



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by Arizona State University

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

Trabajo de Suficiencia Profesional

"Los actos de hostilidad y su afectación al ejercicio de la libertad sindical en el Distrito Judicial de Lima, 2018. Caso: Exp. 26075-2012-0-1801-JR-LA-11."

**Para optar el Título Profesional de
Abogado**

Presentado por

Autora: Bach. Cornejo Navarro, María Isabel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5985-6167>

Asesora: Mg. Tovar Paucar, Rocío

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8235-6339>

Línea de investigación


Sociedad y Transformación digital

Sub línea de investigación

Derecho civil, penal, administrativo

Lima-Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO:UPNW-GRA-FOR-033	VERSION:01 REVISIÓN:01	FECHA:08/11/2022

Yo, **MARÍA ISABEL CORNEJO NAVARRO**, egresado(a) de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico **“LOS ACTOS DE HOSTILIDAD Y SU AFECTACIÓN AL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, 2018. CASO: EXP. 26075-2012-0-1801-JR-LA-11.”** Asesorado por el docente: **ROCÍO TOVAR PAUCAR**, DNI: **41046914**, ORCID: **0000-0002-8235-6339** tiene un índice de similitud de **DIECIOCHO (18%)** con código verificable OID: **OID: 14912:292700531** en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Asímismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el Turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



MARIA ISABEL CORNEJO NAVARRO

DNI: 46039967



ROCIO TOVAR PAUCAR

DNI: 41046914

Lima, 05 de diciembre de 2023

Dedicatoria

A mi padre, Guillermo Cornejo Ortega y a mis abuelitos, Blanca Hoyos López y Abraham Navarro Salazar, por todo su cariño y confianza, por aquellas recomendaciones, los valores y principios que toda la vida me han inculcado. Un beso para los 3 hasta el Cielo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haber permitido que pueda llegar hasta aquí y brindarme salud para alcanzar todos mis objetivos, por bendecirme y otorgarme la dicha de conseguir todas mis metas, además de su infinito amor

A mi madre, Nancy Navarro Hoyos, por su apoyo, comprensión, motivación, amor y sacrificio en estos años, gracias a ti he logrado todos mis objetivos y he podido convertirme en quien soy, es para mí, un verdadero orgullo ser tu hija.

A mi asesor Dr. Jaime Sánchez Ortega, por su apoyo, paciencia y por guiarme en la culminación de este trabajo.

A todas las personas que me apoyaron y me guiaron durante la realización de esta Tesis.

"Los actos de hostilidad y su afectación al ejercicio de la libertad sindical en el Distrito Judicial de Lima, 2017. Caso: Exp. 26075-2012-0-1801-JR-LA-11."

"Acts of hostility and their impact on the exercise of freedom of association in the Judicial District of Lima, 2017. Case: Exp. 26075-2012-0-1801-JR-LA-11."

Autor: Bach. Cornejo Navarro, María Isabel

Correo: mariacnavarro89@hotmail.com

Orcid: 0000-0002-5985-6167

**Facultad Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Norbert Wiener**

Resumen:

La presente investigación tiene por objetivo Determinar Actos de Hostilidad que afectan el ejercicio de la Libertad Sindical. La Metodología utilizada es de tipo Básica. Las categorías objeto del estudio son los actos de hostilidad y la libertad sindical, han sido objeto de análisis basándose en los hechos, en todo lo acontecido en la medida de lo que se han ido suscitando a través del tiempo, como resultados: han sido obtenidos mediante la participación directa de los dirigentes sindicales del Sindicato SUTBAN del Banco de la Nación, contando con la intervención de algunos de ellos; donde manifestaron sus amplios conocimientos sobre derechos laborales y sindicales, en especial su mayor experiencia ante la afectación de su libertad sindical. Finalmente como conclusión: Se determinó la forma en cómo afectan los actos de hostilidad en el ejercicio de la libertad sindical, dado que los empleadores buscan eventualmente alguna forma de hostilizar a los trabajadores, especialmente a los que saben que son dirigentes sindicales.

Palabras claves: Libertad Sindical, Actos de Hostilidad, Sindicatos, Dirigentes sindicales, Incremento de horas de trabajo.

Summary:

The objective of this investigation is to Determine Acts of Hostility that affect the exercise of Freedom of Association. The Methodology used is Basic type. The categories object of the study are acts of hostility and freedom of association, they have been analyzed based on the facts, on everything that has happened to the extent that they have arisen over time, as results: they have been obtained through the direct participation of the union leaders of the SUTBAN Union of the Banco de la Nación, with the intervention of some of them; where they expressed their extensive knowledge of labor and union rights, especially their greater experience with the impact on their freedom of association. Finally, in conclusion: The way in which acts of hostility affect the exercise of freedom of association was determined, given that employers eventually seek some way to harass workers, especially those they know are union leaders.

Keywords: Freedom of Association, Acts of Hostility, Unions, Union leaders, Increase in working hours.

I. Introducción:

El presente trabajo que se titula: “Los actos de hostilidad y su afectación al ejercicio de la libertad sindical en el Distrito Judicial de Lima, 2018. Caso: Exp. 26075-2012-0-1801-JR-LA-11”, se busca demostrar que por desconocimiento de los trabajadores, sus empleadores muchas veces vulneran los derechos laborales, y más aún cuando se trata de dirigentes y delegados sindicales.

A nivel internacional, El acoso laboral, denominado hostigamiento, mobbing o bullying laboral, es uno de esos ejemplos de violencia que se presenta en los trabajos. Es la realidad de muchos trabajadores y debido a ese motivo genera muchas renuncias cada año. Según nos indica el Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual , dirigido a las empresas de la República Mexicana (2017): “80 por ciento de empleados mexicanos han padecido algún tipo de violencia psicológica (maltrato, humillación, insultos o gritos)”. El Manual de Concientización y prevención sobre la violencia laboral Argentino (2019), indica que: “la violencia laboral es una situación bastante recurrente y que se encuentra soportada en el tiempo, en el caso del mobbing, tiene por característica no dejar alguna señal externa o prueba del acoso, únicamente el deterioro socio emotivo y psicológico a la víctima”. Así mismo, el Código Penal Español indica en su Art. 173.1: “aquella persona que infligiera, dañe o maltrate a otra de forma degradante, menospreciando de forma grave a su moralidad, podrá ser castigado con la pena de cárcel de seis meses a dos años”.

Referente al nivel nacional, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Perú, nos indica que: “La hostilidad en un centro de labores se manifiestan de variadas formas, y todas deben de ser denunciadas, principalmente si se trata de dirigentes sindicales. En muchas empresas, cuando los dirigentes desconocen aspectos de la legislación laboral y no cuentan con asesoría laboral, no solo ellos sino también los afiliados a su sindicato quedan expuestos a los abusos patronales”. Entonces, acá surge otro aspecto común en las empresas, el temor a las represalias por hacer valer

sus derechos. Este temor radica principalmente en el nivel de subordinación del trabajador hacia el empleador, temor a perder el empleo o a medidas disciplinarias, despidos y agresiones verbales y físicas, las cuales no son denunciadas.

