



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

SS:

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

SERPA VERGARA

GONZALEZ SALCEDO

***Sumilla:** No procede la disolución judicial de un sindicato por pérdida del número mínimo de afiliados cuando dicha reducción ha sido inducida por actos de injerencia o hostilidad antisindical por parte del empleador. La aplicación del inciso c) del artículo 20° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo debe interpretarse conforme a los principios de libertad sindical, razonabilidad y proporcionalidad, reconocidos en el artículo 28° de la Constitución, en los Convenios N.° 87 y 98 de la OIT, así como en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Resulta jurídicamente inadmisibles que quien ha generado la situación irregular pretenda beneficiarse de ella, conforme al principio nemo auditur propriam turpitudinem allegans.*

## **SENTENCIA DE VISTA**

Lima, 21 de julio de 2025

### **I. PARTE EXPOSITIVA**

Vista la causa en audiencia virtual en la fecha 15 de julio de 2025 e interviniendo como Juez Superior Ponente el señor **Gino E. Yangali Iparraguirre**.

### **ASUNTO:**

Es materia de grado la Sentencia N° 48-2025 contenida en la resolución de fecha 07 de marzo de 2025; en la cual se ha resuelto lo siguiente:

- a) Infundada la excepción de falta de legitimidad para obrar activa, deducida por la parte demandada.





PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

- b) Declarar fundada la demanda, ordenando la disolución del [REDACTED] en consecuencia, se declara la disolución de la organización sindical demandada.
- c) Ordeno que se proceda a remitir oficio correspondiente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE a efectos que cumpla con cancelar la inscripción automática de fecha 24 de agosto de 2022, expedida por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **RECURSO DE APELACION (EXPRESION DE AGRAVIOS):**

La parte demandada, [REDACTED] conforme al [REDACTED] recurso de apelación sostiene siguientes agravios:

- i. La organización sindical planteo Excepción De Falta De Legitimidad Para Obrar Del Demandante, al amparo de lo dispuesto inciso 6) del Artículo 446 del Código Procesal Civil, norma de aplicación supletoria al siguiente proceso de acuerdo la Primera disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, presentamos Excepción De Falta De Legitimidad Para Obrar Del Demandante, en el proceso ordinario que se sigue por la disolución de nuestra organización sindical: [REDACTED] [REDACTED] solicito se declare fundada dicha excepción y en consecuencia se declare la nulidad de lo actuado y se dé por concluido el proceso, en mérito a las consideraciones de hecho y derecho. La judicatura de Primera Instancia, señala:



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

“Consecuentemente, como es de verse en autos, la empresa demandante acude al órgano jurisdiccional a efectos que se determine si corresponde declarar la disolución del sindicato demandado, por considerar que el mismo no cumple con el requisito que exige el artículo 14° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para que un sindicato se constituya o subsista, situación suficiente para que exista una relación procesal eficaz, en tanto la titularidad del derecho y la obligación de la demandada, esto es, que la pretensión sea fundada o no, se resolverá en el fondo de la sentencia al verificar los hechos expuestos por las partes; por estas consideraciones, corresponde desestimar la excepción de falta de legitimidad para obrar activa deducida por la parte demandada”. Como se puede ver, el Juez de Primera Instancia no ha considerado ningún argumento de la organización sindical, siendo que la EMPRESA no ha demostrado legítimo interés económico o moral. En ese sentido, no ha sido valorado que: “El Supuesto Interés Económico De La Empresa. - decimos que vulnera de manera directa derecho de libertad sindical, negociación colectiva, huelga y todos sus derechos colectivos de los trabajadores, siendo que, a través de este dispositivo constitucional, los trabajadores pueden mejorar sus condiciones remunerativas y sociolaborales, ya siendo materia de varios pronunciamientos de nuestro máximo intérprete constitucional, y la Corte Suprema. En el presente caso, la EMPRESA desde la constitución de nuestra organización sindical vendría afectado el derecho de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, la misma que habría bloqueado a nuestra organización sindical a desarrollar y que los trabajadores pueden ejercer sus derechos constitucionales, la misma que este último viene dilatando el proceso de negociación colectiva. Siendo que la



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

EMPRESA habría buscado a los dos (02) trabajadores con la finalidad de crear las condiciones de perder los requisitos establecidos en la norma”. (Agravio N°01)

