; Arts. 54 y 55.

Regula aspectos relevantes del procedimiento laboral en el Perú. El Artículo 54 establece que el proceso laboral se rige por los principios de oralidad, intermediación, concentración y celeridad. Estos principios buscan agilizar y

simplificar el desarrollo de los procesos laborales, permitiendo que las partes presenten sus argumentos y pruebas de manera oral y directa ante el juez, quien tiene la facultad de dirigir la audiencia y tomar decisiones en el momento. Por su parte, el Artículo 55 establece que el proceso laboral se inicia con la presentación de la demanda por parte del trabajador, debiendo contener requisitos específicos como la identificación de las partes, los hechos que fundamentan la demanda y los pedidos o pretensiones del trabajador.

2.6. Los sindicatos y sus Características:

2.6.1. Función de los Sindicatos:

Los sindicatos desempeñan una función crucial al reunirse con sus afiliados y llegar a acuerdos previos o tomar decisiones en base a las necesidades actuales. Su labor se centra en la negociación de temas relacionados con salarios y condiciones de trabajo, tales como la jornada laboral, los descansos, las vacaciones, las licencias y la capacitación profesional. El objetivo principal de los sindicatos es velar por el bienestar de todos sus miembros, asegurando condiciones laborales dignas en términos de seguridad e higiene, así como promoviendo una capacidad de negociación sólida para establecer un diálogo social constructivo entre los empleadores y los trabajadores.

2.6.2. Finalidad de los Sindicatos:

Los sindicatos tienen la responsabilidad de representar a sus afiliados en las distintas etapas de la negociación colectiva, participando activamente en la suscripción de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo pertinentes. Asimismo, asumen el rol de representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos derivados de los contratos individuales de trabajo, brindando apoyo y

asesoramiento cuando sea necesario. Los sindicatos también tienen la facultad de denunciar ante las autoridades administrativas o judiciales las infracciones a las leyes laborales o de seguridad social, velando por el cumplimiento de los derechos laborales.

2.6.3. Tipos de Sindicatos:

- a) **De empresa:** Formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.
- b) **De actividad:** Formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de 2 o más empresas de la misma rama de actividad.
- c) **De gremio:** Formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- d) **De oficios varios:** Formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

2.7. Medidas Cautelares

2.7.1. Definición

Las medidas cautelares son mecanismos jurídicos que tienen como objetivo principal asegurar el cumplimiento de una decisión final y proteger el ejercicio de un derecho. En el ámbito laboral, las medidas cautelares adquieren una especial importancia al constituir una manifestación concreta de la garantía de acceso a la justicia para los trabajadores. Estas medidas, decretadas por el juez competente, brindan una protección efectiva y no presentan limitaciones dentro del marco del debido proceso. Su aplicación permite salvaguardar los derechos

laborales y garantizar la tutela judicial necesaria en los casos correspondientes.
(Pasión por el derecho, 2022).

2.7.2. Antecedentes Generales

a) Medida Cautelar en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497

Según lo establecido en el Artículo 54 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (N.L.P.T), el juez tiene la facultad de dictar medidas cautelares a solicitud de una de las partes, ya sea antes de que se inicie el proceso o durante su desarrollo, con el objetivo de garantizar la efectividad de la pretensión principal. Estas medidas se otorgan sin conocimiento previo de la contraparte. Una vez que se cumplen los requisitos necesarios, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar que considere más adecuada para asegurar la efectividad de la pretensión principal.

b) Medidas Cautelares en el Código procesal Civil

En el título IV del Código Procesal Civil, en el Capítulo 1 se hace mención a las medidas cautelares. Por lo que de acuerdo al artículo 608: *“Todo Juez puede, a pedido de parte, dictar medida cautelar antes de iniciado un proceso o dentro de éste, destinada a asegurar el cumplimiento de la decisión definitiva”*.

2.7.3. Tipos de Medidas Cautelares aplicables al Proceso Laboral

a) Las medidas para futura ejecución forzada

En el código procesal civil en el subcapítulo 1 se encuentran establecidas las medidas de ejecución forzada como medidas de cautelares específicas; entre ellas se encuentran:

- **El Embargo:** Se da cuando la pretensión principal es apreciable en dinero (Art.642 del Código Procesal Civil). Consiste en la afectación jurídica de un

bien o derecho del obligado a satisfacer una obligación dineraria. Procede aun en los casos que el bien o derecho se encuentre en posesión de un tercero. Se consideran todos los tipos establecidos por la norma precitada (Pasión por el derecho, 2022).

- **El Secuestro:** Se *encuentra* ubicado en el artículo 643 del Código Procesal civil. Este tipo de medida cautelar es admisible cuando el proceso principal tiene por finalidad concreta la dilucidación del derecho de propiedad o posesión sobre determinado bien, el cual quedará afectado con la medida mediante la desposesión de su tenedor y ulterior entrega a un custodio que es designado por el juez (Pasión por el derecho, 2022).
- **Anotación de Demanda:** Se encuentra establecida en el artículo 673 del código procesal civil. Esta procede cuando la pretensión discutida en el proceso principal está referida a derechos inscritos, la medida cautelar puede consistir en la anotación de la demanda en el registro respectivo. Para su ejecución, el Juez remitirá partes al registrador, los que incluirán copia íntegra de la demanda, de la resolución que la admite y de la cautelar. (Pasión por el derecho, 2022)

2.7.4. Medidas temporales sobre el fondo

Artículo 674 - C.P.C.- Medida temporal sobre el fondo:

“Excepcionalmente, por la necesidad impostergable del que la pide o por la firmeza del fundamento de la demanda y prueba aportada, la medida puede consistir en la ejecución anticipada de lo que el Juez va a decidir en la sentencia, sea en su integridad o sólo en aspectos sustanciales de ésta”.

La medida temporal sobre el fondo, contemplada en el Artículo 674 del Código Procesal Civil, es aplicable en situaciones donde existe una necesidad inaplazable, respaldada por fundamentos sólidos de la demanda y pruebas

presentadas. Esta medida permite la ejecución anticipada de lo que el juez decidirá en la sentencia, ya sea en su totalidad o en aspectos sustanciales, siempre y cuando los efectos de dicha decisión sean susceptibles de reversión y no afecten el interés público (Pasión por el derecho, 2022).

b) **Medidas Innovativas**

Artículo 682 del C.P.C: *“Ante la inminencia de un perjuicio irreparable, puede el Juez dictar medidas destinadas a reponer un estado de hecho o de derecho cuya alteración vaya a ser o es el sustento de la demanda. Esta medida es excepcional por lo que sólo se concederá cuando no resulte aplicable otra prevista en la ley”.*

Medida Innovativa.- El juez puede dictar medidas destinadas a reponer un estado de hecho o de derecho, cuya alteración vaya a ser o es el sustento de la demanda. Esta medida es excepcional por lo que solo se concederá cuando no resulte aplicable otra prevista en la ley y se desprenda de la naturaleza del derecho a reconocer o salvaguardar. (Pasión por el derecho, 2022).

Artículo 687 del C.P.C.-Prohibición de Innovar : *“Ante la inminencia de un perjuicio irreparable, puede el Juez dictar medidas destinadas a conservar la situación de hecho o de derecho presentada al momento de la admisión de la demanda, en relación a personas y bienes comprendidos en el proceso. Esta medida es excepcional por lo que se concederá sólo cuando no resulte de aplicación otra prevista en la ley”.*

Medida de no innovar: Ante la inminencia de un perjuicio irreparable, puede el juez dictar medidas destinadas a conservar la situación de hecho de derecho cuya situación vaya a ser o es invocada en la demanda y, se encuentre en relación

con las personas y bienes comprendidos en el proceso. Tiene carácter excepcional en los mismos términos fijados para las medidas innovativas. (Pasión por el derecho, 2022).

Medidas genéricas: El juez dictar medidas no previstas que también aseguren de la forma más adecuada el cumplimiento de la decisión definitiva. (Pasión por el derecho, 2022)

c) **Medidas Especiales**

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo se ha establecido un supuesto de medida cautelar para los casos de despido o vulneración de derecho al trabajo. Así, se establece que ha pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte.

d) **Medida Especial de Reposición provisional o temporal:**

De acuerdo al artículo 55 de la N.L.P.T, el juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. *Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos:*

- I. *Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad;*
- II. *Estar gestionando la conformación de una organización sindical; y el fundamento de la demanda es verosímil.*

Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia.

Asignación Provisional.- Cuando se traten de pagos o adeudos laborales, en los procesos en los que se pretende la reposición, el juez puede disponer la entrega de una asignación provisional mensual cuyo monto es fijado por el juez y el cual no puede exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador.

Es así que en el art. 56 de la N.L.P.T Asignación provisional:

“De modo especial, en los procesos en los que se pretende la reposición, el juez puede disponer la entrega de una asignación provisional mensual cuyo monto es fijado por el juez y el cual no puede exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador, con cargo a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). (...)”.

2.7.5. Supuestos de protección y aplicación de la Medida Cautelar

Protege en los siguientes casos – art 55 de la N.L.P.T:

- i. Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad;*
- ii. Estar gestionando la conformación de una organización sindical; y*
- iii. El fundamento de la demanda es verosímil.*

Es aplicable en todos los casos en los que la pretensión del trabajador demandante consista en la reposición en su puesto de labores, no únicamente en los supuestos antes referidos en los que es especialmente procedente.

2.7.6. Cancelación de las Medidas Especiales de Reposición Provisional

El artículo 630 del Código Procesal Civil aborda la cuestión de la Cancelación de la Medida, estableciendo que "Si la sentencia en primera instancia desestima

la demanda, la medida cautelar queda cancelada de pleno derecho, aunque aquella hubiere sido impugnada (...).

Esto significa que, en caso de que la demanda sea rechazada en primera instancia, la medida cautelar automáticamente queda sin efecto, incluso si se hubiera presentado un recurso de impugnación contra la sentencia.

Para Monroy Palaciós sostiene que cuando hablamos de medida cautelar nos estamos refiriendo a la extinción del proceso, haciendo referencia a aquellos supuestos en los cuales se eleva una medida Cautelar por razones ajenas al interés de las parte o a la voluntad del Órgano jurisdiccional.

Esta disposición garantiza que la medida cautelar se mantenga en vigencia únicamente cuando exista una fundamentación sólida para sostener la pretensión principal del demandante.

2.7.7. Oposición de las Medidas Especiales de Reposición Provisional

En la Ley 29384, que fue publicada el 28 de junio del 2009, se modificó el art. 637 del código Procesal civil y se introdujo la figura de la oposición de la medida cautelar quedando contemplada de la siguiente manera.

El Artículo 637 del código Procesal civil hace referencia que: “La solicitud cautelar es concedida o rechazada sin conocimiento de la parte afectada en atención a los fundamentos y prueba de la solicitud. Procede apelación contra el auto que deniega la medida cautelar. En este caso, el demandado no es notificado y el superior absuelve el grado sin admitirle intervención alguna (...).”

“Una vez dictada la medida cautelar, la parte afectada puede formular oposición dentro de un plazo de cinco (5) días, contado desde que toma conocimiento de la resolución cautelar, a fin de que pueda formular la defensa pertinente. La formulación de la oposición no suspende la ejecución de la medida”.

La oposición es un mecanismo procesal que sirve de defensa de la parte afectada por la medida cautelar implantada, por el cual la parte demandada va ha esgrimir sus argumentos con la finalidad de contradecir y rechazar la pretensión cautelar, para así poderla dejar sin efecto.

Devis Echandia indica:

“Se entiende por oposición del demandado el acto de voluntad de éste que manifiesta de alguna manera su resistencia a la pretensión del demandante y del sindicado o imputado para manifestar su resistencia a la pretensión punitiva que contra él se ha formulado, proponiendo defensas de cualquier naturaleza, en busca de una resolución que le sea favorable”.

La oposición de la medida cautelar sirve para atacar la solicitud de la medida cautelar y/o la resolución que concede la medida cautelar, es el mismo juez que concedió la medida cautelar quien será que resuelva la oposición cautelar.

2.7.8. Cosa Juzgada:

La calidad de cosa juzgada de un fallo ordinario se relativiza cuando es expedida sin respetar la tutela procesal efectiva o el debido proceso inscrito en la Constitución, frente a lo cual puede discutirse su validez en un proceso de amparo contra resolución judicial.

“Empero, constituye una anomalía del sistema que una sentencia ordinaria pueda ceder, suspenderse o ser limitada mediante una medida cautelar dictada en otro proceso ordinario” (“El Peruano”, 2014). El confesorio de una medida cautelar, no tiene, ni debe de tener el valor jurídico que una sentencia ordinaria que ha pasado en autoridad de cosa juzgada, el cual subyace la ejecución de un derecho constitucional debatido y restablecido.

2.7.9. Sentencia:

El amparo procede contra resoluciones judiciales firmes que vulneren los derechos fundamentales. La finalidad de la protección IUS FUNDAMENTAL que persigue el amparo, obliga a admitir que cuando hay apariencia de derecho y especialmente exista riesgo de irreparabilidad en el derecho constitucional a proteger, sea posible solicitar una medida cautelar de la mano con la demanda de amparo que se presente.

Una medida cautelar no puede suspender la ejecución de una sentencia que ha adquirido la calidad de cosa juzgada. Por lo que una resolución judicial no vulnera a los derechos fundamentales. En el caso que una resolución judicial vulnere los derechos fundamentales no ha adquirido de modo efectivo la calidad de cosa juzgada por lo que está permitido un proceso de amparo en contra de ella.

La finalidad esencial del amparo, exige admitir la procedencia de la medida cautelar en un proceso de amparo, la cual se dirige en contra de una resolución judicial que vulnere los derechos fundamentales que no adquieran la calidad de cosa juzgada. En casos de vulneración, la procedencia de la medida cautelar viene justificada por la irreparabilidad del derecho fundamental vulnerado, si es que se permite la ejecución de una decisión judicial.

2.7.10. Características de las Medidas Cautelares:

- **Es Autónoma:** Cuando se hace referencia a la autonomía como característica elemental de la cautela, se hace alusión al mero procedimiento, al contenido esencial, de los rasgos que determinan la función.
- **Es Instrumental:** Porque toda medida cautelar cumple la función especial, en relación con los demás actos procesales. Las medidas cautelares cumplen con el elemento esencial que es asegurar la eficacia del proceso.
- **Es provisoria:** Porque una vez que se otorga la medida cautelar, culminan sus efectos, en el supuesto más prolongado, cuando se expida la sentencia o el auto ponga fin a la relación procesal, es por ello que la medida cautelar tiene una duración determinada en el tiempo.