Los Actos de Hostilidad, según indica Toyama (2019), son los aparentes actos donde el empresario propasa en sus facultades, por tanto, pueden ser controlados por los trabajadores, quienes según Freda (2019), son aquellas personas que llevan una vida productiva desde un punto social y económico. Para la Organización Internacional de Trabajo (1996), La libertad sindical es aquel derecho que forma parte de los valores de la OIT, El derecho de los empleados y contratantes a constituir las organizaciones que estimen convenientes es elemento integral de una sociedad libre. Que existan organizaciones favorece de sobremanera la negociación colectiva, la cual para la Tratadista González (2021) ayuda a que los trabajadores negocien mejorías en las condiciones laborales.

En el Banco de la Nación existen hasta la actualidad 8 sindicatos, un Sindicato según indica el abogado Chaname (2021), es aquella organización que crean los trabajadores para la protección y de sus derechos. En el Banco de la Nación el más resaltante es el Sindicato SUTBAN, fundado en 2006. Se encuentra inscrita de forma legal en el registro de organizaciones sindicales del Ministerio de Trabajo y es reconocida por el Banco. Los dirigentes sindicales, quienes según el Instituto Nacional de Estudios Sindicales (2004), son la figura de la representación del sindicato constituyendo el enlace entre el jefe, el trabajador y el sindicato, tras entrevistas a algunos de ellos he percibido que las actividades sindicales han venido siendo obstruidas y condicionadas mediante diversas actitudes y el accionar de los funcionarios de Recursos Humanos del Banco de la Nación, con la finalidad de obstaculizar la labor sindical y amedrentar a los dirigentes sindicales y afiliados, quienes de acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2003), no puede condicionarse al empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligándosele a formar parte de un sindicato, ni impedirle hacerlo. Estas actitudes y accionar de los funcionarios de la Administración del Banco de la Nación, de acuerdo a las manifestaciones de los dirigentes sindicales y documentación que se ha podido

obtener, han radicalizado actos severos de hostilidad, sobre miembros de la Junta Directiva.

Se tiene por **Problema General**: ¿Cómo afectan los actos de hostilidad en el ejercicio de la Libertad Sindical en el Distrito Judicial de Lima, 2018?; enfocándome en lo sucedido en el Exp. 26075-2012-0-1801-JR-LA-11.

La **Justificación** es; **Teórica** se estudió, analizó y contrastó cómo es que afectan los actos de hostilidad en el ejercicio de la Libertad Sindical dentro del caso suscitado en el Exp. 26075-2012-0-1801-JR-LA-11; es **Metodológica** dado que el tipo de investigación es Básica y de paradigma naturalista, el enfoque fue cualitativo, y se realizó todo el estudio del caso, gracias a la técnica para la recolección de datos, se logró conseguir mucha información para que la investigación sea consistente, además las entrevistas en profundidad aportaron valiosa información, debido a eso los resultados fueron favorables; es **Práctica**, dado que se proponen distintas formas para la solución del problema.

Como **Objetivo General** tenemos: Determinar los Actos de Hostilidad y su afectación al ejercicio de la Libertad Sindical en el distrito judicial de Lima, 2018.

Los **Objetivos Específicos** de la presente investigación se pueden visualizar en la **Tabla 1**.

II. Presentación del caso jurídico

2.1.- Antecedentes:

Tras una exhaustiva investigación, se encontraron los siguientes estudios Nacionales que se encuentran conectados con el tema, los cuales me llevaron a sustentar el problema, elaboración del instrumento y el diseño metodológico.

Para Torres (2022) en su tesis de grado presenta un estudio doctrinario referente a las sanciones que ha sido establecidas por las figuras jurídicas de los actos de hostilidad en las relaciones laborales. La tesista obtuvo los estudios de aquellas figuras y además cual fue la respuesta del ordenamiento jurídico frente a los casos y

evaluó si el resultado es suficiente para cumplir el rol de las sanciones que fueron implantadas. En este sentido, se propone una reforma parcial a la norma laboral, concretamente a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la finalidad de que se instaure un resarcimiento por la figura de actos de hostilidad, asentándose en la afectación a su dignidad.

A su vez, Mardini (2020) indica que en el trabajo de investigación busca una deliberación jurídica para el procedimiento de los derechos laborales en el marco del régimen de trabajo como parámetro de ejercicio del poder de dirección, finalmente, esta investigación resuelve otros problemas de orden legislativo con respecto del procedimiento de actos de hostilidad, como son la aplicación del principio de inmediatez, la oportunidad de la imputación y a su vez los efectos de la suspensión del vínculo laboral dentro del procedimiento.

Según Monteza (2019) se busca detallar una aproximación temática, la cual consiente en ahondar en el problema que es materia de estudio, esta misma se relaciona con el mercado laboral en el cual escasea de sostenibilidad sobre tiempo, puesto que las mismas relaciones de trabajo que son reconocidas por las legislaciones, las cuales recaen en la defensa de estabilidad laboral del trabajador para darle mayor seguridad a la entidad contratante. También se concentra en la práctica de los derechos de trabajo, dado que en estos tipos de casos la ley se maneja como variable, demorada e incluso derogada, por ello, la presente investigación se direcciona a brindar la ejecución del ámbito laboral.

Así mismo, Quiñones (2019) en su artículo examina el desarrollo normativo del derecho constitucional a la libertad sindical, instaura un marco constitucional, conceptual e internacional de referencia. Posteriormente, se busca descifrar la diferencia conceptual entre las nociones de “capacidad” y “legitimidad” para de esta forma evaluar el impacto que ello tiene en la negociación colectiva. De igual forma, se analiza una posibilidad legal en que las partes delimiten de forma subjetiva los alcances de un convenio colectivo y que así puedan fijar libremente los niveles de negociación. Para finalizar, se afirma que las facilidades sindicales también forman parte integrante del contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical.

Finalmente para Jiménez (2018) en su tesis de grado analiza la Casación Laboral N° 3636-2010-CUSCO, el tesista denomina a este expediente como diferente ha otros que ha visto dado que contiene un caso “atípico”, debido a que el empleador hostiliza mucho a sus trabajadores hasta el extremo de que ellos deben renunciar a sus trabajos y eso con el pasar del tiempo afecta a sus familias económicamente y también los afecta de forma psicológica. Dicho “caso atípico”, debe determinar si hay posibilidad que se pueda hablar de “reducción de categoría o remuneración”.

Tras una exhaustiva investigación, se encontraron los siguientes estudios Internacionales que se encuentran en relación con el tema y me llevaron a sustentar el problema, elaboración del instrumento y el diseño metodológico.

Para Noriega (2021), los sindicatos son parte del derecho de los trabajadores, contemplado actualmente en la Constitución de la República del Ecuador, y el Código del Trabajo, se abordará el origen, desarrollo y puntos de reflexión del trabajo, y a su vez se invocará las normas para sustentarlo, ahondando en aquellas falencias que se generan, dado que no se aplica según su esencia, sino según el poder empresarial.