- ii. La judicatura de Primera Instancia, no analizado la conducta antisindical del empleador, siendo que una mera sentencia legalista, al tener presente que nuestra organización señalo argumentos constitucionales, que, en el marco de los derechos fundamentales, nuestra organización ha señalado; los cuales no han sido acogido por la judicatura de primera instancia. (Agravio N° 02)
- iii. De los medios probatorios de la recurrente, se puede apreciar que la EMPRESA habría generado las condiciones de la supuesta pérdida de la disolución del SINDICATO, iniciando con la supuesta desafiliación de 29 de setiembre del 2023, sin el sello de la EMPRESA es el 28.09.2023; actos que presumimos que la EMPRESA habría, en esta acción de desafiliación. Con esto, se debe señalar la demandada en solo dos (02) días; es decir, los 28 y 30 de setiembre del 2023, habría inducido a un trabajador a negociar y al otro trabajador a desafiliarse, y con dejándolo al SINDICATO con 19 trabajadores, y expedita a iniciar una acción judicial de disolución del SINDICATO. Mírese de los medios probatorios la EMPRESA a solo trece (13) días de esta supuesta negociación y desafiliación ha presentado a su despacho la DISOLUCION DE SINDICATO, esto el 13.10.2023, y no ha eso, sino que ha seguido con su conducta antisindical, quien ha presentado medida de cautelar de impedir el ejercicio del derecho constitucional de negociación colectiva, este se presentó mediante el EXPEDIENTE N° 20558-2023-67-1801-JR-LA-01, el 06 de noviembre de 2023. Por lo tanto, la EMPRESA ha operado con la finalidad que pierda los requisitos mínimos, lo que corresponde



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

apartarte del fundamento legal, y prevaler la CONSTITUCION y tratados internacionales. (Agravio N°03)

- iv. Se desprende de la Sentencia que se desconoce de forma irrazonable la falta de valoración de los medios probatorios, lo que contraviene lo dispuesto por nuestro máximo intérprete jurisdiccional. Naturalmente, es la justicia ordinaria la que en primer lugar evalúa la trascendencia del medio probatorio, a fin de determinar si procede o no a la anulación de lo actuado. (Agravio N°04)

#### **ANTECEDENTES:**

1. La parte demandante formula su pretensión, conforme a los siguientes fundamentos:
  - Primera pretensión principal, la disolución del Sindicato Único de [REDACTED]. Ante la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima (Exp. N° 91590-2018).

#### **Teoría del caso de la empresa demandante**

2. Mediante escrito de fecha 13 de octubre de 2023 (folios 03-12), [REDACTED] interpone demanda contra [REDACTED] a fin de que se declare la disolución del sindicato demandado, inscrito el 21 de agosto de 2018, ante la División de Registro Sindical de la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, con el Expediente N° 91590-



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

2018. Fundamenta su demanda en que a la fecha de inscripción del sindicato demandado ante la División de Registro Sindical de la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, con el Expediente N° 91590-2018, la organización sindical demandada contaba con veintiún integrantes; sin embargo, a la fecha de interposición de la demanda de autos, el sindicato demandado cuenta solo con diecinueve integrantes, pues la relación laboral de uno de sus integrantes se extinguió por mutuo disenso y otro de sus integrantes renunció a la referida organización sindical. Seguidamente, menciona que conforme lo establece el artículo 14° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para que un sindicato se constituya o subsista, debe afiliarse por lo menos a veinte trabajadores, tratándose de sindicatos de empresa, por lo que al contar la organización sindical demandada solo con diecinueve integrantes, no cumple a la fecha con el referido requisito constitutivo, por lo que corresponde declarar su disolución.

### **Teoría del caso del Sindicato demandado**

3. Mediante escrito de fecha 25 de junio de 2024 (folios 139-148), presentado a través de la Mesa de Partes Electrónica, la organización sindical demandada se apersona al proceso a través de su secretario general, deduciendo la excepción de falta de legitimidad para obrar activa y contestando la demandada, negándola y contradiciéndola en todos y cada uno de sus extremos. En primer término, la demandada deduce la excepción de falta de legitimidad para obrar activa, fundamentando la misma en que la empresa demandante no cumple con lo establecido en el inciso c) del artículo 20° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, esto es, no cumple con acreditar legítimo interés económico o moral para solicitar la disolución del sindicato. En cuanto al fondo, refiere que la empresa demandante habría inducido a un trabajador a negociar la



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

extinción de su vínculo laboral y al otro trabajador a desafiliarse del sindicato, dejando a la organización sindical con diecinueve trabajadores afiliados, ello con el fin de solicitar la disolución de la organización sindical, a fin de impedir que los trabajadores tengan derecho a la negociación colectiva de trabajo.

#### **Delimitación de la controversia**

4. Constituyen extremos materia de controversia, los siguientes:
  - Determinar si corresponde declarar la disolución del sindicato demandado, inscrito el 21 de agosto de 2018, ante la División de Registro Sindical de la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, con el Expediente N°91590-2018.

#### **Trámite y Sentencia**

5. Verificado el trámite correspondiente conforme al proceso ordinario laboral, se procedió a dictar sentencia, por lo que, corresponde verificar los agravios presentados por la parte apelante; en su calidad de agraviada.

.....

## **II. PARTE CONSIDERATIVA**

**En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación**



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

6. Mediante Casación N° 626-2001-Arequipa se ha dejado establecido que los jueces superiores tienen la facultad de revisión y decisión respecto a las cuestiones emitidas por el juez inferior; no obstante, la Corte Suprema (2001) en la referida Ejecutoria ha precisado que el poder de revisión de la alzada, en base a los siguientes fundamentos:

*“(...) Está presidida por un postulado que limita su procedimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante (...)”.*

.....