- **Es variable:** Porque permite tanto a las partes como al juez, pedir y ordenar la modificación o revocación. de la medida, durante la tramitación del proceso, es decir que la variabilidad esta referida al contenido de la medida cautelar y su relación con el objeto del proceso que se pretende defender.

2.8.Derecho al trabajo

2.8.1. Definición de derecho al trabajo

El Derecho al trabajo es una rama del Derecho que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Se basa en normas establecidas en leyes, convenios y acuerdos colectivos, que reconocen los derechos y deberes de ambas partes. El objetivo principal es proteger al trabajador, que se encuentra en una posición de subordinación frente al empleador. El juez debe resolver a favor de la parte más vulnerable de la relación laboral, asegurando el cumplimiento de los derechos laborales.

El contrato de trabajo es el instrumento principal que regula esta relación, pero debe ajustarse a principios de equidad y buena fe, y las cláusulas que violen normas laborales se consideran nulas. El Derecho al trabajo se enfoca en garantizar condiciones dignas de trabajo y protección para los empleados.

2.8.2. Definición de Empleador

El término "empleador" en el ámbito del Derecho laboral se refiere a la persona física o jurídica que forma parte de un contrato de trabajo y ejerce el poder de dirección y disciplina sobre el trabajador. También se le conoce como "patrono" o "jefe de empresa" (Jurídica, 2020). Según el autor Forero Rodríguez, estos términos son ampliamente utilizados a nivel internacional para designar a aquellos que proveen empleo, aunque su denominación ha evolucionado con el tiempo.

En resumen, el empleador es quien proporciona trabajo y tiene la autoridad para dirigir y disciplinar al trabajador en el marco de la relación laboral (De Buen Lozano, 2020).

2.8.3. Clases de empleadores

- a) **Patrón:** Este término fue adjudicado al dador del trabajo, al jefe, director, etcétera y se aplica aún entre los trabajadores de nuestras comarcas, para distinguir a aquella persona que da órdenes, que genera trabajo y que representa la autoridad dentro de la agrupación (De Buen Lozano, 2020).
- b) **Patrono:** Con el paso del tiempo, sufrió un cambio y se le llamó “patrono”. Esta palabra ya figura así, consagrado en las recopilaciones nacionales y primeramente dentro de las organizaciones internacionales como la OIT (De Buen Lozano, 2020).
- c) **Empleador:** Anteriormente en Colombia, por medio de la ley 50 de 1990 se cambió la denominación de “patrono” por la de “empleador”, nominación oficial que hoy conservamos y que en muchos casos se sigue las pautas de la OIT, la cual ha formulado y sugerido dentro de la más moderna nomenclatura internacional y que se ha incorporado a los textos legales de los últimos años (De Buen Lozano, 2020).

2.8.4. Definición de Trabajador

En el contexto peruano, el término "trabajador" se refiere a una persona natural que presta servicios a un empleador bajo un régimen laboral, incluyendo cualquier modalidad de contrato de trabajo. Esta definición se aplica tanto al sector privado como al sector público, englobando a los funcionarios y servidores públicos que están sujetos a un régimen laboral específico. Los trabajadores pueden ser contratados de forma permanente, sin un plazo determinado, o de forma temporal, con un plazo fijo establecido (Enciclopedia Jurídica Online, 2018) .

2.8.5. Tipos de Trabajadores

a) Trabajadores del Sector Público:

Los trabajadores del sector público en Perú están regulados por el Decreto Legislativo N° 276, que establece las bases de la carrera administrativa, y por el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. La carrera administrativa es una institución que permite a los ciudadanos brindar sus servicios a la nación, asegurando su desarrollo en diferentes aspectos.

El artículo 56 de la Ley N° 23724 autoriza al Poder Ejecutivo a dictar una Ley de Bases de remuneraciones del sector público y de la Carrera Administrativa. El Decreto Legislativo N° 1057 se aplica a todas las entidades públicas sujetas al Decreto Legislativo N° 276, así como a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, excluyendo a las empresas del Estado.

b) Trabajadores del Sector Privado:

El régimen laboral privado en Perú está regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta ley, publicada el 27 de marzo de 1997, se aplica a todas las empresas y trabajadores del sector privado. Establece las normas y disposiciones relacionadas con las relaciones laborales, los derechos y deberes de los trabajadores, y los requisitos para la contratación y terminación de contratos laborales.

2.8.6. Tutela Laboral de los Derechos fundamentales del Trabajador

a) Afectación a lo Jurídico:

Se plantea la necesidad de evaluar si en el Perú se cuenta con una política penal adecuada que garantice la protección suficiente del derecho de asociación y la libertad de trabajo en condiciones de igualdad, justicia y equidad.

Se busca analizar si la legislación peruana ha llevado a cabo un proceso de criminalización adecuado en la tipificación de las diversas acciones que vulneran o ponen en riesgo la libertad de trabajo, a fin de evitar posibles deficiencias en la adecuación al tipo penal o la generación de situaciones que dificulten la imputación penal (Cifuentes, 2021).

b) Afectación a la Estabilidad Económica.

La Constitución Política de Perú reconoce el rol económico del Estado, garantizando la libertad de trabajo, empresa, comercio e industria, siempre y cuando no afecten la moral, la salud ni la seguridad pública. Además, se promueve la superación de los sectores desfavorecidos y se fomenta el desarrollo de pequeñas empresas. Por otro lado, el Decreto Legislativo N° 276 establece limitaciones en materia de regulación salarial para las entidades públicas, prohibiendo la negociación de condiciones de trabajo o aumentos salariales que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones. También se considera el equilibrio presupuestal como una condición para las condiciones generales de trabajo. Las normas internacionales, como el Convenio N° 151 de la OIT, reconocen la importancia de la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos en la determinación de las condiciones de empleo (Blume, 2019).

En las negociaciones colectivas de entidades o empresas del Estado sujetas al régimen de la actividad privada, se deben tener en cuenta los preceptos constitucionales sobre el presupuesto público. Esto implica una administración

económica y financiera basada en el presupuesto aprobado por el Congreso, que asigna los recursos públicos de manera equitativa y responde a criterios de eficiencia y necesidades sociales básicas, así como a la descentralización.

c) Afectación a la Estabilidad laboral:

Las relaciones laborales de estabilidad pueden lesionar los derechos fundamentales del trabajador, y en estos casos se presume la legitimidad de las acciones del empleador. Esto dificulta la prueba de una violación de derechos constitucionales por parte del trabajador, ya que la mayoría de las veces estas violaciones se encubren bajo aparente legalidad. Una demanda por violación de derechos fundamentales laborales se diferencia de otras demandas laborales por la dificultad probatoria que enfrenta el trabajador. Por esta razón, en muchos casos se implementan mecanismos que facilitan la certeza de la prueba, especialmente en acciones de amparo (Maneiro, 2007, p.160).

d) Afectación a la Estabilidad Emocional:

La inestabilidad laboral en el Perú afecta a los trabajadores en diversos regímenes laborales, no solo desde una perspectiva legal, sino también desde un enfoque psicológico. Se integran conceptos psicoanalíticos de Sigmund Freud para comprender que la inestabilidad laboral puede tener un impacto tanto en la salud física como en la salud mental y emocional de los trabajadores (Asociación Civil, 2015).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Según el Propósito:

La presente investigación es de tipo Aplicativa, por cuanto tiene como propósito obtener y recopilar datos para agregarlo a la información preexistente, y así generar conocimientos nuevos sobre el objeto de estudio sobre: La vulneración a la libertad sindical individual, de los trabajadores del sector privado en el Perú repuestos mediante una medida cautelar.

3.1.2. Según el diseño de investigación:

La investigación es de diseño no experimental descriptivo, lo que significa que no hay manipulación de variables y solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos, a través de observar el fenómeno jurídico sobre la vulneración a la libertad sindical en el Perú de un trabajador repuesto mediante una medida cautelar, de acuerdo a su temporalidad es transversal, ya que se recolectan datos en un solo momento.

3.1.3. Según el Enfoque de la Investigación:

La presente investigación se enmarca en un enfoque cualitativo, el cual se basa en la recolección de datos no numéricos para descubrir o refinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. A diferencia de los estudios cuantitativos, en los que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis precede a la recolección y análisis de datos, en los estudios cualitativos se pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y análisis de datos.

3.2. Método de investigación

3.2.1. Genérico

El método deductivo es un enfoque ampliamente utilizado para describir el método científico, que se basa en un ciclo de inducción y deducción para establecer hipótesis y probarlas mediante la recopilación y el análisis de datos empíricos. En este enfoque, se parte de una observación o pregunta inicial que se convierte en una hipótesis tentativa (Creswell y, Creswell, 2021).

3.2.2. Propios del derecho

Se realizará un análisis:

- a) **Exegético:** el estudio se realizará a través del análisis de la interpretación de la norma jurídica, en este caso el estudio del Decreto Supremo N° 010-2003-TR y la Nueva Ley Procesal del trabajo Ley N° 29497.
- b) **Dogmática:** al estudiar a través de las fuentes formales del derecho, se pueden desentrañar las normas jurídicas nacionales e internacionales.
- c) **Hermenéutica jurídica:** al analizar el sentido de las normas se puede conocer su significado y brindar una interpretación coherente de las mismas.

3.3. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

3.3.1. Unidad de estudio

La normativa jurídica existente en Perú en relación a la libertad sindical según el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

3.3.2. Población y muestra

De acuerdo a Creswell y, Creswell (2021), a población es el conjunto de individuos que será objeto de investigación, donde se describen las características de este conjunto en específicos. Sin embargo, la investigación al ser dogmática, no existe una población ni muestra específica, ya que no se

realiza un análisis empírico, sobre la normativa vigente respecto a la libertad sindical.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

3.4.1. Técnica:

La técnica a emplearse para la recolección de datos para realizar la investigación es la siguiente:

a) Análisis documental:

La técnica del análisis documental se empleó para recolectar y examinar información acerca del problema de investigación, utilizando fuentes como libros nacionales e internacionales, revistas, artículos jurídicos, diccionarios, leyes, proyectos de ley y sentencias judiciales, entre otros (Creswell y, Creswell, 2021). Con esta técnica se pudieron analizar temas previamente estudiados y elaborar un marco teórico conceptual. Además, se obtuvieron datos sobre el objeto de estudio y el análisis realizado fue sistemático dependiendo de la naturaleza de la investigación.

b) Fichaje:

En esta técnica se emplearon fichas de Registro o Localización (Bibliográficas, Hemerográficas) para recolectar y almacenar algunos datos, así como fichas de Investigación, que incluyen fichas resumen y fichas textuales o mixtas.

c) Análisis de Casos:

Se analizaron casaciones y sentencias del Tribunal Constitucional en casos donde se hubiera vulnerado el derecho de los trabajadores a pertenecer a un sindicato debido a que habían sido repuestos a su centro de trabajo mediante

una medida cautelar. También se investigó si se estaba protegiendo al trabajador de acuerdo a los requisitos establecidos en el Art. 12 del D.S 010-2003-TR.

3.4.2. Instrumentos:

Se emplearon los siguientes instrumentos para poder realizar las técnicas:

Tabla 1.

Instrumentos para la recolección de información

Técnica	Instrumento
Análisis Documental	Fichas bibliográficas, fichas hemerográficas, fichas o hojas resumen y organizadores de información.
Técnica de Fichaje	Fichas de Registro o Localización (Bibliográficas – Hemerográficas) para recolectar y almacenar algunos datos y las fichas de Investigación que son (las fichas resumen y textual o mixtas).
Análisis de casos	Cuadros y hojas resumen.

3.5. Procedimiento de investigación

Se desarrolló el siguiente procedimiento para una adecuada ejecución de la investigación, lo cual permitió alcanzar los objetivos establecidos.

Tabla 2.

Procedimiento de investigación

N°	METODO	TECNICA	INSTRUMENTO	USO – PROCEDIMIENTO
01	Método Deductivo, Analítico y Comparativo	Análisis de Documentos	Fichas bibliográficas, fichas hemerográficas, fichas o hojas resumen y organizadores de información.	Se hará un análisis sobre el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo N° 010-2003-TR y a la vez hacer un análisis comparativo con el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo N° 014-2022-TR.
02	Método inductivo Y el Método Sintético	Técnica del Fichaje	Fichas de Registro o Localización (Bibliográficas – Hemerográficas) para recolectar y almacenar algunos datos y las fichas de Investigación que son (las	Se hará uso de fichas para obtener fuentes de información que servirá de ayuda para el tema a desarrollado.

fichas resumen y textual o mixtas).

03	Método Comparativo y Analítico	Análisis de Casos (casaciones)	✓	Cuadros y hojas resumen	Se logrará analizar y comparar la normativa vigente. Además analizara si está respetando el art. 12 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR a los casos dados.
----	--------------------------------	--------------------------------	---	-------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.6. Procedimiento de investigación

Durante la investigación sobre la vulneración a la libertad sindical de los trabajadores del sector privado en el Perú, repuestos mediante una medida cautelar, se tuvieron en cuenta diversas consideraciones éticas. En primer lugar, se respetó la privacidad de los trabajadores involucrados en los casos analizados, garantizando la confidencialidad de la información recopilada.

Asimismo, se evitó cualquier tipo de discriminación o sesgo en la selección de los casos estudiados, asegurando que se analizaran tanto casos favorables como desfavorables a los trabajadores. Además, se utilizó información veraz y confiable, proveniente de fuentes reconocidas y documentadas, con el fin de garantizar la rigurosidad y transparencia de la investigación.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

A continuación, se procederá a desarrollar los resultados, de acuerdo a los objetivos generales y específicos propuestos en la presente investigación. De esta manera se dará inicio consignando los datos propuestos en el Objetivo General y luego los Objetivos Específicos.

Con relación al objetivo general se tiene lo siguiente:

4.1 En relación al objetivo general:

Determinar en qué condiciones de la aplicación de medidas cautelares de reposición temporal vulnera a la libertad sindical individual en su aspecto positivo de los trabajadores del sector privado en el Perú:

La jurisprudencia nacional ha ratificado los siguientes convenios de la OIT el N°. 87 que en su Artículo 11 señala que: “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”.

El Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva, en su artículo 1° establece que: “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

La importancia de estos acuerdos para la economía peruana radica en que ofrecen un marco legal y normativo que protege y promueve el derecho de sindicación, permitiendo a los trabajadores constituir sindicatos libremente para proteger sus derechos laborales, mejorar sus condiciones de trabajo y participar en negociación colectiva con los

empleadores. Esto apoya un ambiente de trabajo justo y equitativo en el país y fortalece la protección de los derechos de los trabajadores.