Finalmente Oviedo (2015), El objetivo fundamental de esta investigación es el análisis integral de todos los obstáculos y las limitaciones que presentan en el desarrollo de sus funciones los secretarios y alguaciles de los tribunales judiciales del Estado Yaracuy, propiciados por parte de los representantes de su empleador por ser dirigentes sindicales.

Estos directivos del SINTRAT, son constantemente obstaculizados de realizar sus actividades sindicales, negándoles de esta forma su libertad sindical mediante métodos de prácticas anti sindicales, así como el desconocimiento de sus derechos sindicales que se encuentran plasmados en el estatuto nacional del Trabajo y los convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En Venezuela, ante la situación de falta de respeto a los derechos humanos, y respeto a los derechos fundamentales de las personas, la libertad sindical viene siendo transgredida constantemente incluyendo en el sector público

2.2.- Fundamento del tema elegido

El paradigma naturalista, según nos indica Hernández (2018), es la estructura guía de ideas para desarrollar una investigación científica planteando una concepción del objeto de estudio. De igual forma, para Kuhn (2018) el paradigma naturalista es un sistema de creencias, principios, valores y premisas que determinan la visión que una determinada comunidad científica tiene de la realidad, el tipo de preguntas y problemas que es legítimo estudiar, así como los métodos y técnicas válidos para la búsqueda de respuestas.

El Derecho civil, según nos indica Maldonado (2021), es aquella rama del derecho privado, entendiéndose por esto el derecho que rige tanto la condición de persona, tanto física como moral de un particular, así como el derecho que rige las relaciones entre particulares. Igualmente para Villavicencio (2022), es un derecho privado general, que regula las relaciones más comunes de la convivencia humana.

Refiriéndonos a la **primera categoría**, los actos de hostilidad, Toyama (2019) señala que todo acto hostil hacia un trabajador, en especial si este es sindicalizado tiene por finalidad que tanto él como el resto de trabajadores se atemoricen y prefieran no sindicalizarse, esto es una grave afectación a la Libertad Sindical que profiere nuestra Constitución. Quiroz (2019), refiere que si una persona sufre un acto de hostilidad en su trabajo, puede requerirle al empleador que cumpla con su obligación para solucionar el conflicto, en caso de no solucionarse, se puede acudir a la Entidad encargada de la defensa de los trabajadores.

En mi opinión, Todo acto hostil hacia un trabajador, en especial si este es sindicalizado tiene por finalidad que tanto él como el resto de trabajadores se atemoricen y prefieran no sindicalizarse, esto es una grave afectación a la Libertad Sindical que profiere nuestra Constitución.

Referente a la **primera sub categoría**, incremento de horas de trabajo, la Revista Gaceta Jurídica (2021) indica que si al trabajador se le extiende la jornada laboral, hasta el límite de 8 horas diarias, deberá obligatoriamente a aumentar la remuneración dependiendo del tiempo extra que trabaje el empleador, pero muchos

lo incumplen. Yamada (2020) indica que si el empleador incrementa las horas de la jornada laboral pero no realiza el pago extra por las horas incrementadas, está cometiendo un fuerte delito y el trabajador puede acudir a la entidad que se encarga de la defensa de los derechos laborales.

En mi opinión, Si se aumenta la jornada de trabajo, de manera unilateral, hasta el límite de 8 horas diarias, se debe aumentar la remuneración en proporción al tiempo adicional. Si se vuelve un acto repetitivo en el tiempo puede generar derechos y obligaciones para los trabajadores si esto califica como costumbre laboral, sin importar que dicho acto requiera la aprobación expresa del empleador. Por tanto, decae la atribución del empleador de modificar las condiciones y modo de trabajo cuando por costumbre se ha determinado una jornada de trabajo específica, menor a la legal, la cual no se puede desconocer.

En caso de la **segunda sub categoría**, traslado del centro de trabajo, el tratadista Aradas (2020) determina que una de las potestades del empresario es realizar el cambio dentro del centro laboral. Pero no debe afectar a su entorno personal, laboral y familiar. Según indica el Decreto Legislativo N°728 (2010) en su artículo Nro 30: El traslado del empleado a otro espacio en el cual presta su apoyo, es considerado un acoto de amedrentamiento a sus derechos laborales.

En mi opinión, todo traslado fuera del área geográfica en donde el trabajador fue colocado inicialmente debe ser justificado en función al criterio de razonabilidad y sin perjudicar al personal, sino podría ser considerado un acto de hostilidad, como sucedió en el caso que es materia de estudio para este trabajo de investigación.

Con relación a la **segunda categoría**, Libertad sindical, Para el Portal Perú Legal (2022) la libertad sindical es comprendida como aquella autonomía colectiva que comprende la libertad de auto organización y el derecho a realizar huelga, además sus trabajadores tiene total libertad para afiliarse como no a un sindicato. Así mismo, Toyama (2018) indica que es el derecho que tienen todo trabajador en afiliarse a un sindicato, así mismo los dirigentes y delegados sindicales tienen el derecho de ejercer

libre y voluntariamente y sin ningún tipo de injerencia patronal, sus derechos sindicales – laborales.

En mi opinión, La Libertad sindical, es el derecho que tienen todo afiliado a un sindicato así mismo los dirigentes y delegados sindicales de ejercer libre y voluntariamente y sin ningún tipo de injerencia patronal, sus derechos sindicales – laborales, los cuales si se vieran afectados de cualquier forma y en cualquier circunstancia, tienen el pleno derecho de reclamarlos al propio empleador y denunciarlo ante la Autoridad Administrativa de trabajo y/o el Poder Judicial, salvaguardándose el derecho de recurrir a la Organización Internacional de Trabajo, para lo cual es necesario no proceder ante la Autoridad Judicial, a efectos de mantener una sola instancia.

Respecto a la **tercera sub categoría**, derecho a la libertad sindical, Quiñones (2018) afirma que las aptitudes para ejercer el ejercicio sindical constituyen concesiones las cuales permiten a los dirigentes sindicales cumplir acciones con la finalidad de proteger los intereses del sindicato. A su vez, para Ojeda (2017) la libertad equivale técnicamente a autonomía, de manera que ha de entenderse en sentido amplio por el juego del principio general de autonomía privada, y si ponemos como paradigma el grado de autonomía que disfrutaban las asociaciones, llegaremos a la conclusión de que para el ejercicio de la libertad sindical debe reconocerse el conjunto de facultades y derechos que conocemos por capacidad «plena», o, en otras palabras: que el concepto de libertad sindical ha de comprender el derecho a la negociación colectiva y el derecho al conflicto colectivo

En mi opinión, el Estado debe garantizar el derecho a la libertad sindical de todo trabajador y la defensa de sus derechos a sindicalizarse, de esta forma se respetarían los derechos de todos los empleados públicos, lamentablemente, esto nunca se ha podido aplicar y debido a eso los empleadores intentan sacar provecho para someter y hostilizar.

En relación a la **cuarta sub categoría**, derecho a ser dirigente sindical, para Gamarra (2022), el dirigente sindical tiene protección del Fuero sindical y puede contar con todos los beneficios que este cargo le concede, por tanto deben respetarse aun mas sus derechos por parte de sus empleadores, pero no todos cumplen con respetarlos. Además, para el Instituto Nacional de Estudios Sindicales (2004) menciona que el dirigente sindical es aquella figura clave en la representación del sindicato, constituyendo de esta forma el enlace entre el empleador, el trabajador y su sindicato.