### **Sobre el derecho constitucional a un Debido Proceso**

7. La doctrina ha conceptualizado el debido proceso como un derecho humano o fundamental que asiste a toda persona por el sólo hecho de serlo y que le faculta a exigir al estado un juzgamiento imparcial y justo ante un juez responsable, competente e independiente.

Esto toda vez que el Estado no solamente está en el deber de proveer la prestación jurisdiccional a las partes o terceros legitimados, sino a proveerla con determinadas garantías mínimas que aseguren tal juzgamiento imparcial y justo; en tanto que el debido proceso sustantivo no sólo exige que la resolución sea razonable, sino esencialmente justa.

### **Respecto a la Motivación de resoluciones judiciales**



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

8. Dentro de éste contexto es menester precisar que el artículo 139 de la Constitución Política del Estado enumera los principios y derechos de la función jurisdiccional de forma tal que en su inciso 5) considera la motivación escrita de las resoluciones en todas sus instancias, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho que la sustentan, excepto en los autos de mero trámite; principio éste que es fundamental, pues constituye la forma como se explicitan las razones del juzgador, quien con la correspondiente argumentación debe persuadir de su justicia, impedir arbitrariedades y permitir a quien se considere agraviado, fundamentar adecuadamente su derecho de impugnación, planteándole al superior jerárquico las razones jurídicas que sustentan su reclamo y la contra argumentación a los fundamentos de la resolución impugnada; exigencia que constituye deber del magistrado y que es recogida por el artículo 122º inciso 3) del Código Procesal Civil de aplicación supletoria.

9. El Tribunal Constitucional (2002) señala respecto al deber de la debida motivación:

*“(...) No garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por si misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenoriza, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado. En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al Juez corresponda resolver (...)” (Expediente N° 1230-2002-HC, fundamento 11).*



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

### **Del caso en concreto (Agravio N° 04)**

10. La **parte demandante** fundamenta sus agravios contra la sentencia impugnada, conforme a los siguientes fundamentos:

“(…) Se desprende de la Sentencia que se desconoce de forma irrazonable la falta de valoración de los medios probatorios, lo que contraviene lo dispuesto por nuestro máximo interprete jurisdiccional (…)”

Por su parte, **el órgano jurisdiccional de primera instancia** ha resuelto la presente controversia, conforme a lo siguiente:

“(…) La empresa demandante acude al órgano jurisdiccional a efectos que se determine si corresponde declarar la disolución del sindicato demandado, por considerar que el mismo no cumple con el requisito que exige el artículo 14° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para que un sindicato se constituya o subsista, situación suficiente para que exista una relación procesal eficaz, en tanto la titularidad del derecho y la obligación de la demandada, esto es, que la pretensión sea fundada o no, se resolverá en el fondo de la sentencia al verificar los hechos expuestos por las partes (…)”

11. En el caso de autos, este **Colegiado Superior** estima que, del análisis integral de la resolución impugnada, se advierte que el órgano de primera instancia ha efectuado una valoración suficiente de los hechos relevantes; con expresa mención a los documentos que acreditan tanto la renuncia voluntaria de un trabajador al sindicato como el cese por mutuo disenso de otro, elementos determinantes para sustentar la decisión final.

La sentencia no omite prueba alguna de actuación obligatoria ni existe la exclusión injustificada de algún medio probatorio decisivo.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

12. Para ello, se debe tener en cuenta que, incluso en caso de omisiones probatorias formales, sólo procede la nulidad si éstas inciden sustancialmente en el contenido de la decisión final.

Tal situación no ocurre en el presente caso, pues los hechos controvertidos han sido mínimamente valorados en el razonamiento judicial, sin que se advierta afectación concreta al derecho de defensa ni a la garantía de motivación.

En consecuencia, corresponde **desestimar el cuarto agravio vinculado a la alegada vulneración del debido proceso, sin perjuicio de que los cuestionamientos de fondo planteados por el sindicato sean analizados en los agravios siguientes.**

.....

#### **De la excepción procesal de falta de legitimidad para obrar activa**

13. Esta Sala considera necesario recordar que la excepción de falta de legitimidad para obrar, prevista en el inciso 6 del artículo 446º del Código Procesal Civil (de aplicación supletoria), tiene por finalidad advertir si las partes intervinientes en el proceso se corresponden con los sujetos de la relación jurídica sustantiva controvertida. No exige acreditar la titularidad del derecho invocado, sino una posición jurídica habilitante para demandar o ser demandado, lo cual debe evaluarse *prima facie*, sin necesidad de examinar el fondo del asunto.<sup>1</sup>

14. En este sentido, tanto el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema han precisado que la legitimidad para obrar activa se satisface cuando el

---

<sup>1</sup> Monroy, J. (1987). “*Temas del Proceso Civil*”, pág. 183



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

demandante afirma tener un vínculo relevante con el objeto del litigio. Así lo ha señalado el Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 03610-2008-PA/TC, al indicar que:

*"(...) Cuando se plantea lo que es la legitimidad para obrar se alude específicamente a la capacidad legal que tenga un demandante para interponer su acción y plantear su pretensión a efectos de que el juez analice y verifique tal condición para admitir la demanda (...) La legitimidad para obrar es la posición habilitante en la que se encuentra una persona para poder plantear determinada pretensión en un proceso. En este caso, la posición habilitante para poder plantear una pretensión en un proceso se le otorga a quien afirma ser parte en la relación jurídico sustantiva que da origen al conflicto de intereses (...) En ese sentido, tendrá legitimidad para obrar, en principio, quien en un proceso afirme ser titular del derecho que se discute (...)"*

15. Asimismo, la Sala Civil Permanente y la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República han reafirmado tal naturaleza jurídica de la presente excepción, al momento de sostener, a través de la Casaciones N°589-2010 y N°2493-2002, que:

*"(...) La legitimidad para obrar como aquella identidad que existe entre la persona que la ley autoriza a solicitar la actividad jurisdiccional en resguardo de determinados derechos de tipo material, y la persona que interpone la demanda o a quien debe dirigirse la pretensión, en razón a que esta posesión resulta más coherente con la concepción de la acción o de la tutela jurisdiccional efectiva, según la cual para que se cumpla con la legitimidad para obrar, bastará la afirmación de la existencia de la posición autorizada por la ley(...)Para tener legitimidad para obrar activa (del demandante) no es necesario ser titular de un derecho, sino expresar una posición habilitante para demandar, toda vez que la titularidad del derecho es una cuestión de fondo que deberá ser dilucidada en la*



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

*sentencia, en tanto que la posición habilitante es una condición procesal mínima para establecer la existencia de una relación jurídico procesal válida (...)"*

### **Del caso en concreto (Agravio N° 01)**

16. La **parte demandante** fundamenta sus agravios contra la sentencia impugnada, conforme a los siguientes fundamentos:

"(...) Se ha vulnerado los derechos fundamentales de la parte demandada en el presente proceso, al momento desestimar la excepción procesal de falta de legitimidad para obrar de la parte demandada; en base a que la empresa demandante no ha demostrado un legítimo interés económico o moral, conforme a la afectación de la libertad sindical (...)"

Por su parte, **el órgano jurisdiccional de primera instancia** ha resuelto la presente controversia, conforme a lo siguiente:

"(...) La empresa demandante acude al órgano jurisdiccional a efectos que se determine si corresponde declarar la disolución del sindicato demandado, por considerar que el mismo no cumple con el requisito que exige el artículo 14° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para que un sindicato se constituya o subsista, situación suficiente para que exista una relación procesal eficaz, en tanto la titularidad del derecho y la obligación de la demandada, esto es, que la pretensión sea fundada o no, se resolverá en el fondo de la sentencia al verificar los hechos expuestos por las partes; por estas consideraciones, corresponde desestimar la excepción de falta de legitimidad para obrar activa deducida por la parte demandada (...)"

17. En el caso de autos, este **Colegiado Superior** estima que la parte demandada [REDACTED] [REDACTED] formula la presente excepción procesal de Falta de Legitimidad para Obrar; en base a que la empresa demandante



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

no habría acreditado interés económico o moral para solicitar la disolución del sindicato, conforme a lo exigido por el artículo 20º, inciso c), de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Sobre lo descrito, si se observa que la empresa demandante ha invocado como sustento de su pretensión el incumplimiento del requisito mínimo de afiliación sindical exigido por el artículo 14º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, lo cual constituye un hecho que, de ser acreditado, conllevaría consecuencias jurídicas directas sobre la situación registral del sindicato. Este vínculo sustancial -entre el interés de la empresa en la regularidad de la representación sindical y la eventual disolución de una organización sindical que ya no cumple con los requisitos legales- resulta suficiente para establecer una relación jurídico-procesal válida, sin necesidad de acreditar en esta etapa un interés económico o moral específico.

18. Para tal finalidad, considerando que en la Casación N° 18491-2019-Lima se ha determinado que la legitimidad para obrar pasiva solamente recaerá en aquellas partes procesales en donde recaerá los efectos de la sentencia o lo pretendido en la demanda; al momento de establecer lo siguiente:

*“(...) En los casos en los que el trabajador alegue la existencia de un contrato de trabajo respecto de la empresa usuaria, sea por aplicación del principio de primacía de la realidad o por desnaturalización de la intermediación y/o tercerización laboral, únicamente tendrá legitimidad pasiva para obrar la empresa usuaria respecto de la cual se afirme la condición de empleadora, mas no la empresa contratista; no debiendo permitirse su incorporación como parte en el proceso y, de ser el caso, el Juez deberá excluirla realizando un control de oficio de la legitimidad para obrar, en aras de garantizar un adecuado*



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

*saneamiento procesal en sintonía con valores constitucionales del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva (...)*”

19. En efecto, como correctamente ha señalado el juez de primera instancia, corresponde examinar la existencia del interés legítimo en el análisis de fondo de la pretensión, no como un requisito de admisibilidad procesal. La alegación de la empresa se encuentra dentro de los márgenes de la tutela jurisdiccional efectiva, conforme al artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil y al artículo III del Título Preliminar de la Ley N.º 29497, que exige interpretar los presupuestos procesales de modo favorable a la continuidad del proceso.