La ratificación de estos acuerdos internacionales significa el compromiso y deber de tomar todas las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores y empleadores puedan ejercer libremente su derecho de sindicación y salvaguardarlos contra cualquier discriminación que pueda limitar su capacidad de asociarse libremente entre sí en el curso de su empleo en el desarrollo de las diversas actividades laborales del sector privado.

La Constitución de 1993 es solo el punto de partida de esta investigación, ya que lo relevante es el desarrollo de la jurisprudencia constitucional. En cuanto a la libertad sindical, se encuentra establecida en el artículo 28° de manera concisa, presentando este derecho fundamental de la siguiente manera: *“Derechos colectivos del trabajador, Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático”*: 1. *Garantiza la libertad sindical (...) y en el inciso 1 y 2: Garantiza la libertad sindical y 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”*.

La Medida Cautelar Especial de Reposición Provisional no restringe ni lesiona el derecho a la libertad sindical. El artículo 28 de la Constitución, que salvaguarda la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, se quebrantaría si no se hiciera esto. Es crucial enfatizar que diferentes contextos y sistemas legales pueden tener diferentes enfoques para el análisis e interpretación de las medidas cautelares y sus efectos sobre los derechos

fundamentales. Al final, la forma en que estos derechos se aplican y equilibran en situaciones particulares depende de los tribunales y la jurisprudencia.

En primer lugar, se estaría afectando el debido proceso, que garantiza el respeto a los procedimientos legales establecidos y asegura un trato justo a todas las partes involucradas. Además, se estaría vulnerando la tutela jurisdiccional, que es el derecho de las personas a acceder a la justicia y obtener una protección adecuada por parte de los tribunales.

Es por ello que el concepto de reposición del trabajador, representa el objetivo fundamental que es la reanudación del contrato de trabajo. Por cuanto la presencia física del trabajador en la empresa es fundamental, lo cual indicaría una labor efectiva por su parte, en caso de no ocurrir esto, se estaría privando el contenido del artículo 22 de la Constitución Política del Perú: *“Artículo 22.- Protección y fomento del empleo El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*.

Este artículo constitucional reconoce la importancia del trabajo como un deber y un derecho fundamental de todas las personas. Afirma que el trabajo es la base del bienestar social y un medio para la realización personal. Esto implica que el acceso a oportunidades de empleo digno y el ejercicio del trabajo son elementos esenciales para el desarrollo y el progreso tanto individual como colectivo en la sociedad peruana.

- En el Art. 55 de la N.L.P.T en lo que respecta a la Medida especial de reposición provisional: *“El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos: a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad; b) estar gestionando la conformación de una organización*

sindical; y c) el fundamento de la demanda es verosímil. Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia”.

La Medida Cautelar Especial de Reposición Provisional no influye, ni vulnera de manera negativa ante el derecho a la libertad sindical de los trabajadores del sector privado o del Régimen privado, porque esta se encuentra amparada por los art. 54 y 55 de la Nueva ley procesal del Trabajo.

Los procedimientos y requisitos para el uso de medidas preventivas en el trabajo, incluido el Reintegro Provisional, se encuentran establecidos en los artículos de la ley procesal antes mencionados. Estas precauciones están diseñadas para garantizar la protección de los derechos laborales y evitar daños irreparables mientras se desarrolla un proceso laboral.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo en su artículo 54°: *“A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte. Cumplidos los requisitos, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal. En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en este capítulo cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales.”*

El presente artículo destaca la responsabilidad del juez en la ejecución de lo juzgado y su deber de adoptar medidas cautelares para garantizar el cumplimiento de dicha ejecución

sin alterar la pretensión y el sentido original. El objetivo principal del juez es asegurar la protección judicial de los derechos fundamentales. En este contexto, la reposición efectiva se considera el medio lógico para lograr la reparación del daño ocasionado cuando se trata de la tutela de derechos constitucionales. Por lo tanto, la base constitucional para sustentar una reposición en casos de despido nulo no solo se limita al marco procesal constitucional, sino que también debe considerarse desde una perspectiva de tutela judicial efectiva y reparación del derecho constitucional lesionado.

Para el Artículo 608 de C.P.C.- *“El juez competente para dictar medidas cautelares es aquel que se encuentra habilitado para conocer de las pretensiones de la demanda. El juez puede, a pedido de parte, dictar medida cautelar antes de iniciado el proceso o dentro de éste, salvo disposición distinta establecida en el presente Código. Todas las medidas cautelares fuera de proceso, destinadas a asegurar la eficacia de una misma pretensión, deben solicitarse ante el mismo juez, bajo sanción de nulidad de las resoluciones cautelares dictadas. El solicitante debe expresar claramente la pretensión a demandar (...).”*

Una medida cautelar especial de reposición de un trabajador del sector privado, no vulnera, ni influye de manera negativa en el derecho a la libertad sindical porque ante un despido arbitrario o injustificado, porque como se menciona en el último párrafo del art. 608 del Código Procesal civil *“(…) La medida cautelar tiene por finalidad garantizar el cumplimiento de la decisión definitiva”*.

En términos generales, la relación entre una medida preventiva de reintegro y el derecho a la libertad de asociación puede cambiar según las circunstancias únicas de cada caso y las leyes laborales del país aplicable. Toda acción que afecte el empleo de un trabajador debe

ser considerada cuidadosamente para asegurar el respeto de sus derechos laborales y sindicales, ya que la protección de la libertad sindical es un derecho fundamental reconocido universalmente.

Es así que en el Artículo 29° literal a. del D. Leg. N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral .- *“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 razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir (...)”*.

Con base en ello, se alega que una medida cautelar especial para el reintegro de un trabajador del sector privado no vulnera ni afecta el derecho a la libertad sindical. Podría suponerse que una medida cautelar que busca reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo luego de un despido arbitrario o injustificado, no estaría en conflicto con ese derecho si la ley reconoce y protege efectivamente el derecho de los trabajadores a afiliarse a un sindicato o participar en las actividades sindicales.

El Estado reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la libertad de sindicalización, lo que les permite afiliarse o desafilarse de manera libre sin ningún impedimento. Además, se les otorga la facultad de formar federaciones o confederaciones, siempre y cuando los estatutos lo permitan. Este reconocimiento abarca diversos tipos de

organizaciones sindicales, como las de empresa, actividad, gremio, oficio, cadenas productivas o redes de subcontratación, y cualquier otro ámbito que los trabajadores deseen formalizar.

En cuanto a los conflictos surgidos tanto dentro como entre sindicatos, la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene competencia para resolverlos, siempre atendiendo a las determinaciones del Poder Judicial. Esto implica que la autoridad laboral se basa en las decisiones y resoluciones emitidas por el poder judicial para abordar los conflictos sindicales, lo que proporciona una orientación legal y establece un marco de referencia para la resolución de disputas.

Con el fin de proteger a los trabajadores de despidos arbitrarios o cambios en sus condiciones de trabajo, se establece el fuero sindical como mecanismo de protección. A través del uso de convenios colectivos, las partes involucradas empleadores y trabajadores pueden llegar a acuerdos o mediar en el establecimiento de medidas de protección específicas. Por otro lado, el objetivo del convenio colectivo es controlar cómo interactúan el empleado y el empleador. A través de esta negociación se establecen derechos y obligaciones tanto para empleados como para empleadores, estableciendo un marco legal para la relación laboral.

Todo trabajador tiene la libertad y el derecho de elegir si quiere o no afiliarse a un sindicato como resultado de este reglamento. Es importante recordar que nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato si no quiere. El derecho de los trabajadores a formar un sindicato también está protegido contra restricciones y prohibiciones, y la injerencia en la gestión o el mantenimiento de una organización sindical está prohibida por parte del Estado, los empleadores y los representantes de la empresa, como los gerentes generales y otros ejecutivos. Los sindicatos pueden organizarse a nivel local, regional o nacional, y dentro de una empresa, tienen la posibilidad de establecer una sección sindical con el propósito de cumplir sus objetivos

dentro de dicha entidad. Entre los fines y funciones de las organizaciones sindicales se encuentra la representación de los trabajadores en situaciones de conflictos, controversias o reclamaciones de carácter colectivo.

El propósito de un acuerdo de negociación colectiva es controlar los salarios, las condiciones de trabajo, la productividad y otros elementos de las relaciones entre empleados y empleadores. Las partes que adoptan el convenio colectivo de trabajo están obligadas a cumplir con sus términos. Esto implica que la convención vincula tanto a las partes que la firmaron como a las personas en cuyo nombre se firmó.

4.2 En relación al Objetivo Específico N°01: Evaluar las consecuencias de las medidas cautelares de reposición y el respeto de las empresas al Derecho a la libertad sindical individual en su aspecto positivo.

Las consecuencias que se generarían ante la aplicación de las medidas cautelares y el respeto de las empresas al Derecho a la Libertad Sindical Individual, son las siguientes: Ante el incumplimiento empresarial de las llamadas prestaciones de cooperar y tolerar las actividades de representación del trabajador repuesto, hubiera cumplido la reintegración del trabajador sin afectar la categoría, que no solo conduce a la inobservancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, sino que también trasgrede la propia libertad sindical. En caso de que una empresa no cumpla con su responsabilidad de cooperar y tolerar las actividades de representación de un trabajador reintegrado, se produciría un incumplimiento que tiene consecuencias negativas en varios aspectos.

Las medidas de ejecución forzada – Embargo – Artículos 642. Arce Ortiz pone un claro ejemplo: La Afectación de cuentas o bienes del empresario cuando la pretensión que contra el

tenga el sindicato sea de naturaleza económica. Por ejemplo: la orden del Juez de intervenir las cuentas del empresario que incumple con la entrega al sindicato de las cuotas sindicales.

4.3 En relación al Objetivo Específico N°02: Interpretar Sentencias del Tribunal Constitucional en las que se haya interpuesto la reposición temporal como medida cautelar y como se ha aplicado en relación con la libertad sindical individual en su aspecto positivo de los trabajadores del Sector privado en el Perú.

Antes de abordar el presente objetivo se manifiesta lo siguiente: Reposición provisional que se encuentra regulada en el artículo 55 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con esta medida cautelar específica se lograría restituir al trabajador despedido por causa de su actividad sindical:

INTERPRETACIÓN DE CASACIONES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

SENTENCIA N°1: 371-2021

N° DE EXPEDIENTE: 04767-2017-PA/TC

MAGISTRADOS:

- Ledesma Narvães
- Ferrero Costa
- Miranda Canales.
- Ernesto Blume Fortini.
- Ramos Núñez
- Sardón de Taboada
- Espinoza Saldaña Barrera.

FECHA DE EMISIÓN: 04 de marzo del 2021

IMPUGNANTE: Gaby Magda Quintanilla Soledad y otros 25 trabajadores

MATERIA: Demanda de Amparo – Despido Arbitrario y Vulneración de la Libertad Sindical

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

SUMILLA DE HECHOS

Que con fecha 26 de agosto del 2016 y modificada el 21 de setiembre del 2016 la señora **Gaby Magda Quintanilla Ruiz** Soledad en su calidad de trabajadora de la **Red Vial 06 – Opecovi S.A.C.**, interpuso demanda de amparo contra la mencionada a fin de que se declare la nulidad de la Carta de fecha 15 de setiembre del 2016, se deje sin efecto el despido arbitrario del cual ha sido objeto por tener la condición de afiliada del Sindicato de Trabajadores de la Red Vial 06-Opecovi SAC.

SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE

La demandante labora como cobradora de peaje, por lo que solicita su reposición laboral en el cargo que venía desempeñando. En la absolución de la demanda, se solicitó que se declare fundada la demanda interpuesta, argumentando que:

- Declarar que la demandante mantenía una relación laboral a tiempo indeterminado entre los 25 trabajadores representados por el sindicato de trabajadores de la Red Vial 06 Opecovi S.A.C.

- La constancia de afiliación expedida por el Sindicato de Trabajadores de la Red Vial 06 Opecovi, del cual consta que la actora se encuentra afiliada a su organización sindical desde el 06 de setiembre del 2012, lo cual se corrobora con el documento denominado “Convocatoria a capacitación extraordinaria”.

- Debe indicarse que, en el año 2013 el Sindicato de Trabajadores de la Red Vial 06 Opecovi, interpuso demanda laboral sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales sobre (desnaturalización de tercerización), en contra de las empresas COVIPERU y OPECOVID, pues los 25 trabajadores (entre ello la demandante), se encuentran representados por el mencionado sindicato en dicho proceso laboral ordinario no deberían estar en las planillas de la empresa OPECOVI (empresa tercerizadora), sino en las de la empresa COVIPERU (empresa principal),.

FALLO

DECLARAR: FUNDADA la Demanda, porque se ha acreditado la vulneración de sus derechos al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario, a la libertad sindical y al debido proceso; en consecuencia, se declara **NULA**, la Carta de fecha 15 de setiembre de 2016 y **NULO** el despido del cual ha sido objeto la demandante.

ORDENAR: Que la empresa Concesionaria **Vial del Perú S.A (Coviperu)** reponga a doña **Gaby Magda Quintanilla Ruiz**, como trabajadora a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en un plazo de dos (02) días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional, con el abono de las costas y costos procesales.

CONCLUSIONES

Del análisis en conjunto hecho a distintas normativas, se ha obtenido que la vía de amparo se constituye como la vía idónea y correcta para que la parte demandante pueda exigir sus derechos. En consecuencia, no sería satisfactorio exigirle a la demandante iniciar un nuevo proceso en la vía ordinaria estando a lo prolongado que ya ha resuelto el presente proceso. Constitucional. Por lo que los despidos originados en la lesión a libertad sindical y al derecho a la libre sindicalización siempre tendrán la tutela urgente del proceso de amparo, aun cuando las vías ordinarias también puedan reparar tales derechos. Conllevando a la hipótesis planteada del presente caso de la cual se sostiene que cuando hay un despido arbitrario, se quebranta el principio de igualdad y para ello es necesario la reposición del trabajador y el pago de una asignación de manera provisional con la finalidad de asegurar la ejecución de un fallo.

SENTENCIA N° 02

N° DE EXPEDIENTE: 05541-2016-PA/TC

• **MAGISTRADOS:**

- Ernesto Blume Fortini
- Ledesma Narvæez
- Ferrero Costa
 - Miranda Canales.
 - Ramos Núñez
- Sardón de Taboada
- Espinoza Saldaña Barrera.