En mi opinión, un dirigente sindical es el afiliado a un sindicato que ha sido elegido por votación de los afiliados dentro de una lista de una Junta directiva, desempeña la función inherente a la secretaria ocupada y debe comportarse y desarrollar su actividad de acuerdo a las funciones fijadas para su secretaría en el Estatuto de su sindicato, siempre en pro de el respeto de los derechos laborales y sindicales de los afiliados.

2.3 Aporte y desarrollo de la experiencia

2.3.1 Metodología

El presente trabajo tiene enfoque cualitativo, Hernández (2018) define este enfoque como la realidad dentro de un contexto natural, se analizará los actos ocurrido en el Exp. 26075-2012-0-1801-JR-LA-11, como primera técnica para obtener datos, se tiene la entrevista en profundidad, la cual según indica Salas (2021), se caracteriza por ser una conversación con otra persona, la cual no es estructurada, y se persigue de esta forma que el entrevistado exprese sus opiniones o preferencias sobre el tema que es objeto estudio, como segunda técnica para recolectar datos tenemos el análisis documental, la cual según (Hernández, 2018), se utiliza con la finalidad de obtener aquella información que es sumamente necesaria para analizar y estudiar el caso.

2.3.2 Presentación del Caso

En el año 2012, se inició la hostilización hacia los dirigentes sindicales, en la persona de una delegada sindical que laboraba en la Oficina Principal Administrativa del Banco de la Nación, identifiquémosla con las iniciales R.H., con categoría y cargo Profesional-Analista. Fue desplazada arbitrariamente sin ningún sustento valedero al Área de Red de Agencias para el cargo de Técnico Operativo, con el único objetivo de alejarla de los afiliados de su sección y que no pudiese efectuar sus labores sindicales, como fuera probado por la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y posteriormente por el Poder Judicial; luego de casi cinco años la delegada sindical fue repuesta en su habitual cargo de Profesional-Analista, en el transcurso de su destierro llegó a ocupar un alto cargo dentro de la Junta Directiva del SUTBAN.

La delegada sindical R.H. en adelante La Agraviada, ingresó al Banco de la Nación bajo la Ley 27803, debido a que fue beneficiada en la primera lista de los despedidos injustamente por Fujimori, es reubicada en el Banco de la Nación bajo Mandato de la Resolución Ministerial N° 275-2008-TR del 06.08.2008 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En el Oficio Circular N° 009-2008-MTPE/2 del 11.06.2008/2 se menciona que se le reubica en la plaza de Analista y la Resolución Ministerial N° 275-2008-TR del 06.08.2008 lo reitera y RESUELVE, en su Artículo 1º, que se le reubica en la plaza que fuera informada por el Banco de la Nación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como plaza vacante para la reubicación de los trabajadores injustamente despedidos durante el gobierno de Fujimori.

La Agraviada se afilió al SUTBAN en el año 2011 y fue elegida delegada sindical de su sección en el año 2012, gozando por ley de diversas licencias sindicales para el ejercicio de sus funciones y actividad gremial amparada por el Fuero Sindical y el derecho a su Libertad Sindical que la Constitución protege. El 24 de septiembre de 2012, el Jefe División Administración de Personal pretendió que La Agraviada decepcionará una hoja "Acción de Desplazamiento de Personal" el cual es un documento interno del Banco de la Nación y de acuerdo a la Estructura Jerárquica del Sistema Jurídico Normativo del Perú, jamás podría igualar ni ser jerárquicamente superior a la Resolución Ministerial N° 235-2008-TR del 06 de agosto de 2008. Para

intentar poder dejar sin efecto una Resolución Ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo cual un desplazamiento hacia la persona de La Agraviada mediante una hoja interna firmada por el Jefe División Administración de Personal, es inconstitucional, vulnera y rompe el ordenamiento jurídico del Perú.

Pese a la cerrada defensa que hiciera el SUTBAN para impedir se consuma este acto de hostilidad sobre la Libertad Sindical de La Agraviada, mediante el desplazamiento arbitrario de su persona a otra sede para que desarrollara labores nada competentes con su profesión, éste se realizó mediante el abuso, la prepotencia y el mal uso del poder de dirección que ejerce el empleador sobre el trabajador. Pese a las cartas cursadas a la Gerencia de Recursos Humanos y también a diferentes autoridades del Banco de la Nación solicitando el cese de hostilidades, ellos no dieron marcha atrás en su propósito de atemorizar a la organización sindical, es así que La Agraviada fue confinada en una sede distante de su sección y colocada en un cubil rodeado de pancartas donde fue destinada a leer un manual de préstamos bancarios, sin tener contacto con nadie, situación en que fue encontrada por la Inspectora de Trabajo Lic. Mireya Huamán Fernández, por lo cual el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) en la Resolución Sub Directoral N° 431-2013-MTPE/1/20.43 del 25 de marzo de 2013 (Anexo 4), señala: *“NOVENO: ... En efecto, la inactividad profesional del trabajador provocaría no solo una vulneración de su derecho al trabajo, sino también una lesión contra su dignidad personal al privársele de un instrumento imprescindible en la realización de su personalidad como resulta ser el desempeño efectivo de sus labores”*;(...)

Otro acto de hostilidad aplicado mediante este arbitrario e inconstitucional desplazamiento, para impedir a La Agraviada tenga un espacio de tiempo para contactar a los afiliados quedó reflejado también en la misma Resolución Sub Directoral N° 431-2013-MTPE/1/20.43, la cual señalaba: *“SÉTIMO: Que, la inspectora además constató que el traslado de establecimiento dispuesto por el sujeto inspeccionado significó para la trabajadora R.H. un cambio e incremento en la jornada y horario de trabajo ya que “(...) la jornada y horario del Área Administrativa, difiere de la jornada y horario de Red de Agencias. En el Área Administrativa los trabajadores laboran de Lunes a Viernes de 8:30 a 17:30 horas y, trabajando un total de 40 horas*

semanales, en la Red de Agencias los trabajadores laboran de Lunes a Viernes de 7:45 a 17:30 horas y los Sábados de 9:00 a 11:45 horas, haciendo un total de 48 semanales”, siendo que el sujeto inspeccionado manifiesta en sus descargos que dicha modificación se aplicó respetando los márgenes legales establecidos para los trabajadores dentro de su entidad, amparándose en el artículo 1º del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que establece la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 semanales. Sin embargo, éste no ha tenido presente que, de acuerdo al artículo 6º de la norma acotada, el empleador está facultado a modificar el horario de trabajo siempre que no se altere el número de horas trabajadas, resultando en consecuencia perjudicial para la trabajadora la acción realizada por la entidad bancaria inspeccionada, ya que el traslado efectuado a la Oficina Especial de San Borja no previó que se le respete la jornada de trabajo de 40 horas semanales en la que venía desempeñándose la trabajadora desde su reincorporación en el Área Administrativa de la entidad empleadora;”

Es así que luego de mediante el Requerimiento del 09 de enero de 2013 sobre la Orden de Inspección N° 15950-2012-MTPE/1/20.4 se ordena al Banco de la Nación que proceda a adoptar las medidas necesarias con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de Derecho al Trabajo-Dignidad-Hostigamiento y Actos de Hostilidad, y deberá en el plazo máximo de cinco días hábiles comprobar ante la Autoridad de Trabajo el cumplimiento del requerimiento, que era regresar a su centro de labores habitual a La Agraviada. El Banco de la Nación no dio cumplimiento al requerimiento, por lo cual la en la Resolución Sub Directoral N° 431-2013-MTPE/1/20.43, se resolvió multar al centro de trabajo con la suma de S/3,700.00 por infracción en materia de relaciones laborales.