Por lo tanto, no se advierte infracción procesal alguna que justifique la estimación del agravio formulado. La excepción fue correctamente desestimada en primera instancia, en tanto la empresa demandante ostenta una posición habilitante suficiente para someter a juicio la disolución del sindicato. La controversia sobre la existencia o no de una causal válida de disolución será objeto de análisis al resolver el fondo de la litis.

En consecuencia, **corresponde desestimar el primer agravio formulado y confirmar este externo de la sentencia apelada en cuanto declaró infundada la excepción de falta de legitimidad para obrar activa.**

.....

**Sobre el derecho internacional y constitucional de la Libertad Sindical**



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

20. El artículo 28° de la Constitución Política del Perú<sup>2</sup> reconoce expresamente la libertad sindical como un derecho fundamental e integrante del bloque de constitucionalidad, al garantizar a todos los trabajadores, sin distinción alguna, el derecho de afiliarse a organizaciones sindicales y de ejercer funciones de representación colectiva. Se trata de una facultad que pertenece a cada trabajador, sin necesidad de autorización previa ni requisito adicional, y que se ejerce bajo la sola condición de respetar los estatutos de la organización sindical correspondiente<sup>3</sup>, conforme a lo establecido en el artículo 2° del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo - norma de jerarquía supra legal conforme al cuarto párrafo del artículo 55° de nuestra Constitución<sup>4</sup>.

Esta libertad de afiliación sindical está igualmente reconocida a nivel legal por el artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, el cual dispone:

*“(...) La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación, o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato o impedirsele hacerlo (...)”*

Por tanto, todo acto que afecte esta libertad, directa o indirectamente, puede ser objeto de control jurisdiccional y corrección judicial, en el marco de la garantía de indemnidad sindical.

---

<sup>2</sup> Reppeto Reátegui, R. "La Libertad Sindical y su tratamiento como causal de despido nulo en la jurisprudencia", Revista Actualidad Jurídica, Edit. Gaceta Jurídica, Pág. N° 308 a 312.

<sup>3</sup> Villavicencio Ríos, A. (2010). "La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación", Edit. PLADES, Lima, 2010, Pág. 115

<sup>4</sup> El artículo 2° del Convenio N° 087 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT prescribe que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tendrán derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

21. La protección jurídica de la afiliación sindical constituye también un mandato expreso frente a actos de discriminación o represalia por parte del empleador. En efecto, el artículo 1° del Convenio N° 98 de la OIT<sup>5</sup> impone límites jurídicos frente a cualquier conducta empresarial que pretenda condicionar el acceso o la continuidad en el empleo a la afiliación o desafiliación sindical. Esta previsión tiene un efecto inmediato sobre la validez de cualquier cese laboral, pues toda afectación a la relación de trabajo basada en motivos sindicales deviene inválida o nula, al tratarse de una represalia antisindical. La finalidad del convenio, en consecuencia, es asegurar que la posición del trabajador no se vea afectada negativamente por su participación sindical, reconociendo implícitamente la posibilidad de declarar la nulidad de actos extintivos viciados de causa discriminatoria<sup>6</sup>.
22. Esta comprensión ha sido recogida por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, como el Pleno Jurisdiccional recaído en el Exp. N.º 0008-2005-PI/TC y las sentencias N.º 3169-2006-AA/TC y N.º 04468-2008-AA/TC, en las que se ha sostenido:

*"(...) El artículo 28° de la Constitución Política del Perú establece que el Estado reconoce (...) y garantiza la libertad sindical. En esa línea, (...) la libertad sindical se define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical, e indica también que la libertad*

---

<sup>5</sup> El artículo 1° del Convenio 098° de la OIT dispone que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; asimismo, el artículo 2° indica que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y 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.

<sup>6</sup> Villavicencio Ríos, A. (2010). *"La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación"*, Edit. PLADES, Lima, 2010, Pág. 116



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

*sindical intuitu persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución. (...) El artículo 11° del Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, señala que los estados miembros deben adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. El artículo 3.1 del Convenio precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades, y de formular su programa de acción. (...) Asimismo, el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, dispone lo siguiente: 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: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (...)"*

23. De conformidad con estos estándares, corresponde al empleador acreditar que un cese u otro acto de afectación a la relación laboral se sustenta en motivos objetivos y no obedece a móviles discriminatorios de carácter sindical. En cambio, a la parte trabajadora solo le corresponde presentar indicios razonables que permitan inferir la existencia de un nexo causal entre su condición sindical y la decisión empresarial impugnada. Así lo ha señalado expresamente el Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 08330-2006-PA, en los siguientes términos:



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

*"(...) El derecho a la libertad sindical implica el poder al trabajador para que por razones de su afiliación o actividad sindical no sufra menoscabo en sus derechos fundamentales, como puede ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados. (...) Por ello, cuando se alega que un despido encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedece a causas reales y que no constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. Para imponer la carga de la prueba al empleador, el demandante previamente debe aportar un indicio razonable que indique que su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales"*

24. Este estándar ha sido ratificado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, al establecer — en las Casaciones N.º 14150-2015-Callao y N.º 12816-2015-Lima— lo siguiente:

*"(...) El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, sólo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de ésta (...)"*

25. En consecuencia, los Convenios N° 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo -todos ellos ratificados por el Estado peruano- no solo tienen jerarquía supra legal conforme al cuarto párrafo del artículo 55° de la Constitución, sino que forman parte del bloque de constitucionalidad laboral, en tanto desarrollan el contenido esencial del



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, reconocido en el artículo 28° de nuestra Carta Fundamental.

Así lo ha reconocido expresamente el Tribunal Constitucional en el fundamento 18 del Exp. N° 03561-2009-PA/TC, al señalar que dichos convenios “forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución”, por lo cual resultan normas directrices para interpretar la validez constitucional de cualquier acto normativo o judicial que incida sobre tales derechos.

26. Asimismo, conforme sostiene **Canessa Montejo (2022)**, con apoyo en un sector significativo de la doctrina, “si un tratado internacional da contenido a un derecho fundamental de nuestra Constitución, podemos apoyarnos en ese instrumento internacional, aun cuando no haya sido ratificado por el Estado”<sup>7</sup>.

En esa línea, **Alfredo Villavicencio Ríos**, citado por el mismo autor, señala que todo derecho fundamental reconocido por la Constitución, cuando se ve desarrollado o complementado por un convenio adoptado en el marco de la OIT, **debe ser considerado parte integrante del bloque de constitucionalidad**. Por tanto, incluso los Convenios que el Perú no haya ratificado -como el **Convenio N.º 154 sobre la negociación colectiva** pueden ser empleados como fuente interpretativa autorizada, especialmente cuando refuerzan el contenido esencial de derechos fundamentales laborales ya reconocidos en el plano constitucional, lo cual tiene respaldo jurisprudencial nacional en el mismo fundamento 18 del Exp. N° 03561-2009-PA/TC, antes mencionado.

---

<sup>7</sup> Canessa Montejo, M. (11 de marzo de 2022). *Las normas internacionales del trabajo en Latinoamérica* [Conferencia virtual]. En Master Trabajo de la Universidad de Salamanca (Canal). YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=wS9aRcgh2Dg>



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

## **Estándares internacionales sobre libertad sindical y prohibición de actos de injerencia del empleador**

27. La libertad sindical es uno de los pilares esenciales del Derecho Colectivo del Trabajo y constituye un derecho fundamental con reconocimiento expreso tanto en el ordenamiento constitucional interno como en el derecho internacional de los derechos humanos.

A nivel interno, se encuentra consagrada en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, que reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales y participar en ellas, sin autorización previa. Esta garantía se complementa con el artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.S. N° 010-2003-TR), que establece: “La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación, o desafiación, obligársele a formar parte de un sindicato o impedirsele hacerlo”.

28. Esta protección encuentra correlato en el sistema internacional, particularmente en los **Convenios N.º 87 y N.º 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, ratificados por el Perú, los cuales reconocen la libertad de los trabajadores de organizarse sin interferencias y garantizan una protección reforzada frente a actos discriminatorios o de injerencia empresarial.

El artículo 2° del Convenio N° 87 dispone que:

*“(…) Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que*



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

*estimen convenientes”, mientras que el artículo 3° reconoce el derecho de las organizaciones a “organizar su administración y sus actividades (...)”.*

Por su parte, el Convenio N° 98 garantiza la protección frente a todo acto que condicione el empleo o su mantenimiento a la afiliación o desafiliación sindical; siendo que su artículo 2° expresamente se ñala que:

*“(...) Artículo 2 (...) 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. (...) 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores (...)”*

29. En el mismo sentido, la **Convención Americana sobre Derechos Humanos** (Pacto de San José) en su artículo 16, y el artículo 8° del **Protocolo de San Salvador**, reconocen el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y limitan toda restricción normativa a aquellas que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, del orden público o para proteger la salud o la moral públicas.