FECHA DE EMISIÓN: 25 de julio del 2018

IMPUGNANTE: Sindicato de empleados de Telefónica Publicidad e Información Perú SAC

MATERIA: Demanda de Amparo – Hostigamiento y vulneración de los Derechos fundamentales (vulneración a la Libertad Sindical)

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

SUMILLA DE HECHOS

Que con fecha 20 de noviembre del 2015, el sindicato de empleados de Telefónica Publicidad e Información Perú SAC recurrente interpone demanda de amparo contra la empresa HIBU PERU SAC y solicita que se ordene la demanda que se abstenga de amenazar y vulnerar los derechos fundamentales de sus afiliados a través de la ejecución de un plan de despido masivo (programa de retiro voluntario), además del abono de las costas y los costos procesales. En la que se sostiene que la empresa viene obligando a sus afiliados a renunciar para luego proceder a controlar a nuevo personal, y los trabajadores que no renuncien son hostilizados mediante el traslado de un lugar a otro, les otorgan sus vacaciones o le impiden el ingreso a su centro laboral. Con fecha 14 de diciembre del 2015, el Tercer juzgado especializado en lo Constitucional declaró improcedente la demanda por considerar que los actos de hostilidad y otros, deben ser examinados en el proceso laboral ordinario.

SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE

De lo establecido en el expediente 02383-2013-PA/TC, por cuanto hace referencia al artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional, se establece lo siguiente:

12. Sistematizando la jurisprudencia vigente de este Tribunal, puede afirmarse que existen dos perspectivas para entender cuando una vía debe de ser considerada “igualmente satisfactoria”: una objetiva vinculada a la vía propiamente dicha (vía idónea); y la otra subjetiva relacionada con el examen de la afectación del Derecho invocado (urgencia Ius fundamental).

Del análisis del artículo 22 de la constitución política del Perú se establece lo siguiente: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona”; mientras que el artículo 27 señala: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Así también hay que analizar al artículo 28 de la Constitución Política del Perú de 1993, en la que se establece lo siguiente: “El estado reconoce los Derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1) Garantiza la libertad sindical (...)”

Hay que acotar que el proceso de amparo procede en los casos de amenaza eminente y vulneración de los Derechos constitucionales y para que sea considerada como una amenaza debe estar fundamentada como en hechos reales y pruebas fehacientes.

Por lo que el sindicato demandante ha exhibido en autos las declaraciones juradas de los señores Rosa Carolina Salazar Rosell, Alfredo Pastor Canales, Johnny Manuel Calderón Saavedra, Víctor Adolfo Corra Colunche Elsa Alicia Febres Pinedo, de los cuales no se acredita en dichos autos la alegada imposición precisadas en las referidas declaraciones juradas.

De la misma manera se han exhibido convenios celebrados por trabajadores no sindicalizados mediante (fojas 99 al 100); por lo que no solo se evidencian pruebas de los trabajadores sindicalizados, sino también se evidencian que se están celebrando convenios de termino voluntario de vínculo laboral. Respecto al caso de la trabajadora Rosa Carolina Salazar Rosell en el cual evidencia que ha sido objeto de actos de hostilidad en su condición de afiliada al sindicato, sin embargo, en autos presenta documentos en el cual evidencia que la empresa, a través de su poder de dirección, rota a la trabajadora en el cargo de analista de administración de ventas con la finalidad a que cumpla con las funciones de administración, de los cuales mediante esos documentos no se desprende una amenaza de despido en contra de la trabajadora.

FALLO

DECLARAR: INFUNDADA la demanda, porque no se ha acreditado la vulneración de sus derechos alegados, a la libertad sindical y al debido proceso; en consecuencia, el plan de retiro voluntario no afecta al Derecho Constitucional alguno, por lo que no cabe estimar la demanda.

CONCLUSIONES

Si bien en el presente caso hay que alegar que se declaró infundada la demanda porque no existe trasgresión a los Derechos constitucionales establecidos en los artículos 2. Inciso 15, 22,23, 26,27 y 28 de la Constitución Política del Perú. Por lo tanto, de acuerdo a mi hipótesis planteada, para que se comprueben las condiciones de aplicación de las medidas cautelares de reposición (o medidas de protección), es necesario presentar medios probatorios que acrediten la vulneración de los derechos a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, actos que son parte de la seguridad ocupacional.

SENTENCIA N° 03:295-2021

N° DE EXPEDIENTE: 02692-2017-PA/TC

• MAGISTRADOS:

- Ledesma Narvães
- Ferrero Costa
 - Miranda Canales.
- Ernesto Blume Fortini.
 - Ramos Núñez
- Sardón de Taboada
- Espinoza Saldaña Barrera.

FECHA DE EMISIÓN: 18 de febrero del 2021

IMPUGNANTE: Hilton Cesar Herrera Lévano.

MATERIA: Demanda de Amparo – Despido Arbitrario y Vulneración a la Libertad Sindical.

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

SUMILLA DE HECHOS

Que con fecha 11 de agosto del 2016 a fojas 480 el recurrente **Hilton Cesar Herrera Lévano** interpuso demanda de amparo contra la Concesionaria **Vial del Perú S.A (COVIPERU)** a fin de declarar la nulidad de la Carta de fecha 01 de agosto del 2016, con la finalidad de que se deje sin efecto el despido arbitrario del cual ha sido objeto por tener la condición de afiliado al sindicato de Trabajadores de la Red Vial 06-Opecovi SAC; y para que también se disponga la reincorporación en el cargo de cobrador de peaje de la Estación Peaje Ica – Villacuri. El demandante (recurrente) manifiesta haber realizado labores desde el 20 de setiembre del 2005 al 02 de agosto de 2016. La entidad emplazada procedió a la extinción del vínculo laboral de manera unilateral y arbitraria. El demandante manifiesta que tenía la condición de afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Red Vial 06-Opecovi SAC, pero que fue despedido junto con 15 afiliados más, con el motivo de promover la desafiliación de los trabajadores, evidenciándose un acto de discriminación sindical, logrando que la emplazada solo cuente con tan solo 18 trabajadores. Puesto que conforme a la Ley de Relaciones Colectivas se requiere contar con por lo menos 20 trabajadores como mínimo.

SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE

El Tribunal Constitucional mediante auto de fecha 20 de octubre del 2020, admitió a trámite la demanda de amparo y promovió 10 días hábiles para que la demandada ejerza su derecho de defensa. Debe mencionarse que la fecha de interposición de la demanda fue el (11 de agosto del 2016), cuando ya se encontraba en vigencia la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el distrito de Ica. Dado que el accionante al momento del despido ya tenía la condición de afiliado al sindicato de trabajadores de la Red Vial 06 Opecovi, por lo que el Tribunal Constitucional estimaba que el proceso de amparo es la vía idónea para determinar si la Concesionaria Vial del Perú S.A (COVIPERU), vulnero los derechos constitucionales.

Haciendo un análisis a la controversia, se debe estimar que el Tribunal Constitucional se enfoca en tres puntos, con la finalidad de dilucidar la controversia planteada:

Declarar si la parte demandante mantenía o no, una relación a plazo indeterminado con la Concesionaria **Vial del Perú (COVIPERU)**.

- Si don **Hilton Cesar Herrera Lévano** tenía la condición de afiliado al sindicato de trabajadores de la Red Vial 06 Opecovi S.A.C al momento de su despido, de fecha 02 de agosto del 2016.
- Si el despido del accionante se llevo a cabo por su afiliación al Sindicato de Trabajadores de **la Red Vial 06 Opecovi S.A.C.**

Por último, hay que agregar un punto muy importante que el objetivo de las Organizaciones sindicales es regirse a lo que dice la Constitución política en los siguientes artículos:

- El artículo 22 de la constitución política del Perú se establece lo siguiente: *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona”*, en cambio;

- *El artículo 27 señala: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*
- *El artículo 28 de la Constitución Política del Perú de 1993, señala lo siguiente: “El estado reconoce los Derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1) Garantiza la libertad sindical (...)”*

FALLO

DECLARAR: FUNDADA la Demanda, porque se ha acreditado la vulneración de sus derechos al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario, a la libertad sindical y al debido proceso; en consecuencia, se declara **NULA**, la Carta de fecha 1 de agosto de 2016 y **NULO** el despido del cual ha sido objeto el accionante.

ORDENAR: Que la empresa Concesionaria **Vial del Perú S.A (Coviperu)** reponga a don **Hilton Cesar Herrera Lévano**, como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en un plazo de dos (02) días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional, con el abono de las costas y costos procesales.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los principios constitucionales, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los Derechos Constitucionales, ni desconocer, ni rebajar la dignidad del trabajador. Es así que haciendo mención al artículo 12º inciso b) del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en el cual solo están impedidos de afiliarse a un sindicato, los Servidores públicos que ocupen cargos de dirección o de confianza, salvo que el Estatuto de la Empresa. Por cuanto en este caso ninguno de los afiliados al sindicato está ocupando un cargo de confianza, ni tampoco de Dirección, mucho menos pertenecen al Sector Público. En conclusión, todo trabajador tiene Derecho a formar parte de un sindicato, y a su libre afiliación o desafiliación. Por lo tanto, avocándome al planteamiento de problema de investigación, una condición para aplicar una medida cautelar de reposición temporal, es presentando medidas probatorias que demuestren que se está afectando o vulnerando a el Derecho a participar en un sindicato y a su negociación colectiva, no solo de un trabajador, sino también de un grupo de trabajadores que prestan un determinado servicio.

SENTENCIA N° 04: 261-2020

N° DE EXPEDIENTE: 1124-2001-AA/TC

• **MAGISTRADOS:**

- Rey Terry
- Revoredo Marsano
- Alva Orlandini
- Bardelli Lartiringoyen
- Gonzales Ojeda
- García Toma

FECHA DE EMISIÓN: 11 de julio del 2002

IMPUGNANTE: Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL).

MATERIA: Demanda de Amparo – vulneración de los Derechos Constitucionales (A la Libertad sindical)

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

SUMILLA DE HECHOS

Que con fecha 29 de mayo del año 2000, los recurrentes interponen acción de amparo contra las empresas Telefónica del Perú S.A.A y Telefónica Perú Holding S.A, con la finalidad que se abstengan de amenazar y vulnerar los Derechos constitucionales de los trabajadores a los cuales representan, en virtud de un plan de despido masivo contenido en un Resumen Ejecutivo elaborado por la gerencia de Recursos Humanos de la primera de las demandas.

Se sostiene que se han vulnerado los Derechos Constitucionales a la igualdad ante la Ley, al debido proceso, a la legítima defensa, al trabajo, a la libertad sindical y a la tutela jurisdiccional efectiva de los Trabajadores de la Telefónica del Perú S.A.A; dándose que se ha dado una “Política masiva de Despidos”; colocándose como anexo a unan lista de 77 trabajadores. La otra parte contestan a la demanda - Telefónica del Perú S.A.A y Telefónica Perú Holding S.A. Esta última propone las excepciones de representación defectuosa e insuficiente de los demandantes, caducidad y falta de legitimidad para obrar del demandado. En cuanto a la controversia afirman que no existe ninguna amenaza cierta e inminente.

SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE

La situación jurídica relevante y la controversia del problema es determinar si el acto de despido arbitrario resulta lesivo o no a los derechos constitucionales fundamentales alegados por la parte demandante y a la vez implica determinar si se a afectado:

- a. La Libertad de Sindicación.
- b. El Derecho al trabajo.

En si Telefónica del Perú **S.A.A**, ha procedido al despido sobre la base de lo establecido en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral., Decreto Supremo N° 003-97-TR, por estas razones la controversia consiste en determinar si dicho dispositivo es o no compatible con la Constitución Política del Perú.

FALLO

FALLA: CONFIRMANDO en parte la recurrida en el extremo que declaró **FUNDADA** la excepción de falta de legitimidad para obrar propuesta; y la **REVOCA** en el extremo que declaro improcedente la demanda, reformándola declara **FUNDADA** la acción de amparo e inaplicable al artículo 34°, segundo párrafo, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97- TR, solicitándose que se ordene la reincorporación a su trabajo de

los trabajadores afiliados a los sindicatos demandantes que fueron despedidos por la Telefónica del Perú S.A.A y que se disponga de abstenerse de continuar con el ejercicio establecido por el art.34^a por ser incompatible con la Constitución, respecto de los afiliados que continúan laborando.

CONCLUSIONES

Para finalizar con la presente casación es bueno observar que todo trabajador tiene derecho a la libertad de trabajo y empresa, además tiene derecho a elegir libremente si pertenecer o no a un sindicato laboral, a una negociación colectiva, a la seguridad y salud en el trabajo a no ser discriminado y tener un trato igualitario. Por lo tanto, de acuerdo a nuestro problema de investigación, las condiciones que se necesitan para que se impongan o se apliquen las medidas cautelares de reposición temporal es que se pruebe que se están vulnerando algunos derechos sindicales establecidos en la constitución. En este caso, cuando se plantea una acción de amparo ante un despido injustificado o arbitrario, lo que necesita o pide el recurrente, no es que le indemnicen, sino que le repongan o lo regresen a su centro laboral; es por eso que el **34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR no prosperó a causa de que solamente opta por proteger al trabajador con una indemnización económica.**

SENTENCIA N°05:

N° DE EXPEDIENTE: 02369-2017-PA/TC

• **MAGISTRADOS:**

- Ledesma Narvães
- Miranda Canales.
- Ernesto Blume Fortini.
- Sardón de Taboada
- Espinoza Saldaña Barrera.

FECHA DE EMISIÓN: 24 de febrero del 2022

IMPUGNANTE: Yvàn Jonel Mamani Salazar.

MATERIA: Demanda de Amparo – Despido Arbitrario y Vulneración a la Libertad Sindical.

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

SUMILLA DE HECHOS

Mediante fecha 20 de enero del año 2020 el señor *Yvan Jonel Mamani Salazar* (recurrente) interpone la demanda de amparo en contra de la *Corporación Aceros Arequipa S.A.*, solicitando que se declare nulo el despido del cual fue objeto y que se ordene la restitución a su centro laboral. También solicito el pago de costos del proceso.

El recurrente afirmó que ha sido despedido a causa de su actuación como secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Corporación Aceros Arequipa – Planta N° 1, ejerciendo dicho cargo en el periodo del 2018 al 2019. Con fecha 19 de marzo del 2019, actuando en Representación del Sindicato, interpuso una denuncia ante la Fiscalía provincial Penal de Pisco del Distrito Judicial de Ica, por la vulneración del Derecho a la Libertad sindical y actos de discriminación por razones sindicales, en agravio de los afiliados al referido sindicato en contra del Subgerente de Gestión Humana, el Sr. José Eduardo Yarita Suárez, puesto que la actuación ilícita de dicho funcionario, está confirmada con el Acta de Infracción de SUNAFIL, en la cual, dicha institución concluyó que la empresa había actuado con actos de discriminación por razón sindical, negando el préstamo escolar a 33 integrantes de su sindicato.