Paralelamente, en octubre 2012 se presentó queja ante la Defensoría del Pueblo, obteniendo resultados exitosos, así dicha entidad cursó al banco de la Nación el Oficio N° 60-2013-DP/OD-LIMA el 20 de febrero de 2013 (Anexo 5), formulándose en él la siguiente RECOMENDACIÓN: “ADOPTAR las medidas correspondientes a fin de que se evalúe la situación laboral de la ciudadana recurrente R.H., que permita la

restitución de su derecho laboral en la plaza que venía ocupando por disposición de la RM N° 235-Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el proceso de reubicación dispuesto por la Ley N° 27803”.

Sin embargo, el Banco de la Nación también decidió ignorar la recomendación de la Defensoría del Pueblo. Es por ello que en este caso de violencia desmedida mediante actos de hostilidad contra la delegada sindical, se recurrió al Poder Judicial desde octubre de 2012, así el 05 de noviembre de 2015, el Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio (Anexo 6), Resuelve: *“FALLO: Declarando FUNDADA la demanda de fojas 54 a 62, subsanada a fojas 67 interpuesta por doña R.H., en contra del BANCO DE LA NACIÓN, sobre Cese de actos de hostilidad, en consecuencia se ordena: CUMPLA la demandada, de manera inmediata con restituir a la demandante a su habitual centro de labores ubicado en la Sede de San Isidro con su mismo cargo y categoría que ostentaba ante del primer desplazamiento, bajo apercibimiento de ley en caso de incumplimiento. (...)”*

En la Sentencia, se indica que la trabajadora fue desplazada con la finalidad de causarle perjuicio cambiándole sustancialmente las condiciones de trabajo, con la finalidad de afectarle un derecho de orden constitucional como es el de Libertad Sindical: *“OCTAVO: Además el perjuicio antes indicado se encuentra referido a la afectación de un derecho de orden constitucional como es el de Libertad Sindical previsto en el artículo 28° de la Constitución Política del Estado, que señala: “El Estado reconoce los derechos de sindicación (...) Cautela su ejercicio democrático: 1) Garantiza la Libertad Sindical”, cautelado también por instrumentos internacionales como es el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo y respecto del cual el Tribunal Constitucional en pronunciamiento emitido en el Expediente N° 1469-2002-AA/TC ha señalado, que su contenido esencial no puede agotarse en los planos orgánicos y funcional, sino, que: “(...) a este núcleo mínimo e indispensable deben añadirse todos aquellos derechos de la actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitucional y la ley, para que la organización sindical cumpla con los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier*

acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resulta vulneratorio del derecho de Libertad Sindical”

Aún así, el empleador se resistía a perder el caso y acatar la orden judicial, por lo que apeló la sentencia y el proceso pasó a segunda instancia, donde la Corte Superior de Justicia de Lima, Segunda Sala Laboral Transitoria, el 12 de septiembre de 2016 decide CONFIRMAR la Sentencia emitida mediante Resolución N° 13 de fecha 05 de noviembre de 2015 por el Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio (Anexo 7), que declara fundada la demanda; en consecuencia, Ordenaron que la demandada cumpla con restituir a la demandante a su habitual centro de labores ubicado en la Sede de San Isidro con su mismo cargo y categoría que ostentaba antes del primer desplazamiento. Igualmente en el análisis del caso fundamenta su confirmación señalando que: *“4.11. En ese contexto, es preciso considerar la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 8330-2006-PA/TC en cuyos fundamentos tercero y cuarto se establece lo siguiente: El artículo 28° de la Constitución de 1993 señala “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: Garantiza la libertad sindical (...)”*

En lo que concierne al desarrollo de dicha norma constitucional, este Tribunal, en la STCN° 0008-2005-PI/TC, tuvo oportunidad de precisar los alcances de la libertad sindical, en armonía con los tratados internacionales sobre la materia. Así, dicho derecho fundamental, definido como la capacidad auto determinativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical, se manifiesta en dos planos: (i) la libertad sindical *intuitu personae*, que comprende, en su faceta positiva, el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos y, en su faceta negativa, el derecho de un trabajador a no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical; (ii) la libertad sindical plural, la misma que plantea tres aspectos: a) ante el Estado (comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical); b) ante los empleadores (comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales); y, c) ante las otras

organizaciones sindicales (comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.).

A nivel de la normativa internacional en el ámbito laboral, los Convenios de OIT Núm.151 sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, suscrito y ratificado por el Perú; y el Convenio Núm. 98, sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva, han previsto en sus textos preceptos que pretenden precisamente brindar protección a los trabajadores en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical, protegiéndolo ante posibles actos de discriminación o actos que lo perjudiquen por causa precisamente de tener afiliación sindical.

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

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: “ (...) b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”

Además, el Convenio 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, señala en su artículo 4º que: *“1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación anti sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (...) b) Despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización”, 4.12.* Asimismo, el fundamento quinto de la citada sentencia establece que: *“Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación anti sindical en relación con su empleo – tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales– y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben*

tenerla garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad”.

El SUTBAN presentó la queja por vulneración de la Libertad Sindical de la delegada sindical ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con fecha 29 de octubre de 2012 ingresó el Oficio N° 01-2012-SUTBAN dirigido a la Doctora Carmen Moreno, Directora de la Oficina Internacional del Trabajo para los Países Andinos. El 17 de diciembre de 2012, la Dra. Karen Curtis, Directora Adjunta del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo – Responsable de la Libertad Sindical, comunica al SUTBAN mediante Carta TUR 1-49-137 (Anexo 8) que ha sido presentada la queja ante el Comité de Libertad Sindical, adjudicándole como registro Caso Número 2996.

De conformidad con el procedimiento en vigor, el contenido de la queja sobre violación de derechos sindicales fue transmitido al Gobierno Peruano para que comunique con toda urgencia sobre las observaciones planteadas por el SUTBAN. Asimismo, de acuerdo a solicitud de la Dra. Karen Curtis, en el plazo estipulado de un mes el SUTBAN envió informaciones complementarias en apoyo a la queja y posteriormente prosiguió enviando nuevas informaciones en varias oportunidades. La OIT en su Informe 374º del Comité de Libertad Sindical de marzo de 2015, emite a partir del considerando 673, el informe definitivo sobre el caso, bajo la sumilla: “Alegatos: Traslado o despido de dirigentes y otras prácticas anti sindicales por parte del Banco de la Nación”, donde se acumularon dos expedientes en el mismo Caso Número 2996, ante quejas de una Confederación por el despido de una trabajadora del banco y del sindicato SUTBAN del Banco de la Nación, por el caso del traslado de la delegada sindical R.H.