Lo que implica que, restricciones, por tanto, no pueden responder a propósitos arbitrarios ni a actos del empleador orientados a debilitar organizaciones sindicales legítimamente constituidas.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

30. El **Comité de Libertad Sindical de la OIT**, al interpretar estos convenios, ha señalado de manera reiterada que la disolución de un sindicato solo puede ser considerada como **medida de último recurso** o, como se conoce desde el derecho penal; de **ultima ratio**, y únicamente si se verifica que no se trata de una consecuencia derivada de actos antisindicales. Así, en su Recopilación de decisiones y principios (1996)<sup>8</sup>, se afirma:

*“(...) El Comité ha estimado que, en vista de las graves consecuencias que tiene para la representación profesional de los trabajadores la disolución de su sindicato, parecería preferible para el desarrollo de las relaciones laborales que tal medida sea tomada sólo como último recurso, después de haber agotado otros medios menos drásticos para la organización en su conjunto (...)” (párrafo 677).*

31. De modo más específico, el **párrafo N° 663** de dicha Recopilación establece:

*“(...) En un caso en el que concluyó que la disminución del número de afiliados al sindicato, hasta el punto de no alcanzar el mínimo legal de 25, fue consecuencia de despidos antisindicales o de amenazas, el Comité pidió que si se verifica que tales despidos tuvieron carácter antisindical y que las renunciaciones de dirigentes sindicales a su afiliación sindical fueron resultado de presiones o amenazas del empleador, se imponga las sanciones previstas en la legislación se reintegre en sus puestos de trabajo a los trabajadores despedidos y se permita la reconstitución del sindicato disuelto (...)”*

---

<sup>8</sup> Organización Internacional del Trabajo, *La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 4.ª ed. revisada, OIT, Ginebra, 1996, disponible en:

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO::](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO::)



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

32. En igual sentido, el **Informe N° 407 del Comité de Libertad Sindical**<sup>9</sup> califica como casos graves y urgentes aquellos que “**impliquen la disolución de una organización sindical**”, equiparándolos a situaciones de amenaza directa a la libertad de acción del movimiento sindical en su conjunto.

33. Por su parte, la **Corte Interamericana de Derechos Humanos**, en la **Opinión Consultiva OC-27/21**<sup>10</sup>, ha afirmado que:

*“(...) La libertad de asociación en materia laboral no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar agrupaciones, sino que comprende, además, inseparablemente, el derecho apropiado para ejercer esa libertad (...)”.*

34. Y añade:

*“(...) El Estado tiene el deber de garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, pues de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses (...)”.*

35. En la misma línea, este último párrafo se basó en la emblemática Sentencia del caso **Pedro Huilca Tecse vs. Perú**<sup>11</sup>, donde la Corte IDH sostuvo que:

---

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo, *407.º Informe del Comité de Libertad Sindical*, Consejo de Administración, 351.ª reunión, Ginebra, 15 de junio de 2024, Sección Institucional INS, punto 10 del orden del día, disponible en: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GB351-INS-10-%5BNORMES-240521-002%5D-Web-SP.pdf>

<sup>10</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Opinión Consultiva OC-27/21: Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*, 5 de mayo de 2021, solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_27\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp.pdf)

<sup>11</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Huilca Tecse vs. Perú. Sentencia de 3 de marzo de 2005 (Fondo, Reparaciones y Costas)*, disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_121\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_121_esp.pdf)



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

*“(…) Un individuo no goza del pleno ejercicio del derecho a la libertad de asociación, si en realidad esta potestad es inexistente o se reduce de tal forma que no pueda ponerla en práctica. El Estado debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, de lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses (…).”*

36. A partir de estos estándares, se ha establecido con claridad que toda norma que permita la disolución de un sindicato, como lo hace el inciso c) del artículo 20° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, **debe interpretarse conforme al principio de razonabilidad y en consonancia con el marco democrático y de protección de los derechos fundamentales**. Para esto, el Tribunal Constitucional peruano en el Exp. N.º 2192-2004-AA/TC, ha precisado que:

*“(…) El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho (...). En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...).” (F.J. 15)*

37. Por tanto, bajo el estándar convencional y constitucional aplicable, la aplicación mecánica de la causal de disolución de un sindicato por pérdida del número mínimo de afiliados resulta incompatible con la protección de la libertad sindical cuando existen **indicios fundados de actos de injerencia o represalias por parte del empleador**. Tal como ha establecido el Comité de Libertad Sindical, no puede admitirse que se



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

extinga una organización colectiva cuando dicha reducción fue provocada deliberadamente mediante ceses, renunciaciones inducidas o amenazas.

En resumen, el marco normativo internacional vigente —que forma parte del bloque de constitucionalidad laboral— impone al juez nacional el deber de interpretar la legislación interna conforme a los principios de **libertad sindical, razonabilidad, proporcionalidad y no regresividad**, a fin de evitar que la aplicación de una norma interna sirva de instrumento para validar el debilitamiento o la disolución de una organización sindical causada por actos hostiles o de injerencia del empleador.

38. Finalmente, debe recordarse que el derecho no puede permitir que un sujeto obtenga ventaja jurídica a partir de su propia conducta irregular o contraria a Ley. Ello se expresa en el principio general *“nemo auditur propriam turpitudinem allegans”*, ampliamente reconocido tanto en el derecho nacional como en los sistemas internacionales de protección de los derechos humanos.

En materia de libertad sindical, este principio implica que ningún empleador puede beneficiarse de haber provocado o facilitado, mediante actos de injerencia o discriminación antisindical, la reducción del número de afiliados de un sindicato, para luego solicitar su disolución con base en dicho déficit numérico, el cual es temporal.