El Demandante sostuvo que ninguna de, las declaraciones realizadas ante la fiscalía revisten un contenido injurioso, ni tampoco una conducta agravante.

El demandante afirma que el empleador tomo conocimiento de la denuncia penal el día 17

SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE

La situación Jurídica relevante y a la controversia de la presente casación es que el demandante y/o recurrente alega que en los hechos por los cuales fue despedido, fueron consecuencia de haber interpuesto una denuncia penal en contra del Subgerente de Gestión Humana de la corporación de Aceros Arequipa S.A, pues dicho hecho fue considerado por su empleador como injuria grave.

La controversia también radica en determinar si el hecho alegado en la demanda constituye causa justa de despido.

En el artículo 28, inciso 1 de la Constitución Política se reconoce el Derecho a la Libertad sindical. El Tribunal guiándose de la sentencia recaída en el Expediente N°03004-2017-PA/TC), el cual dice que el contenido constitucionalmente protegido recae en dos aspectos: El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir sindicatos con el propósito de defender sus intereses gremiales y el otro punto hace referencia a la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones (gremios, organizaciones, etc).

de mayo del 2019, reconociendo en la carta notarial de fecha 20 de diciembre del 2019, vulnerando así el principio de inmediatez.

Mediante Resolución N° 04 de fecha 20 de noviembre de 2020, se declaró funda la demanda y nulo el despido del actor al estimar que su despido vulnera el Derecho a la libertad sindical.

FALLO

DECLARAR: FUNDADA la demanda, por haberse acreditado la afectación de los derechos a la libertad sindical, al trabajo y al acceso a la justicia; en consecuencia, se declara **NULO**, el despido del cual ha sido objeto el accionante.

ORDENAR: Que la Corporación **Aceros Arequipa S.A.**, reponga a don **Yvan Jonel Mamani Salazar**, como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en el artículo 27 del Nuevo Código Procesal Constitucional, con el abono de las costas y costos procesales.

CONCLUSIONES

Llegando a la conclusión se aporta que la libertad sindical es una facultad autónoma, por lo que todos los trabajadores tienen derecho a constituir organizaciones sindicales, por lo tanto en el presente caso, el demandante, el señor (*Yvan Jonel Mamani Salazar*), esta en la facultad de constituir sindicatos con la finalidad de defender sus intereses gremiales o también este tiene derecho de desafiliarse, sin que se le perjudique a sus intereses, nadie lo puede obligar a hacer lo que el no quiere, ya que la norma lo permite y es un derecho que la Constitución protege.

Por lo tanto, llegando a la parte final del análisis y respondiendo a mi planteamiento de investigación de tesis, una de las condiciones para plantear una medida cautelar de reposición temporal es cuando se vulnera el principio de igualdad, puesto que esto tiene que ver con el ***derecho a la libertad de trabajo y actos de discriminación***, por lo tanto, en el presente caso existen *actos de discriminación por parte del Subgerente de Gestión Humana*, el Sr. **José Eduardo Yarita Suárez**; al negarse a dar un préstamo escolar a 33 trabajadores afiliados al Sindicato de trabajadores de la empresa Aceros Arequipa S.A .

SENTENCIA Nº 06: 261-2020

Nº DE EXPEDIENTE: 1004-2018-PA/TC

• **MAGISTRADOS:**

- Ledesma Narvães
- Ferrero Costa
 - Miranda Canales.
 - Ernesto Blume Fortini.
 - Ramos Núñez.
- Sardón de Taboada
- Espinoza Saldaña Barrera.

FECHA DE EMISIÓN: 24 de abril del 2019

IMPUGNANTE: Víctor Alexander Escate Legua

MATERIA: Demanda de Amparo – Despido Arbitrario y Vulneración a la Libertad Sindical.

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

SUMILLA DE HECHOS

Que con fecha 10 de agosto del 2016, el recurrente interpuso demanda de amparo contra la Concesionaria Vial del Perú S.A (COVIPERU SA) a fin de que se declare la nulidad de la Carta de fecha 02 de agosto del 2016, y se deje sin efecto el despido arbitrario del cual ha sido objeto por tener la condición de afiliado del Sindicato de Trabajadores de la Red Vial 06 y se disponga a su reincorporación en el cargo de técnico electrónico de la Estación de Peaje Ica Villacuri. Además, solicita que se declare inaplicable el artículo 34, segundo del Decreto Supremo 003-97-TR, mas el pago de costos del proceso. El recurrente manifiesta haber realizado labores del 01 de setiembre de 2009 al 02 de agosto de 2016 como técnico electrónico y, sin que exista causa justa alguna derivada de su capacidad o conducta laboral, la entidad emplazada procedió a la extinción de su vínculo laboral de manera unilateral y arbitraria. Además, alega la vulneración a los derechos constitucionales al derecho al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario, a la libertad sindical y al debido proceso. Por otra parte, la apoderada de la Concesionaria Vial del Perú (COVIPERU), plantea la excepción de incompetencia por razón de materia y también solicita la nulidad del auto admisorio y contesta ala demanda señalando que el proceso abreviado laboral se constituye como un proceso que puede resolver de manera correcta y satisfactoria la pretensión de la

SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE

Las medidas cautelares de reposición, en el contexto del Derecho a la libertad sindical individual, despliegan una serie de repercusiones de gran relevancia tanto para los trabajadores como para las empresas involucradas. Por un lado, para los trabajadores que han experimentado un despido injustificado, estas medidas representan un rayo de esperanza. La restitución temporal de su posición laboral significa mucho más que un mero regreso a sus puestos de trabajo. Significa la recuperación de sus derechos fundamentales, en especial, el derecho a participar activamente en actividades sindicales sin temor a represalias.

Esta reintegración proporciona una notable estabilidad laboral al individuo, quien puede afrontar su día a día con mayor certeza y confianza en su fuente de ingresos. No obstante, es fundamental considerar que esta situación puede generar cierta tensión emocional y, en algunos casos, llevar a una eventual desconfianza entre el trabajador y la empresa. Por otro lado, para las empresas involucradas, las medidas cautelares de reposición representan una obligación ineludible. Cumplir con la reintegración del trabajador implica un compromiso legal que, de no ser acatado, puede derivar en sanciones y penalidades considerables. Además, existe un posible impacto económico considerable, ya que la requiere el pago de salarios atrasados y otros beneficios.

parte demandante porque cuenta con una etapa probatoria.

FALLO

DECLARAR: INFUNDADA LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA por razón de la materia.
DECLARAR: FUNDADA, la demanda porque se ha acreditado la vulneración de sus derechos al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario, a la libertad sindical y al debido proceso; en consecuencia, **NULA** la carta de fecha 01 de agosto del 2016 y **NULO** el despido del cual ha sido objeto el accionante.
ORDENAR: Que la empresa Concesionaria **Vial del Perú S.A (Coviperu)** reponga a don **Víctor Alexander Escate Legua**, como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en un plazo de dos (02) días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional, con el abono de las costas y costos procesales.

CONCLUSIONES

La empresa se enfrenta a la necesidad imperante de justificar el despido ante la autoridad competente. Esto implica que deberá demostrar que el acto se realizó conforme a la ley y que no fue discriminatorio ni vulneró la libertad sindical del trabajador. En caso de no poder sustentar adecuadamente la decisión de despido, la empresa podría enfrentar graves consecuencias legales y reputacionales. Es importante destacar que, durante este proceso, ambas partes tienen la oportunidad de buscar vías de conciliación o acuerdos que beneficien a ambas partes y eviten prolongar el proceso legal. Esta posibilidad de llegar a un entendimiento mutuo puede resultar en un desenlace más satisfactorio para ambas partes y contribuir a la restauración de un ambiente laboral armónico.

Las medidas cautelares de reposición en el marco de la libertad sindical individual son un punto de inflexión significativo en las dinámicas laborales. Para los trabajadores, representan una oportunidad de recuperar no solo su empleo, sino también sus derechos fundamentales. Para las empresas, implican una obligación legal y un posible impacto económico y en su reputación. En este contexto, es crucial que ambas partes aborden el proceso con transparencia y respeto por los derechos de cada una.

4.4 Resultados de la hipótesis general:

Las condiciones de aplicación de las medidas cautelares de reposición temporal, que vulnera a la libertad sindical individual en su aspecto positivo en las empresas del sector privado.

Para que se llegue a comprobar si la posible respuesta a la hipótesis planteada, está cumpliendo con lo planeado primero hay que identificar que es la hipótesis, las características y tipos de hipótesis: En este caso el planteamiento de problema da como resultado a una hipótesis descriptiva y además no estoy refutando a la misma pero si lo estoy confirmando; porque si cumple con la posible respuesta dada, porque las condiciones o requisitos necesarios para la aplicación de una medida cautelar de reposición temporal son las siguientes:

- Que afecte al principio de igualdad de oportunidades, esto se refiere a que debe ser tratado por igual pertenezca o no a un sindicato laboral, además la igualdad de oportunidades tiene que ver con el respeto de que todo trabajador tiene que ser respetado, así como lo es un empleador, no por estar en rangos diferentes va ser tratado distinto.
- Cuando hay despido nulo (incausado y/o fraudulento), nadie debe estar sujeto a despido, esto quiere decir que cuando un trabajador que pertenece a un sindicato laboral, es dirigente sindical o estar gestionando una organización sindical.
- Que se afecte el derecho a la no discriminación por motivos de pertenecer a un sindicato laboral ya no obtienen beneficios como el derecho a la escolaridad, canastas navideñas, al igual que un trabajador nombrado que obtiene derechos uniformes, alimentación y gratificaciones o estímulos.

- Que se quebrante el acceso al empleo, en este caso cuando el dirigente sindical o organizador sindical, o por que algún trabajador decida afiliarse a un sindicato, lo condicionan o prohíben el acceso de ingreso a su centro de labores injustificadamente.
- Que se afecte la libertad sindical (se afecta el derecho a pertenecer a un sindicato) o el derecho de negociación colectiva.
- Que se afecte un derecho que corresponde a un grupo o categoría de prestadores de servicios como: federaciones, confederaciones u organizaciones sindicales *pueden accionar el sindicato, los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito.*

Todas estas condiciones permiten que la obtención de una decisión celeren un proceso judicial, para que no se vulnere el principio de celeridad procesal, esta decisión judicial se justifica cuando en un determinado proceso no existen pruebas para acreditar los hechos alegados, tutelan los intereses de los sujetos menos favorecidos en un proceso, al invertir la carga de la prueba que, en principio, recaía sobre ellos.

4.5 Resultados de la hipótesis Específica.

La vulneración a la Libertad sindical no se da por qué sí corresponde al trabajador incorporado por medida cautelar el goce de los beneficios provenientes de Convenios Colectivos, como consecuencia de su prestación efectiva de servicios y de su afiliación sindical.

Resultado: Un empleado tiene pleno derecho a afiliarse a un sindicato si así lo desea mientras se encuentra bajo una medida preventiva que le ha permitido regresar al trabajo. El trabajador es libre de afiliarse a un sindicato sin ser obstaculizado o limitado por la medida cautelar de reintegro. El trabajador que toma precauciones de seguridad es libre de ejercer su derecho a la

libertad sindical afiliándose al sindicato de su elección. El trabajador puede acogerse a la protección y representación colectiva que le brinda el sindicato afiliándose a él. Para los derechos e intereses laborales del trabajador, el sindicato puede ofrecer orientación, asistencia y defensa.

Es importante destacar que la medida cautelar de reposición no afecta ni limita el ejercicio de los derechos sindicales del trabajador. El trabajador puede participar activamente en actividades sindicales, asistir a reuniones, tomar parte en negociaciones colectivas y contribuir al fortalecimiento y defensa de los derechos laborales.

Para analizar esta afirmación, es necesario considerar los siguientes aspectos:

- a. La libertad sindical es un derecho fundamental reconocido tanto a nivel nacional como internacional. Implica que los trabajadores tienen la libertad de formar y unirse a sindicatos de su elección, así como participar en actividades sindicales sin sufrir discriminación o represalias por parte de los empleadores. La libertad sindical también incluye el derecho a negociar colectivamente y celebrar convenios colectivos que regulen las condiciones de trabajo.
- b. Si el empleado que fue incluido como medida preventiva pertenece a un sindicato, solo tiene sentido que pueda beneficiarse de los convenios colectivos que ese sindicato ha negociado. Estos beneficios se obtienen como resultado de la acción colectiva y negociaciones realizadas por el sindicato en nombre de sus miembros.
- c. De esta forma, no se vulneraría la incorporación por parte del trabajador de su derecho a sindicalizarse como medida preventiva, ya que su acceso a los beneficios de la negociación colectiva estaría supeditado a su afiliación sindical y a su participación efectiva en el cumplimiento de su trabajo.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

5.1 Discusión

Tomando en consideración los objetivos de la investigación analizados se procede a emitir una pequeña recomendación y una pequeña discusión. Para cumplir con el desarrollo del objetivo general, se recomienda que el juez al momento de la calificación de una medida cautelar de reposición provisional, verifique si procede o no y si cumple con las condiciones necesarias para su planteamiento.

También existen actos antisindicales y medidas cautelares laborales; entre ellas las medidas temporales sobre el fondo las cuales se encuentran reguladas en el Código Procesal Civil en su art. 682, haciendo referencia a las medidas Innovativas. Por ejemplo: Dictado de medidas similares a la pretensión principal, habida cuenta de que esa es la única forma de brindar tutela jurisdiccional efectiva en un caso concreto. Por ejemplo: Una resolución cautelar podría ordenar en una empresa privada, al empresario la entrega provisional de la información contable, económica y financiera, necesaria en un contexto de negociación colectiva.

En lo que respecta al primer objetivo: “Evaluar las consecuencias de las medidas cautelares de reposición y el respeto de las empresas al Derecho a la libertad sindical individual en su aspecto positivo”, la recomendación es similar a la del primer objetivo, debido a que el juez debe de evaluar las consecuencias que acarrearían la aplicación de las medidas cautelares.