El Gobierno Peruano ratifica que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) concluyó que el traslado de la delegada sindical no se ajustó a la legislación y fue un acto contra su dignidad, que además el objeto fue separarla de los trabajadores que representa, por lo que el Banco de la Nación fue multado, éste último

alegó que la delegada sindical los ha querellado, por lo que al encontrarse judicializado en el Perú, la OIT espera se le informe sobre los resultados del mismo.

Este proceso fue extenso, pero siempre exitoso, la delegada sindical R.H. manifiesta: *“Siempre fui estudiosa de leyes laborales desde mis estudios universitarios, no había libro de casos laborales y penales que no fueran de mí interés, muchos de los libros de casos laborales modernos me dejaban absorta al pensar que de repente pudieran suscitarse en épocas modernas donde la sociedad ya ha evolucionado. Recuerdo haber leído obras de las luchas socio laborales de principios de 1900, la lucha por las ocho horas de trabajo, la estabilidad laboral, persecuciones sindicales, entre otros, pero lo que nunca imaginé es protagonizar en la actualidad un caso real de vulneración de los derechos laborales y humanos.*

Pensé inicialmente que era un mal entendido, que se habían equivocado de persona con ese Memorando escrito, pero cuando recapacité y me di cuenta que era direccionado y no había error reaccioné inmediatamente como una persona que conoce sus derechos, sabía perfectamente que un documento interno administrativo, no puede transgredir una Resolución Ministerial y mi cargo laboral que me confió el Estado quedar prácticamente nulo mediante decisión de un administrado de menor categoría. Conversé con el Jefe de Recursos Humanos, quien se aferró en que su proceder era correcto, que ellos como autoridad podían decidir el destino de los trabajadores, era obvio que su posición era para respaldar al Gerente del área administrativa a la cual mi persona pertenecía; era increíble ver como se habían apoyado para de la noche a la mañana fabricar una supuesta necesidad y requerimiento de una persona profesional para Red de Agencias, con la finalidad de desplazar a mi persona, lo cual quedó comprobado desde un inicio, cuando el Administrador de la Sede de Créditos en San Borja manifestó a la Inspectora de Trabajo, que él no había requerido ninguna persona para su área y que mi profesión no tenía nada que ver con créditos. Inicé así mi defensa para regresar al área que me correspondía, respaldada por mi derecho al cargo de Profesional-Analista que el Estado Peruano me había conferido mediante Resolución del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2008.

La batalla fue ardua, muy dura, pero siempre a mi favor, el SUTBAN me apoyaba en todo, yo me avoqué en ello sin descansar, porque sabía que tenía la ley,

las pruebas fácticas y mis conocimientos a favor; inclusive el grupo de infractores fue denunciado ante la Comisión de Ética del banco, dicha Comisión comunicó al Órgano de Control Institucional (OCI) que en sesión dicha Comisión había decidido dejar en stand bye la posible sanción de los supuestos infractores hasta que se resuelva judicialmente la denuncia. Fueron cuatro años y diez meses de mucha paciencia y tenacidad, nunca me doblegué ni me desesperancé, sabía que el tiempo iba a abrir paso a la justicia, ahora que he regresado a mi cargo laboral que me fue asignado por el Estado, analizo y llego a la conclusión que ese tiempo lejos de mi área me sirvió para enriquecer mi experiencia empresarial, conocer de cerca muchos aspectos y operaciones del banco, que tal vez si no hubiese pasado por la banca de servicios siempre hubiese ignorado. Aunque injusta mi experiencia, me hizo crecer en espíritu, nunca busqué venganza, pero si justicia, lo logré en base a la ley, la razón y la lógica siempre presentes; aquellas personas que hicieron mal uso de su poder de dirección por intereses personales y perjudicar a personas, han sido castigados por sus propios actos, desdibujar la ley y disponer no sólo de las personas sino también de los bienes del Estado.

A mi retorno, pude solicitar ante la Comisión de Ética la sanción a quienes trastocando la Constitución y las normas laborales vulneraron mis derechos sindicales y humanos, pero en esta vida todo retorna, he ahí que el que fuera gerente en el año 2012, principal persona gestora no sólo de la vulneración de mi Libertad Sindical sino también de los derechos laborales de varios trabajadores, mediante el abuso de su posición de poder, ha sido desvinculada del banco por inconducta funcional, cuya medida disciplinaria ha sido asentada en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despidos (RNSDD). La Ley siempre prevalecerá”.

Primera Categoría: Actos de Hostilidad

Sub categoría 1: incremento de horas de trabajo

Objetivo: Determinar cómo afecta el incremento de horas de trabajo en el ejercicio del derecho a la libertad sindical.

Según indica Elías (2022), la ejecución de una jornada laboral atípica puede significar el incremento de horas de trabajo con respecto de la jornada actual, de esta forma ello conduciría a un aumento de la remuneración de servicios. Así mismo, Súcuple (2022) indica que debe tenerse en cuenta que no está autorizado el incremento unilateral de la jornada de trabajo sin que ello se traduzca en el incremento de la remuneración mensual.

Según indica la OIT (2023), Constituir una organización y poder afiliarse a ella es esencial para el derecho fundamental de la libertad sindical de los trabajadores, y la OIT siembra el respeto de este derecho en todo aspecto.

En este sentido, cuando una persona se encuentra sindicalizada y llega a ser incluso delegado de su área y labora en la sede administrativa, su jornada laboral es de 40 horas semanales (de lunes a viernes), no labora los sábados, pero si esa misma persona es cambiada al área de Red de Agencias y se le impone laborar cumpliendo los horarios de la agencia, la harían laborar 48 horas semanales (de lunes a sábado), lo cual le restaría la posibilidad de ejercer sus labores sindicales, como sucedió con la agraviada.

Primera Categoría: Actos de Hostilidad

Sub categoría 2: Traslado del Centro de Trabajo

Objetivo: Determinar cómo afecta el Traslado del Centro de trabajo en el ejercicio del derecho a la libertad sindical.

Según indica la Revista Iberley (2022) se considerará traslado al cambio de destino de los empleadores a un área laboral distinto de la misma empresa, pero con la observación de que este cambio no afecte al trabajador en sentido de remuneración o residencia. De igual forma, para Elías (2022), el empleador tiene facultad para cambiar el área geográfica de trabajo cuando lo estime oportuno. Todo de acuerdo a la distancia que haya del domicilio del empleador al centro de labores y la duración de los traslados que los trabajadores deban realizar. Y según indica la jurisprudencia que se encuentra vigente en la actualidad, para que esto suceda deben cumplirse los varios requisitos.