En cuanto al segundo objetivo: “Interpretar sentencias del Tribunal Constitucional en las que se hayan interpuesto una reposición temporal, como medida cautelar y como se han aplicado en relación con la libertad sindical individual en su aspecto positivo de los

trabajadores del Sector privado en el Perú”, se recomienda a los juristas proceder de manera importante y cautelosa de acuerdo a su competencia, con la finalidad de proteger el principio del Debido procedimiento, Además en el análisis de las sentencias de reposición cautelar se está respetando el Derecho d defensa del trabajador ante la vulneración a su libertad sindical y negociación colectiva. A continuación, hare una breve discusión del desarrollo de cada uno de los objetivos anteriormente mencionados:

En relación al objetivo general Determinar en qué condiciones la aplicación de medidas cautelares de reposición temporal, afecta a la libertad sindical individual en su aspecto positivo de los trabajadores del sector privado en el Perú.

De acuerdo con Marca (2023) pone de manifiesto una preocupante disparidad en la aplicación de la medida especial de reposición laboral. Se destaca un claro sesgo hacia ciertos grupos de trabajadores, como dirigentes sindicales, menores de edad, madres gestantes y personas con discapacidad. Esta revelación plantea una serie de interrogantes cruciales sobre la equidad en el acceso a estas protecciones legales. En efecto, la desigualdad en la aplicación de estas medidas no solo socava la integridad del sistema de protección laboral, sino que también resalta la necesidad urgente de reformas. Es esencial abogar por un enfoque más equitativo que asegure que todos los trabajadores, independientemente de su afiliación sindical, edad o condición, gocen de la misma protección y salvaguardias en el ámbito laboral.

De acuerdo con La Rosa y Mazgo (2022), es invaluable para comprender la estructura laboral en el sector privado de la ciudad y para identificar posibles áreas de mejora en términos de protección de derechos laborales. En relación a la Medida Cautelar Especial de Reposición Provisional, es esencial destacar que esta no restringe ni lesiona el derecho a la libertad sindical. El artículo 28 de la Constitución, que garantiza la libertad de asociación, el derecho

a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, sería vulnerado si no se permitiera esta medida. Sin embargo, es crucial reconocer que los enfoques para analizar e interpretar medidas cautelares y sus efectos sobre los derechos fundamentales pueden variar según el contexto y el sistema legal de cada país.

De acuerdo con Cuenca y Loconi (2021), es crucial tener en cuenta el artículo constitucional que reconoce la importancia del trabajo como un deber y un derecho fundamental de todas las personas. Este artículo subraya que el trabajo constituye la base del bienestar social y un medio para la realización personal. Implica que el acceso a oportunidades de empleo digno y la posibilidad de ejercer el trabajo son elementos esenciales para el desarrollo y el progreso, tanto a nivel individual como colectivo, en la sociedad peruana.

De acuerdo con Velarde (2019), subraya la importancia crítica de proteger el derecho de sindicación en caso de vulneración. Este aspecto no solo es esencial para mantener un equilibrio de poder entre empleadores y trabajadores, sino también para asegurar condiciones laborales justas y equitativas para todos los implicados en el proceso laboral. En este contexto, es fundamental tener en cuenta los procedimientos y requisitos establecidos en los artículos de la ley procesal para el uso de medidas preventivas en el ámbito laboral, incluido el Reintegro Provisional. Estas precauciones están meticulosamente diseñadas con el propósito de asegurar la protección efectiva de los derechos laborales, evitando así cualquier daño irreparable que pudiera ocurrir durante el desarrollo de un proceso laboral.

De acuerdo con Paco (2019), no solo los retrasos en la tramitación de casos a través del proceso abreviado laboral, sino también la deficiente regulación en lo que respecta a la tutela de la libertad sindical, evidencia la necesidad imperante de llevar a cabo reformas legales que garanticen una protección efectiva de este derecho fundamental. En el ámbito

judicial, es esencial destacar la responsabilidad del juez en la ejecución de lo juzgado y su deber de adoptar medidas cautelares para asegurar el cumplimiento de dicha ejecución sin que ello suponga una alteración en la pretensión y el sentido original del fallo.

Los estudios de Velarde (2018) y Nuñez (2013), subrayan la trascendencia de respetar y salvaguardar los derechos humanos, especialmente en lo que concierne a la libertad de negociación y libertad sindical. Esto conlleva una obligación por parte de los Estados de garantizar niveles mínimos e indispensables de derechos sociales laborales. Es fundamental reconocer que estos derechos no son meramente opcionales, sino que constituyen un pilar esencial para la dignidad y bienestar de los trabajadores en cualquier sociedad.

La investigación de Gutiérrez Jiménez (2011), destaca de manera contundente la esencial consideración de la libertad sindical como un derecho fundamental. Este reconocimiento habilita a los trabajadores a unirse para proteger sus intereses y demandar condiciones laborales justas. En el contexto de una medida cautelar especial para el reintegro de un trabajador del sector privado, es importante destacar que esta acción no vulnera ni afecta el derecho a la libertad sindical. Se puede argumentar que una medida cautelar destinada a reinstaurar a un trabajador en su puesto luego de un despido injustificado o arbitrario no contradice este derecho.

De acuerdo con Hernández (2020), la evolución de la libertad sindical en un marco colectivo, considerando la formación de federaciones y confederaciones a nivel nacional e internacional. Esta visión refuerza el carácter universalmente consagrado de este derecho en la normativa jurídica a nivel global. Este reconocimiento no solo destaca la importancia de la libertad sindical en el ámbito laboral, sino que también subraya su relevancia en el contexto

internacional, donde la colaboración y solidaridad entre sindicatos puede ser fundamental para la protección de los derechos de los trabajadores a nivel global.

De acuerdo con Vargas (2016), al reconocer la diversidad de contextos y requerimientos en distintas ramas de actividad económica, la posibilidad de negociar colectivamente a nivel de rama y empresa se convierte en una herramienta esencial para la promoción de condiciones laborales más justas y equitativas. En este contexto, el establecimiento del fuero sindical emerge como un mecanismo de protección crucial para los trabajadores. Este dispositivo legal se erige como una barrera contra despidos arbitrarios o modificaciones unilaterales en las condiciones de trabajo por parte del empleador.

b) En relación al objetivo específico uno: Evaluar las consecuencias de las medidas cautelares de reposición y el respeto de las empresas al Derecho a la libertad sindical individual en su aspecto positivo.

Como planteamiento de discusión de la presente investigación, hay que aportar que las Empresas, están respaldadas por el Tribunal Constitucional, La Organización Internacional del Trabajo y muchos entes mas, entre ellos el Ministerio del Trabajo y promoción del empleo. Además, las consecuencias jurídicas que se dan a causa del planteamiento de la medida cautelar son: El inicio de un procedimiento administrativo Disciplinario y sancionador en caso que el superior jerárquico o el empleador. Puesto que el Tribunal del Servicio Civil, sanciona a los jefes inmediatos y/o superiores jerárquicos en caso de vulneración a la libertad de empresa y libertad sindical.

A continuación, hare un breve análisis de la Sentencia 295/2021 emitida por el Tribunal Constitucional. La sentencia analizada demuestra la relevancia de las medidas cautelares de reposición en casos relacionados con la libertad sindical individual. En este caso específico, la

reposición del trabajador despedido fue considerada como una medida necesaria para restablecer sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso. Esto destaca la importancia de contar con mecanismos legales que permitan corregir situaciones en las que se ha vulnerado la libertad sindical.

En cuanto al respeto de las empresas hacia el derecho a la libertad sindical individual, la sentencia subraya que el despido del trabajador se produjo de manera unilateral y arbitraria, y que estuvo relacionado con su afiliación a un sindicato. Esto pone de manifiesto la necesidad de que las empresas respeten y no interfieran en el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores.

Además, se evidencia que la empresa buscó desafiliar a un grupo de trabajadores afiliados al sindicato, lo que afectó la continuidad y estabilidad del mismo. Esto resalta la importancia de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho a la libertad sindical sin temor a represalias o discriminación por parte de los empleadores.

En términos generales, esta sentencia contribuye a fortalecer la protección de la libertad sindical individual y a establecer precedentes que promuevan un ambiente laboral en el que los trabajadores puedan participar activamente en organizaciones sindicales sin sufrir consecuencias negativas por ello. Esto es esencial para mantener un equilibrio de poder entre empleadores y trabajadores y para asegurar que se respeten los derechos laborales fundamentales.

c) En relación al objetivo específico dos: Interpretar sentencias del Tribunal Constitucional en las que se hayan interpuesto una reposición temporal, como medida cautelar y como se han aplicado en relación con la libertad sindical individual en su aspecto positivo de los trabajadores del Sector privado en el Perú.

- En este punto a tratar se hará una breve discusión a las Sentencias publicadas por el Tribunal Constitucional, además se analizará a cada una de ellas con la finalidad de observar si se está vulnerando o no el Derecho a la libertad sindical y negociación colectiva. Por otro lado, a través de las sentencias, saber si con el planteamiento de una medida de reposición cautelar, ha sido posible reponer al trabajador a su centro de labor del cual fue despedido a causa de pertenecer a un sindicato laboral, ser dirigente o gestionar un sindicato, lo cual se siente obligado a renunciar, siendo esto un abuso arbitrario y un despido nulo:

Análisis de la Sentencia N° 5474-2006-PA emitida por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA; se destaca la vital importancia de la libertad sindical, la cual resguarda a los líderes sindicales en el ejercicio de sus funciones y en el cumplimiento de sus deberes. Sin esta protección, se sostiene que una serie de derechos y libertades sindicales serían difíciles de ejercer, tales como el derecho de reunión sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores afiliados y la representación en procesos administrativos y judiciales.

De manera paralela, se subraya que la adecuada práctica de la negociación colectiva y el derecho de huelga también dependen de esta libertad sindical. El fuero sindical, según el Tribunal Constitucional y el autor Arévalo Vela, es presentado como un mecanismo protector esencial de la libertad sindical. Este otorga inmovilidad en el status de los trabajadores que participan activamente en actividades sindicales y previene cambios en sus contratos laborales debido al ejercicio de sus derechos sindicales. Además, se enfatiza que el fuero sindical es un derecho temporal, limitado al periodo de ejercicio de la representación sindical, y cesa algunos meses después de finalizado el mandato.

Es relevante notar que la legislación peruana, tanto en la Constitución como en varias leyes y reglamentos, establece la nulidad del despido de trabajadores motivado por su afiliación sindical o participación en actividades sindicales. Sin embargo, se destaca una laguna en la protección legal, ya que estas normas se centran primariamente en la protección de los líderes sindicales y fundadores de sindicatos, sin una regulación clara para aquellos trabajadores que, sin ocupar cargos directivos, participan activamente en actividades sindicales.

Análisis de la Casación Laboral 6727-2017 emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Lima.

Esta sentencia aborda un caso legal en el que el Sindicato de Empleados de Telefónica del Perú S.A.A. demanda a la empresa Telefónica del Perú S.A.A. por el pago de una bonificación vacacional. El objetivo central es determinar cómo la aplicación de medidas cautelares de reposición temporal afecta la libertad sindical individual de los trabajadores del sector privado en Perú.

El conflicto se origina a partir de la negativa del sindicato demandante a recibir la bonificación vacacional, alegando que otros sindicatos afiliados a la empresa la reciben y por tanto, se estaría vulnerando el principio de igualdad y no discriminación. No obstante, se establece que el otorgamiento de dicha bonificación se basa en los acuerdos establecidos en los Convenios Colectivos, los cuales tienen fuerza vinculante para las partes que los suscribieron.

La sentencia se basa en una rigurosa interpretación de las cláusulas de los Convenios Colectivos, clasificando estas en normativas, obligacionales y

delimitadoras. Se argumenta que las cláusulas normativas tienen un alcance general y vinculan a todos los integrantes del ámbito de aplicación del Convenio, mientras que las cláusulas obligacionales y delimitadoras se restringen a las partes involucradas en la negociación colectiva.

El Tribunal concluye que el sindicato demandante no tiene derecho a la bonificación vacacional, ya que esta no fue acordada en los Convenios Colectivos que lo rigen. Además, se determina que la Sentencia de Vista ha infringido el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, lo que fundamenta el fallo final del caso.

Análisis de la Sentencia 98/2022 emitida por el Tribunal Constitucional, el 24 de febrero de 2022, esta sentencia se refiere a un caso en el que un demandante busca la reincorporación a su puesto de trabajo (Aceros Arequipa S.A), argumentando que su despido fue injusto y violó sus derechos constitucionales a la libertad sindical, al trabajo y el principio de inmediatez.

El análisis de la controversia se centra en la acusación del demandante, quien alega que fue despedido como represalia por presentar una denuncia penal contra un funcionario de la empresa demandada. La empresa, por su parte, argumenta que la denuncia constituye una falta grave y justifica el despido.

El Tribunal Constitucional resuelve a favor del demandante, sosteniendo que su despido fue una violación de sus derechos a la libertad sindical y al trabajo. Se destaca que el demandante fue despedido por ejercer su función como dirigente sindical, lo cual fue incorrectamente interpretado como una falta grave por parte de la empresa. Además, se menciona que la empresa no actuó con inmediatez al tomar conocimiento de la denuncia, lo que constituye una violación al principio de inmediatez en el procedimiento de despido.

Como resultado, el Tribunal ordena la reposición del demandante en su puesto de trabajo como trabajador a plazo indeterminado en un plazo de dos días. También se establece que la empresa debe asumir los costos y costas procesales.

Análisis de la Sentencia 1124-2001-AA/TC emitida por el Tribunal Constitucional, el 20 de mayo de 2001: esta sentencia del Tribunal Constitucional de Perú trata sobre un caso en el que el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) interpusieron una acción de amparo contra las empresas Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Perú Holding S.A., con el objetivo de evitar amenazas y vulneraciones a los derechos constitucionales de los trabajadores que representan debido a la aplicación de un Plan de Despido Masivo.

El Tribunal considera que el derecho al trabajo tiene dos componentes importantes. Por un lado, el acceso a un puesto de trabajo, y por otro, la protección contra el despido arbitrario. En este caso, se analiza la legislación peruana que permite indemnizaciones como única reparación frente a un despido arbitrario, y se concluye que esta disposición es incompatible con la Constitución porque vacía de contenido el derecho al trabajo.

El Tribunal Constitucional considera que el despido arbitrario, respaldado por el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, es inconstitucional y vacía de contenido el derecho al trabajo. También se argumenta que la indemnización como única reparación no es suficiente, y que debe haber también una posibilidad de reincorporación.

Análisis de la Sentencia 261-2020 emitida por el Tribunal Constitucional, el 20 de mayo de 2001: El Tribunal ha establecido que el análisis de la procedencia de la demanda debe

realizarse desde una perspectiva tanto objetiva como subjetiva. Desde la perspectiva objetiva, se debe considerar la idoneidad de la regulación del procedimiento para asegurar una vía expedita y eficaz (estructura idónea). También se debe evaluar si la vía ordinaria brinda una protección adecuada para el caso en cuestión (tutela idónea).