En ese sentido, cuando un trabajador es sindicalizado y/o delegado sindical, como fue el caso de la agraviada, quien en ese momento laboraba en el área

administrativa, al ser trasladada al área de Red de Agencias, se le restringió su derecho a ejercer su labor sindical como es por ejemplo: reunirse con los afiliados de su área para informar las actividades del sindicato.

La muestra son los dirigentes sindicales cuyos cargos son la Secretaría de Defensa, la Secretaría de Organización Adjunta y la Secretaría de Género.

N°	Nombres y Apellidos	Profesión	Cargo dentro del Sindicato	Años en el Cargo dirigencial	Áreas de desempeño y empresas financieras
E1	M.E.C.Q	Estudiante de Derecho	Secretaria de Organización Adjunta	6 años	Administrativo
E2	G.M.R.F	Estudios de Sociología	Secretaria de Genero	3 años	Administrativo
E3	N.R.N.H	Mg. en Recursos Humanos y Dra. En Psicología	Secretaria de Defensa	8 años	Administrativo

ITEMS	SI	NO
¿Tienen concepción sobre la Libertad Sindical?	X	
A su parecer ¿Se respeta la Libertad Sindical en el Perú?		X
¿Existen también vulneraciones a la Libertad Sindical dentro de los mismos sindicatos que usted pudiera manifestar?	X	
¿Podría existir la presunción de que ha tocado la corrupción dentro de los sindicatos en los aspectos de organización, económico y la propia negociación colectiva esta última en la relación dirigente sindical - empleador?	X	
¿Considera que desde su constitución, el Sindicato SUTBAN ha concretado logros en defensa de los derechos laborales de sus afiliados?	X	

III. Discusión

Adaptando y consolidando las respuestas de los entrevistados, quienes unánimemente responden de forma negativa a la pregunta: A su parecer ¿Se respeta la Libertad Sindical en el Perú?

Los datos nos indican que las personas entrevistadas, al ser Dirigentes sindicales y personas capacitadas para ejercer sus cargos directivos, y a su vez, ser trabajadores pertenecientes al Sector Público reconocen que no se respeta la Libertad Sindical en nuestro país, incluso, una de las personas entrevistadas manifiesta que las empresas tanto estatales como privadas: “promueven la desafiliación sindical ya que al extender los beneficios adquiridos por los sindicatos en negociación colectiva, los hacen extensivos a todos los trabajadores no sindicalizados e incluso a los funcionarios, esta práctica es sin duda alguna lo que vulnera la libre sindicalización.”

A su vez, la dirigente sindical encargada de la Secretaría de Defensa revela que los derechos sindicales de la dirigente afectada en el presente caso fueron vulnerados debido a que además de incrementárseles horas de trabajo de forma abrupta, se le trasladó a un área laboral distinta a la cual había ingresado inicialmente, alejándola de los afiliados y obligándola a realizar un trabajo del cual no tenía conocimiento.

Adaptando y consolidando las respuestas de los entrevistados, quienes responden unánimemente de forma positiva a la pregunta: ¿Existen también vulneraciones a la Libertad Sindical dentro de los mismos sindicatos que usted pudiera manifestar?

Los datos nos indican que las personas entrevistadas, al ser Dirigentes sindicales y personas capacitadas para ejercer sus cargos directivos, son conscientes y admiten que dentro de los mismos Sindicatos, aquellos que deberían defender los derechos del trabajador, existen también vulneraciones a la Libertad Sindical, incluso una de las personas entrevistadas manifiesta lo siguiente: “Irónicamente existe un afán de permanencia en la dirección sindical que viene desde las centrales sindicales; la continuidad en los sindicatos es indispensable, por eso se debe contar con la participación de nuevos cuadros de dirigentes, con la participación activa ganarán experiencia y así poder asumir cargos importantes dentro de los sindicatos.”

Adaptando y consolidando las respuestas de los entrevistados, quienes responden unánimemente de forma positiva a la pregunta: ¿Podría existir la presunción de que ha tocado la corrupción dentro de los sindicatos en los aspectos

de organización, económico y la propia negociación colectiva esta última en la relación dirigente sindical - empleador?

Los datos nos indican que las personas entrevistadas, al ser Dirigentes sindicales y personas capacitadas para ejercer sus cargos directivos, son conscientes y admiten que si hay posibilidades de que existan actos de corrupción entre Sindicatos y Empleadores al momento de solicitar beneficios al momento de realizar la Negociación colectiva o también para que se relenticen las denuncias que sus afiliados presentan contra el Banco. Incluso una de las dirigentes entrevistadas manifiesta: "Podría confirmar que sí ha tocado la corrupción dentro de los sindicatos, existe un dicho que la permanencia en el poder, corrompe a las personas y, para mantenerse vigentes en el poder utilizan los recursos económicos y los cargos sindicales, como también queda demostrado que el principal problema en las organizaciones sindicales es el tema económico, no se rinden cuentas conforme lo establece el estatuto, llevando a la decadencia la imagen de las organizaciones sindicales, y evidenciando que no existe un interés sano en la permanencia si no beneficio económico, corrompiendo a los demás integrantes que ven como ejemplo el mal actuar de la cabeza sindical."

De igual forma, la persona afectada en el presente caso, refiere que en ocasiones no recibió por parte de su Sindicato el apoyo necesario, y que entre eso y la negativa del Banco por retornarla a su puesto de origen, el caso se extendió por más de 5 años.

Adaptando y consolidando las respuestas de los entrevistados, quienes responden positivamente a la pregunta: ¿Considera que desde su constitución, el Sindicato SUTBAN ha concretado logros en defensa de los derechos laborales de sus afiliados?

Los datos nos indican que las personas entrevistadas, al ser Dirigentes sindicales y personas capacitadas para ejercer sus cargos directivos, admiten que a pesar de ser muy difícil, los Sindicatos si consiguen logros para sus trabajadores ante las principales Entidades como el Ministerio de Trabajo, SUNAFIL y el Poder Judicial, dado que las empresas sean Públicas o Privadas tienden a vulnerar los derechos laborales de sus empleados. Incluso una de las dirigentes entrevistadas habla con especial énfasis de los logros obtenidos por el Sindicato Unitario de

Trabajadores del Banco de la Nación - SUTBAN desde el ingreso de la Junta Directiva a la que pertenece.

En el caso de la afectada, se logró que después de 5 años pueda retornar a su puesto laboral en que se encontraba antes del primer traslado, si bien la Sentencia del juez dictaminaba que la trabajadora tenía que regresar al mismo cargo y puesto de antes del primer traslado; la administración pretendió que regresara al área, pero a una sección diferente a donde antes laboraba, por lo que el área de Relaciones Laborales aunándose al área legal laboral de la empresa, manifestaron que la trabajadora debía regresar a la sección donde laboraba antes de su primer traslado, porque caso contrario, de realizar lo que la administración pretendía, se estaría desacatando la sentencia judicial y podría traer como consecuencia que el Representante Legal del Banco pudiera ser requerido por el Juez ante el desacato.

Según indica la afectada, los actos de hostilidad continuaron por unos días más a su retorno, pero finalmente el área legal hizo respetar sus derechos y la administración cedió a la sentencia judicial.