Desde la perspectiva subjetiva, se debe determinar si por razones de urgencia y de manera excepcional, es preferible admitir la demanda de amparo a pesar de la existencia de una vía ordinaria. Esto implica evaluar si recurrir a la vía ordinaria pone en grave riesgo el derecho afectado, lo que haría que el agravio alegado sea irremediable (urgencia como amenaza de irreparabilidad). También se debe considerar si se necesita una tutela urgente, teniendo en cuenta la importancia del derecho en cuestión o la gravedad del daño que podría ocurrir (urgencia por la magnitud del bien involucrado o del daño).

En cuanto a la necesidad de tutela urgente por la magnitud del bien involucrado o del daño, se ha establecido que en ciertos casos es necesario determinar si, incluso cuando existen vías judiciales específicas igualmente satisfactorias, la resolución de la pretensión planteada requiere una tutela jurisdiccional extremadamente urgente y perentoria. Esto significa que debe admitirse la demanda de manera excepcional cuando la urgencia de la tutela jurisdiccional es evidente, independientemente de la existencia de una vía igualmente satisfactoria.

Además, para evaluar la magnitud del bien involucrado, se debe tener en cuenta que puede haber una múltiple vulneración o amenaza de vulneración de derechos fundamentales. En este caso, el despido no solo afecta la libertad sindical, sino también otros derechos como el derecho al trabajo y el derecho a la no discriminación. Luego, se procede a analizar el fondo de la controversia para determinar si el despido fue nulo. La demanda busca poner fin a la violación de los derechos constitucionales a la libertad sindical y al trabajo, y solicita la reposición del

actor debido a un despido arbitrario por su afiliación al Sindicato de Trabajadores de la Red Vial 06 Opecovi SAC. Según la jurisprudencia del Tribunal, el proceso de amparo es la vía idónea, eficaz y satisfactoria para proteger el derecho a la libertad sindical. Por lo tanto, se desestima la excepción de incompetencia.

En cuanto a la delimitación del petitorio, el demandante alega que fue despedido injustamente debido a su afiliación sindical y busca ser reintegrado a su puesto de trabajo, además de impugnar una disposición legal. El análisis de la controversia se basa en la Constitución peruana y convenios internacionales que protegen los derechos laborales y sindicales. Se concluye que el demandante tenía una relación laboral indefinida y que su despido no respetó el debido proceso. Además, se confirma que el demandante estaba afiliado al sindicato en el momento del despido.

Análisis de la Sentencia 295/2021 emitida por el Tribunal Constitucional, el 18 de febrero de 2021: Esta sentencia del Tribunal Constitucional se refiere a un caso donde el recurrente presentó una demanda de amparo contra la empresa Concesionaria Vial del Perú S.A. (COVIPERU) con el objetivo de impugnar la Carta de fecha 1 de agosto de 2016 y el despido arbitrario al que fue sometido. El recurrente argumenta que este despido se debió a su condición de afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Red Vial 6.

El demandante afirma haber trabajado como cobrador de peaje desde el 20 de setiembre de 2005 hasta el 2 de agosto de 2016 y alega que su despido fue unilateral y arbitrario, sin justificación válida relacionada con su desempeño laboral. Se argumenta que este despido afectó la libertad sindical, ya que el demandante era afiliado a un sindicato y fue despedido junto con otros 15 afiliados. Además, se menciona que este actuar de la empresa buscaba

promover la desafiliación de los trabajadores, lo que afectó la continuidad del sindicato, ya que según la Ley de Relaciones Colectivas se requiere un mínimo de 20 trabajadores afiliados.

La sentencia hace referencia a la Constitución Política del Perú, que establece que el trabajo es un deber y un derecho, y que otorga al trabajador protección contra el despido arbitrario. También se menciona la sentencia anterior del Tribunal Constitucional que precisó los alcances de la libertad sindical.

5.2 Conclusiones

- Se debe observar que en la Legislación Peruana, La Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497 en su artículo 55, se establece que la medida especial de reposición provisional: “ (...) Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos: a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad; b) estar gestionando la conformación de una organización sindical (...)”, sin embargo es necesario, estar incurso en el mismo artículo, que no menciona el: “No incurrir en una falta grave.
- Toda medida cautelar está destinada a garantizar el principio de Derecho de Defensa y el debido procedimiento, de tal forma que el juez dictar medida cautelar de reposición provisional, dentro o fuera del proceso cautelar.
- Se debe observar que en cuanto al análisis de la vulneración a la libertad sindical, el Decreto Supremo N°003-97-TR de la Ley de Productividad y competitividad Laboral y de acuerdo a la gravedad de la falta, se aplicara esta normativa teniendo en cuenta la protección que se le debe brindar al trabajador o dirigente sindical

- Se llega a la conclusión de que la Libertad Sindical individual en su aspecto positivo es un Derecho reconocido tanto a nivel nacional como internacional. Esto implica que los trabajadores tienen la libertad de formar parte de un sindicato y unirse a cualquiera de su elección, además participar en actividades sindicales y negociar colectivamente para así regular las condiciones de trabajo.
- Además, se concluye que la Medida Cautelar Especial de Reposición Provisional, está lejos de constituir una restricción, se presenta como un mecanismo destinado a preservar los derechos laborales, en total concordancia con el artículo 28 de la Constitución que ampara la libertad de asociación, la negociación colectiva y el derecho a la huelga.
- La responsabilidad del juez en la ejecución de lo juzgado, resaltando que la reposición efectiva se erige como la vía lógica para reparar los daños ocasionados en casos de despido nulo, no solo desde una perspectiva procesal constitucional, sino también como parte de la tutela judicial efectiva y la reparación de derechos constitucionales lesionados.
- La importancia de establecer condiciones y requisitos claros para la implementación de medidas preventivas en el ámbito laboral, incluyendo el Reintegro Provisional. Estas condiciones son cruciales para proteger los derechos laborales y evitar perjuicios irreparables durante el curso de un proceso laboral.
- El fuero sindical debe de proteger contra actos de despido injusto de los dirigentes sindicales, los cuales deben tener una estabilidad laboral. Por lo que los empleadores están impedidos de despedir a los dirigentes sindicales, mediante la representación gremial. Sin embargo, aquel trabajador que ocupe algún cargo de confianza o de representación, no debe incurrir en infracción por lo que puede acarrear una sanción disciplinaria o judicial.

- De los resultados obtenidos y de acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación, se puede concluir que los trabajadores que desempeñan cargos de dirigentes sindicales, tienen el deber de asumir su trabajo de manera eficiente.
- La medida cautelar de Reposición Temporal o provisional de un dirigente sindical está sujeta no solo si el procedimiento del despido fue realizado conforme a la Ley o si la falta cometida es muy grave como para despedir a un trabajador, ya que toda falta debe ser justificada y probada ante un juez. Por lo tanto, se recomienda con esta investigación que se pueda dar una mejor descripción y una modificación de la normativa, específicamente del artículo 55 de la Nueva ley Procesal del Trabajo.
- Por lo tanto, para dar por concluido al presente problema de investigación y a la vez evaluando e interpretando a las condiciones que generan la aplicación de medidas cautelares de reposición temporal ante la vulneración al Derecho a la libertad sindical individual en un aspecto positivo, se ha llegado a determinar que son tres puntos importantes que hay que tener en cuenta y que vendrían a considerarse como requisitos fundamentales para plantear una demanda de amparo o una acción de amparo entre ellos son: la verosimilitud del derecho, que no haya peligro en la demora y la contra cautela, estos requisitos son indispensables en caso de que se afecten al principio de la igualdad, cuando se afecta el Derecho a la no discriminación, el derecho de acceso al empleo o se vulnera la prohibición al trabajo forzoso o infantil y cuando se afecta la libertad sindical en sí misma, o también se afecte el derecho de negociación colectiva. Para probar de que se esta vulnerando o violando alguno de estos derechos, tienen que existir pruebas contundentes o fehacientes, que puedan dar fe de que, lo que se está manifestando es cierto.

- Por lo tanto; al analizar las sentencias y/o casaciones, se puede decir que si se está protegiendo al Derecho a la Libertad sindical individual de una manera positiva y en un aspecto positivo; porque la mayoría de sentencias fueron a favor de la parte más vulnerada en estos casos el trabajador (recurrente y/o demandante). Ya que a través de estas medidas cautelares de reposición temporal se pudo garantizar que el trabajador va a ser repuesto a su centro de labor.

REFERENCIAS

- Enciclopedia Jurídica Online. (12 de Marzo de 2018). *Perú/ Enciclopedia Jurídica Online*. Obtenido de <https://peru.leyderecho.org/trabajador/>
- "Derecho del trabajo". (1963). *Revista "Dos Tribunais"*, p.429-430.
- "El Peruano". (02 de Febrero de 2014). Fijan doctrina para uso de la medida cautelar. *Diario Oficial del Bicentenario*. Recuperado el 07 de Enero de 2023
- Asociación Civil. (2015). La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. En R. N. Llique Ramirez, *Derecho & Sociedad* 46 (págs. 229-245).
- Baz Tejedor, J. A. (s.f.). Recuperado el 2 de Febrero de 2023
- Blume, I. (2019). Cristalización de la negociación colectiva con contenido salarial en el Sector Público:El tránsito de la prohibición a la restricción razonable a la luz de las normas presupuestales. En C. G. Morales Morante, *Problemática de la regulación del contenido económico de la negociación colectiva en el sector público: balance y perspectivas* (pág. 124). Lima: Revista LABOREM N.º 22-2020.
- Carrillo Calle, M. (1993). *Los Derechos Fundamentales: Normas mínimas internacionales*. Lima, Lima, Perú.
- Carruitero Becerra, C. A. (2016). *Procedencia de la Demanda de Cumplimiento en casos de afectación a los Derechos a la Salud y al Medio Ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de la vida*. Lima - Perú.
- Cifuentes Dávila, J. F. (2021). El Derecho del trabajo como objeto de protección jurídico-pena. p.262. Recuperado el 2022 de Febreo de 01, de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/5767/5534>
- Cortes Carcelen, J. C. (s.f.). *La Libertad Sindical en la Sentencia sobre la Bolsa de Trabajo*.
- De Buen Lozano, N. &. (2020). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Ciudad Federal de México: Universidad Nacional de México-UNAM.
- Ermida Uriarte, Oscar & Villa- Vicencio, Alfredo. (1991). *Sindicatos En Libertad Sindical* (Tercera Edición ed.). Lima, Perú: ADEC-ATC.

- Ermida Uriate, O. (1999). La Protección de la Libertad Sindical. En E. G. Arce Ortiz, *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. (1 ed., pág. p.190). Lima: Copyright1999 - Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fajardo Romero, C. (2012). "La Libertad Sindical en el Ecuador y la garantía de los Derechos Individuales de los Trabajadores". Ecuador.
- Forero Rodríguez, R. (s.f.). El Empleador. En N. &. De Buen Lozano, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pág. p.365).
- Gutiérrez Jiménez, P. (Enero de 2011). La libertad Sindical como Derecho Fundamental para la construcción del Estado Social de Derecho.
- Hernández Ortíz, A. A. (2020). El Derecho a la Libertad Sindical en la República Bolivariana de Venezuela. Madrid.
- Jimenez de Arechga, J. (1980). "La Libertad Sindical". En E. Arce Ortiz, *La Nulidad del Despido Lesivo de Derechos Constitucionales* (pág. p.8). Montevideo.
- Jurídica, E. (2020). Empleador. *Enciclopedia Jurídica*. Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/empleador/empleador.htm>
- Lovatón Palacios, D. (1991). "*La Protección de la Libertad Sindical en el Perú*". (I. d. Legal, Trad.) Lima, Perú.
- Lovatón Palacios, Miguel. (1991). *Derecho y Sociedad 40*. Obtenido de La Libertad Sindical en el Perú: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/download/12791/13348/>
- Maneiro Vazquez, Y. (2007). (E. G. Arce Ortiz, Ed.) Recuperado el 02 de Febrero de 2023, de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_30/doc_boletin_30_01.pdf
- Martínez Vivot, J. J. (s.f.). El Trabajador sujeto de un Contrato de Trabajo común u ordinario. En N. &. De Buen Lozano, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Federal de México, México. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/21.pdf>
- Mendoza Legoas, L. (s.f.). *La Protección Jurisdiccional de la Libertad Sindical*. Cusco, Lima.
- Messias Pereira, D. (s.f.). Los trabajadores "especiales" Directivos y Extranjeros. En N. d. Buen Lozano, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pág. p.349). Federal de México, México.
- Monroy Palacios, J. J. (2002). "Bases para la Formación de una Teoría Cautelar". En L. Mendoza Legoas, *"La Protección Jurisdiccional de la libertad Sindical"* (págs. p. 209-221).

- Oliva Castro, M. (2016). Las Potestades negociales del Sindicato Mayoritario en el Ordenamiento Jurídico Peruano: Armas de Doble Filo. *Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* . Perú.
- Pasión por el derecho. (2022). ¿Puedo pedir mi reposición mediante medida cautelar? El proceso cautelar en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. (J. C. Valdivia Cano, Ed.) *Revista LP Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/proceso-cautelar-nueva-ley-procesal-trabajo-reposicion-medida-cautelar/#:~:text=Conclusiones->
,Las%20medidas%20cautelares%20son%20instituciones%20relativas%20a%20la%20obtenci%C3%B3n%20de,el%20ejercicio%20de%20un%20derecho.
- Raymond, S. (1993). *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Madrid, España.
- Revista Ciencias Jurídicas. (s.f.). Obtenido de <https://deconceptos.com/ciencias-juridicas/derecho-del-trabajo>
- Vargas Carrera, D. A. (2016). "Sindicatos por rama de actividad: La pertinencia de implementación de esta figura en el Ecuador. Análisis del Sector Empresarial". Quito, Ecuador.
- Velarde Ore, S. S. (2019). *"La Vulneración de la Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos"*. Huancavelica.
- Villavicencio Rios, A. (1999). La Libertad Sindical. En E. G. Arce ortiz, *La Nulidad del Despido lesivo de Derechos Constitucionales* (pág. p.29). Lima.

ANEXOS

ANEXO 1- CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 1:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable Independiente: Las condiciones o requisitos que se requieren para la aplicación de las medidas cautelares de reposición temporal.</p>	<p><u>Definición de condiciones o requisitos:</u> Un requisito es una condición necesaria para tener acceso a algo, o para que una cosa suceda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Casaciones. Nacionales. - Análisis del ART. 12 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR. 	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios jurisprudenciales - ART. 12 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR. - Análisis comparativo entre el Decreto Supremo N° 010-2003-TR y el DS N°011-92-TR
	<p><u>Definición de requisitos para plantear una medida cautelar provisional:</u> Los requisitos genéricos, para que proceda toda medida cautelar son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verosimilitud de derecho, - peligro en la demora - Contracautela suficiente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Doctrina Nacional y Extranjera (Doctrina comparada) 	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios Doctrinales.
	<p><u>Definición General:</u> La Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, define lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos: a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad b) estar gestionando la conformación de una organización sindical; y c) el fundamento de la demanda es verosímil. Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Código Civil (Responsabilidad Contractual y Extracontractual) - Nueva Ley Procesal del Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación de los empleadores y del Estado de resarcir o indemnizar el daño ocasionado. - Posición predominante en la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 y la Constitución política del Perú

Variable Dependiente:

La vulneración a la Libertad Sindical Individual en su aspecto positivo de los trabajadores del Sector privado en el Perú, repuestos por una medida cautelar.

Definición General: Es cuando el Empleador utiliza una serie de medidas indirectas para transgredir derechos. Son casos en muchas ocasiones sui generis. (Lovatón Palacios, Miguel, 1991, págs. p.100-107). Citado en J. Toyama Miyagusuku & M. Merzthal Shigyo. (P.7)

Definición de Libertad Sindical Individual en su Aspecto Positivo:

Entonces la libertad sindical Individual en su aspecto positivo es la facultad de los trabajadores y empleadores de constituir libremente Organizaciones Sindicales que más les beneficie o convenga.

- Los trabajadores: Protección a los Derechos del Trabajador y calidad de vida.
- Los Empleadores: (EQUILIBRIO ENTRE EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR)
- Derechos de los trabajadores del sector Privado
- Análisis de Derecho comparado organización Internacional de trabajo
- Definición
- Naturaleza y característica de los trabajadores en el Perú.
- Tipo de trabajador
- Afectación a trabajadores.
- Estilo de vida del Trabajador.
- Oposición del empleador al trabajador de interponer una Medida cautelar especial de reposición provisional.
- Protección a los Derechos del Trabajador y calidad de vida.
- La Organización Internacional de Trabajadores OIT y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

ANEXO 2- CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 2:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable Independiente: Las condiciones o requisitos que se requieren para la aplicación de las medidas cautelares de reposición temporal.</p>	<p>Definición de condiciones o requisitos: Un requisito es una condición necesaria para tener acceso a algo, o para que una cosa suceda.</p>		<p>Cancelación de la medida especial de reposición Provisional.</p>	
	<p>Definición de requisitos para plantear una medida cautelar provisional: Los requisitos genéricos, para que proceda toda medida cautelar son los siguientes: - verosimilitud de derecho, - peligro en la demora - Contracautela suficiente.</p>	<p>-Casaciones Nacionales.</p>	<p>Oposición de la medida especial de reposición provisional.</p>	<p>Criterios Jurisprudenciales</p>
	<p><u>Definición General:</u> La Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, define lo siguiente: El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos: a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad b) estar gestionando la</p>	<p>- Análisis del ART. 12 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR</p>	<p>Sentencia</p> <p>Cosa juzgada</p> <p>Libertad Sindical.</p>	<p>- ART. 12 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.</p> <p>- Análisis comparativo entre el Decreto Supremo N° 010-2003-TR y el DS N°014-2022-TR</p>

conformación de una organización sindical; y c) el fundamento de la demanda es verosímil. Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia.

- Doctrina Nacional y Extranjera (Doctrina comparada) Comparación Nacional y Extranjera - Criterios Doctrinales.
- Código Civil (Responsabilidad Contractual y Extracontractual) - Obligación de los empleadores y del Estado de resarcir o indemnizar el daño ocasionado. - Análisis comparativo entre una indemnización pecuniaria y la indemnización no pecuniaria.
- Nueva Ley Procesal del Trabajo. Medida de Reposición provisional Marco Legal: Análisis del Artículo 55 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497.
- Los trabajadores: - Estabilidad/
- Permanencia
- Remuneración
- Vacaciones.
- Tiempo de Servicio.
- Huelga
- Pensiones. - Definición.
- Naturaleza y característica de los trabajadores en el Perú.
- Tipo de trabajador.
- Afectación a trabajadores.
- Protección a los Derechos del Trabajador y calidad de vida.

Variable Dependiente: La vulneración a la Libertad Sindical Individual en su aspecto positivo de los trabajadores del Sector privado en el Perú, repuestos por una medida cautelar.

Definición General: Es cuando el Empleador utiliza una serie de medidas indirectas para transgredir derechos. Son casos en muchas ocasiones sui generis. (Lovatón Palacios, Miguel, 1991, págs. p.100-107). Citado en J. Toyama Miyagusuku & M. Merzthal Shigyo. (P.7)

Definición de Libertad Sindical Individual en su Aspecto Positivo:

Entonces la libertad sindical Individual en su aspecto positivo es la facultad de los trabajadores y empleadores de constituir libremente Organizaciones Sindicales que más les beneficie o convenga.

Los Empleadores

(EQUILIBRIO ENTRE EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR)

- Reconocimiento de Licencias y Permisos.

- Estilo de vida del Trabajador.

- Negación del empleador al trabajador de interponer una Medida cautelar especial de reposición provisional.

- Análisis de Derecho comparado organización Internacional de trabajo Discriminación Arbitral. Inmunidad. Políticas

- La Organización Internacional de Trabajadores OIT y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

ANEXO 3 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS O VARIABLES	DEFINICION CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	DE	INDICADORES Y DIMENSIONES	TÉCNICA/ INSTRUMENTO	UNIDAD DE ESTUDIOS	MÉTODOS
La aplicación de medidas cautelares de reposición temporal vulnera la libertad sindical individual en su aspecto positivo de los trabajadores del sector privado en el Perú?	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar en qué condiciones la aplicación de medidas cautelares de reposición temporal, afecta a la libertad sindical individual en su aspecto positivo de los trabajadores del sector privado en el Perú.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluar las consecuencias de las medidas cautelares de reposición y el respeto de las Empresas al Derecho a la Libertad Sindical individual en su aspecto positivo. - Interpretar Sentencias del Tribunal Constitucional en las 	<p><u>Hipótesis General</u> o <u>Hipótesis Nula</u></p> <p>Las condiciones de aplicación de las medidas cautelares de reposición temporal, que vulneran a la libertad sindical individual en su aspecto positivo en las empresas del Sector privado se dan cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando afectan al principio de igualdad. - Cuando se afecta el Derecho a la no discriminación, el acceso al empleo o se quebranta la prohibición al trabajo 	<p><u>Variable independiente:</u></p> <p>Las condiciones o requisitos que se requieren para la aplicación de las medidas cautelares de reposición temporal.</p>	<p><u>Legislación Nacional:</u></p> <p>La Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, define lo siguiente: El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos: a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad b) estar gestionando la conformación de una organización sindical; y c) el fundamento de la demanda es verosímil. Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia</p> <p>Conceptualmente “Las medidas cautelares brindan una solución al problema del trascurso del tiempo del proceso, otorgando una tutela conservativa”</p>		<p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Criterios jurisprudenciales - ART. 12 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR. - Criterios Doctrinales. - Obligación de los empleadores y del Estado de resarcir o indemnizar el daño ocasionado. - Análisis comparativo entre el Decreto Supremo N° 010-2003-TR y 	<p><u>Técnica</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de Documentos - Técnica del Fichaje - Análisis de Casos (casaciones - Sentencias) <p><u>Instrumentos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fichas bibliográficas, fichas hemerográficas, fichas o hojas resumen y organizadores de información. - Fichas de Registro o Localización y las Fichas de Investigación. - Cuadros y hojas resumen. 	<p><u>Unidad de Análisis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Casos y/o Sentencias relacionados a la vulneración a la libertad sindical. - Normas referentes a la Libertad sindical. <p><u>Población</u></p> <p>1.Según su extensión: -Población Infinita: Los trabajadores del Sector Privado en el Perú que están repuestos mediante una medida cautelar.</p> <p>2.Según su Ámbito o Naturaleza:</p> <p>Población Objeto: Análisis del artículo 12 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR</p>	<p><u>Método o Enfoque</u></p> <p>Es de tipo cualitativa.</p> <p><u>Nivel de investigación</u></p> <p>La investigación es no experimental, transeccional o trasversal – correlacional</p> <p><u>Propósito o Alcance de la Investigación:</u></p> <p>Enmarcada en el ámbito Jurídico Sociológico y Dogmático jurídico</p> <p><u>Diseño de Investigación</u></p> <p>No experimental.</p>

que se haya forzosamente o interpuesto una medida cautelar y como se han aplicado en relación con la libertad sindical individual en su aspecto positivo de los Trabajadores del Sector Privado en el Perú.

- Cuando se afecta la libertad sindical e el derecho de la negociación colectiva, a la seguridad y salud en el trabajo.

(Monroy Palacios, "Bases para la Formación de una Teoría Cautelar", 2002, págs. p.209-221).

Lo recientemente dicho resalta la importancia del presupuesto fundamental de la teoría cautelar: el peligro a la demora. (Monroy Palacios, p.175. 2002)

Por este requisito, se buscará que el Juez de trabajo otorgue a solicitud del interesado las medidas cautelares que conjuren aquellos actos antisindicales cuyos efectos podrían lesionar ese derecho fundamental antes de que se emita un pronunciamiento definitivo.

Jurisprudencia del Tribunal Constitucional:

En la **Casación Laboral N° 12901-2014**, del Callao, se declara lo siguiente: Se declara infundado el recurso de casación presentado por María del Carmen Vásquez Ugas de Jáuregui, apoderada de los demandantes Gladys Elizabeth Torres Pohl de Rodríguez y otros.

En la **Casación Laboral 6727-2017**, se emite la siguiente resolución: Se declara fundado el recurso de casación presentado por la empresa demandada, Telefónica del Perú S.A.A. Esta resolución se refiere al proceso ordinario laboral seguido por el demandante,

el DS N°011-92-TR

Dimensiones

- Casaciones Nacionales.

- Análisis del ART. 12 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

- Doctrina Nacional y Extranjera (Doctrina comparada)

- Código Civil (Responsabilidad Contractual y Extracontractual)

- Sentencias del Tribunal Constitucional de Argentina, Colombia, Chile, Ecuador y Brasil.

Población Objetivo:
Análisis del Decreto Supremo N° 010-2003-TR

Muestra

- Casaciones y Sentencias de procesos presentados ante el Tribunal Constitucional.

Sindicato de Empleados de Telefónica del Perú S.A.A., en relación al pago de un beneficio económico.

Variable

Dependiente:

La vulneración a la Libertad Sindical Individual en su aspecto positivo de los trabajadores del Sector privado en el Perú, repuestos por una medida cautelar.

Definición:

VDI. La Vulneración a la Libertad Sindical

Es cuando el Empleador utiliza una serie de medidas indirectas para transgredir derechos. Son casos en muchas ocasiones sui generis. (Lovatón Palacios, Miguel, 1991, págs. p.100-107). Citado en J. Toyama Miyagusuku & M. Merzthal Shigyo. (P.7)

El empleador encuentra nuevas «formas» para evitar que los trabajadores sindicalizados ejerzan derechos sindicales e incluso se las ingenian para evitar la vulneración de la libertad sindical colectiva, es decir de los actos por parte del empleador destinados a evitar que el sindicato no funcione.

Definición de Libertad Sindical Individual en su Aspecto Positivo:

Entonces la libertad sindical Individual en su aspecto positivo es la facultad de los trabajadores

- Tipo y Estilo de vida del Trabajador.

- Protección a los Derechos del Trabajador y calidad de vida.

y empleadores de constituir libremente Organizaciones Sindicales que más les beneficie o convenga.

VD2. Definición de Trabajadores Repuestos mediante una Medida Cautelar

La cautela procesal laboral es, sin duda, una de las mejores manifestaciones de la tutela judicial efectiva que el Estado debe garantizar a los trabajadores, ello por las atribuciones que se otorgan al juez para decretarlas y por no existir, dentro del marco del debido proceso, limitación alguna para la adopción de las mismas.

Las medidas cautelares son instituciones relativas a la obtención de protección o aseguramiento del **cumplimiento de una decisión definitiva**, teniendo como fin asegurar el ejercicio de un derecho.

ANEXO 4 – FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

Autor/a: Nueva Ley Procesal del Editorial:
Trabajo - Ley N° 29497.

Título: **Ciudad y País: Perú**

Año: 2023

Definición de Las condiciones o requisitos que se requieren para la aplicación de las medidas cautelares de reposición temporal:

La Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, define lo siguiente:
El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos: a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad b) estar gestionando la conformación de una organización sindical; y c) el fundamento de la demanda es verosímil. Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia.

Número de páginas: -----

Traductor: -----

Autor/a: Lovatón Palacios, Miguel **Editorial:** Revistas Perú

Título: La Libertad Sindical en el Perú **Ciudad y País: Perú**

Año: 1991

Definición General de Libertad Sindical: Es cuando el Empleador utiliza una serie de medidas indirectas para transgredir derechos. Son casos en muchas ocasiones sui generis. (Lovatón Palacios, Miguel, 1991, págs. p.100-107). Citado en J. Toyama Miyagusuku & M. Merzthal Shigyo. (P.7)

Número de páginas: 100-107

Traductor: Toyama Miyagusuku & M. Merzthal Shigyo.

Autor/a: Monroy Palacios Juan José

Editorial: Revistas Perú

Título del Libro: "La Protección
Jurisdiccional de la libertad Sindical"

Ciudad y País: Perú

Año: 2002

Definición de Medidas Cautelares:

Conceptualmente "Las medidas cautelares brindan una solución al problema del trascurso del tiempo del proceso, otorgando una tutela conservativa" (Monroy Palacios, "Bases para la Formación de una Teoría Cautelar", 2002, págs. p.209-221)

Número de páginas: 209-221

Traductor: Mendoza Legoas, Luis

Autor/a: Lovatón Palacios Miguel

Editorial: Revistas Perú

Título del Libro: "La Libertad Sindical
en el Perú"

Ciudad y País: Perú

Año: 1991

Definición sobre la Vulneración a la Libertad Sindical:

Es cuando el Empleador utiliza una serie de medidas indirectas para transgredir derechos. Son casos en muchas ocasiones sui generis. (Lovatón Palacios, Miguel, 1991, págs. p.100-107). Citado en J. Toyama Miyagusuku & M. Merzthal Shigyo. (P.7)

Número de páginas: 100-107

Traductor: J. Toyama Miyagusuku & M. Merzthal Shigyo.