IV. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que el incremento de horas de trabajo semanales (de 40 a 48 horas) afectó a la agraviada del caso que figura en el Exp. 26075-2012-0-1801-JR-LA-11, dado que al ser dirigente sindical, no podía tener comunicación con los afiliados para brindarles información sobre las actividades sindicales.

Segunda: Se determinó, que El traslado de la dirigente sindical, a un área geográfica distante de su base sindical afecta de forma negativa el ejercicio de su derecho a la libertad sindical, esto la denigró y, fue realizada ex profesamente con conocimiento de que transgreden las normas laborales, estos actos de hostilización vulneran la Libertad Sindical.

Además se determinó que si existieron actos de hostilidad hacia la trabajadora, incluso en momentos posteriores a su retorno a su sección correspondiente.

Tercera: Se determinó, que el empleador recurre a afectar económicamente a la agraviada debido a que al trasladarla a un área geográfica totalmente distinta a donde se encontraba originalmente, se le obliga a trabajar más horas semanales (de 40 a 48 horas), sin incrementársele la remuneración como indica la Ley.

REFERENCIAS

- Andagua, P. (2016). La estabilidad laboral bajo el amparo del Derecho a la libertad sindical. <https://acortar.link/dn7VvF>
- Aradas, A. (2020). Traslado en Centro de Labores. Sitio Web: <https://n9.cl/l6ey2>
- Catari, P. (2021). Cese de actos de hostilidad del empleador. Sitio Web: <https://acortar.link/AG4ZVe>

- Código Penal Español. Gobierno Español, Web: <https://n9.cl/wykbz>
- Elías, G. (2022). Cambio de centro de trabajo ¿Me puedo negar al traslado?. Sitio Web: <https://n9.cl/n8rdo>
- Gamarra, E. (2022). Licencia Sindical, Uso y Abuso. Sitio Web: <https://n9.cl/jewsi>
- Gobierno de la República de México. (2017). Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana. Sitio Web: <https://n9.cl/9dlqe>
- Hernández, R. (2018). Metodología de la Investigación. Documento Web: <https://n9.cl/l0j5h>
- Hernández, R. (2018). ¿Qué es un paradigma?. Sitio Web: <https://acortar.link/DNHXA0>
- Jiménez, M. (2018). Actos de hostilidad: la reducción inmotivada de categoría y/o remuneración a los trabajadores de directo y confianza. CAS. LAB. 3636-2010-Cusco. <https://n9.cl/dy0wby4>
- Kuhn, T. (2005). ¿Qué es un paradigma?. Sitio Web: <https://acortar.link/gpJC49>
- Merzthal, M. (2018). Libertad Sindical. Sitio Web: <https://acortar.link/LHiu9Y>
- Monteza, E. (2019). Actos de Hostilidad hacia las personas con discapacidad y el Derecho al Trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018. <https://acortar.link/gE9UjB>
- Palomino, L. (2016). La vulneración de la libertad sindical con el registro sindical en el Perú a manos de la autoridad administrativa de trabajo. <https://n9.cl/2ax7b>
- Quiñones, S. (2018). El derecho constitucional a la libertad sindical. Sitio Web: [file:///C:/Users/Maria%20Isabel/Downloads/DialnetEIDerechoConstitucionalALaLibertadSindical-7793049%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Maria%20Isabel/Downloads/DialnetEIDerechoConstitucionalALaLibertadSindical-7793049%20(3).pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación. Sitio Web: <https://n9.cl/8gki06>
- Oviedo, F. (2015). Limitaciones en el ejercicio de las actividades sindicales para los secretarios y alguaciles de los tribunales judiciales del Estado Yaracuy como directivos del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunálicos (SINTRAT). <https://n9.cl/iu5io>
- Portal Perú Legal. (2022). ¿Qué es la Libertad Sindical?. Web: Portal Perú Legal. Sitio Web: <https://n9.cl/6lmja>

- Revista Actualidad Laboral. (2022). La implementación de una jornada de trabajo atípica significa incremento de horas laborales como de la remuneración. Sitio Web: <https://n9.cl/xo0ud>
- Revista Iberley. (2020). Traslado individual de personas trabajadoras a otro centro de trabajo. Sitio Web: <https://n9.cl/awb07>
- Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema. (2019). Sueldo debe aumentarse si jornada de trabajo pasa a ser de ocho horas. Sitio Web: <https://n9.cl/7r9an>
- Toyama, J. (2019). ¿Qué es el hostigamiento laboral y como afrontarlo?. Web: Vinatea y Toyama. Sitio Web: <https://n9.cl/qbjro>
- Triaca, J. (2016). Manual de Concientización y prevención sobre la violencia laboral. Web: Argentina Gob. Sitio Web: <https://n9.cl/umz8x>
- Villarreal, A. (2015). El Sindicato y Comité de Empresa como apoyo a la gestión interna de Maresa Ensambladora y el bienestar de los empleados. <https://n9.cl/agxbb>
- Villavicencio, A. (2010). La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación. Lima: Editorial Places.
- Zárate, F. (2021). ¿Qué es el derecho civil?. Sitio Web: <https://n9.cl/wtwyfc>

Tabla 1.

“Los actos de hostilidad y su afectación al ejercicio de la libertad sindical en el Distrito Judicial de Lima, 2018. Caso: Exp. 26075-2012-0-1801-JR-LA-11”

Problema de Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Sub categorías	Metodología
<p>-¿Cómo afectan los actos de hostilidad en el ejercicio de la Libertad Sindical en el Distrito Judicial de Lima, 2018?</p>	<p>Determinar cómo afectan los Actos de Hostilidad en el ejercicio de la Libertad Sindical, 2018.</p>	<p>Determinar cómo afecta el incremento de horas de trabajo en el ejercicio del derecho a la libertad sindical</p> <p>Determinar cómo afecta el Traslado del Centro de Trabajo en el ejercicio del derecho a la libertad sindical</p> <p>Determinar cómo afecta el incremento de horas de trabajo al derecho a ser dirigente sindical.</p> <p>Determinar cómo afecta traslado del centro de trabajo al derecho a ser dirigente sindical.</p>	<p>Actos de Hostilidad</p> <p>Libertad Sindical</p>	<p>-Incremento de horas de trabajo</p> <p>-Traslado del Centro de Trabajo</p> <p>-Derecho a la libertad sindical</p> <p>-Derecho a ser dirigente sindical</p>	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Diseño: Estudio de Caso</p> <p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Técnica: Entrevistas en profundidad y Análisis Documentario</p> <p>Población participante: Trabajadores Afiliados al Sindicato SUTBAN.</p> <p>Muestra: dirigentes sindicales.</p> <p>Escenario de Estudio: Banco de la Nación en Lima Metropolitana</p>

Reporte de Similitud Turnitin

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de trabajos entregados
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	hdl.handle.net Internet	2%
2	ilo.org Internet	2%
3	qdoc.tips Internet	2%
4	plades.org.pe Internet	1%
5	docplayer.es Internet	1%
6	idoc.pub Internet	1%
7	es.scribd.com Internet	<1%
8	revistas.pucp.edu.pe Internet	<1%