Tal como ha señalado el Comité de Libertad Sindical de la OIT, **las disoluciones provocadas por actos de hostilidad no pueden ser convalidadas por el derecho ni aceptadas por los órganos jurisdiccionales**, pues ello supondría legitimar un abuso del derecho y una lesión estructural a las garantías de asociación colectiva.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

## **El deber de control de la injerencia antisindical por parte del juez de trabajo**

39. La libertad sindical, como derecho fundamental de naturaleza colectiva y pilar del orden democrático laboral, impone al juez nacional de trabajo un rol activo de garantía y control ante su posible afectación. En este marco, se configura un deber de tutela reforzada judicial frente a actos de injerencia antisindical, cuya gravedad exige adoptar estándares interpretativos y probatorios compatibles con el principio de efectividad de los derechos fundamentales.

En ese sentido, los derechos fundamentales no solo deben ser proclamados o pregonados en el plano formal, sino que se ejerzan real y materialmente en condiciones de igualdad. Así lo ha señalado Aguilar (2016), al afirmar que **“la interpretación de los derechos fundamentales o humanos es aquella que se encuentra definida no por estar referida a una interpretación de textos particulares, sino más bien a aspectos jurídicos materiales, como el derecho a la vida o a la libertad, cuyo sustrato se encuentra en valores y principios.”**<sup>12</sup>.

Esta exigencia se traduce, en el caso de la libertad sindical, en la obligación de remover obstáculos fácticos o normativos que limiten su ejercicio, incluyendo aquellos derivados de prácticas empresariales hostiles, veladas o indirectas.

40. Desde esta perspectiva, el juez laboral no puede adoptar una actitud meramente pasiva o formalista frente a demandas vinculadas a la

---

<sup>12</sup> Aguilar Cavallo, Gonzalo. (2016). Principios de interpretación de los derechos fundamentales a la luz de la jurisprudencia chilena e internacional. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(146), 13-59. Recuperado en 18 de julio de 2025, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332016000200013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000200013&lng=es&tlng=es).



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

disolución de sindicatos o alegaciones de discriminación sindical, recordando, por cierto, su rol social.

Este deber se refuerza a partir de una de las reglas procesales clave en materia de derechos fundamentales laborales: la **inversión de la carga de la prueba ante indicios de discriminación sindical**. El artículo 23.5 de la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) establece que cuando de la demanda y la prueba actuada “**aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto**”, salvo que el empleador aporte “**elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad**”.

41. Para tal fin, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha indicado reiteradamente que:

*“(...) En vista de que unas garantías inadecuadas contra los actos de discriminación antisindical, en particular contra los despidos, pueden tener por efecto la desaparición de los propios sindicatos, cuando se trata de organizaciones limitadas a los trabajadores de una sola empresa, deberían contemplarse otras medidas con el fin de garantizar a los dirigentes de todas las organizaciones, a los delegados y a los miembros de los sindicatos una protección más completa contra todo acto de discriminación (...)”* (Recopilación de decisiones y principios, 1996, párr. 700).

En consecuencia, el juez del trabajo está llamado a **reconstruir activamente el nexo causal entre los actos del empleador y la afectación de la libertad sindical**, incluso a partir de un análisis contextual y probatorio que valore el conjunto de las circunstancias: antecedentes de conflictos, prácticas de represalia, debilitamiento paulatino del sindicato, o movimientos atípicos en la planilla o nómina de



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

afiliados. La administración de justicia laboral no se agota en la constatación de hechos, sino que exige inferencias razonables compatibles con los principios de igualdad, no discriminación y protección reforzada del derecho de sindicación.

### **Sobre la disolución forzada de un sindicato cuando el empleador genera la pérdida del requisito legal**

42. En el marco del ordenamiento jurídico constitucional y supranacional aplicable al derecho del trabajo, la figura de la disolución de organizaciones sindicales por incumplimiento del número mínimo de afiliados -como lo contempla el artículo 14 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR- no puede ser aplicada de forma automática, descontextualizada o desvinculada de los principios que rigen la libertad sindical, especialmente cuando la pérdida del requisito legal es consecuencia directa o indirecta de actos de injerencia por parte del empleador.

El análisis crítico de dicha disposición debe partir del principio de **no regresividad en materia de derechos fundamentales**, reconocido en el ámbito constitucional y en la interpretación convencional. Si se admite que una conducta antisindical puede generar efectos jurídicos que justifiquen la disolución de una organización sindical, se estaría normalizando y avalando institucionalmente una forma encubierta de represión sindical mediante el uso instrumental del ordenamiento jurídico. Ello entra en abierta contradicción con el mandato de tutela reforzada del derecho de sindicación y con la obligación del Estado -en todas sus instancias- de garantizar condiciones reales y efectivas para el ejercicio de la libertad sindical.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

43. Desde el plano teleológico, es imprescindible recordar que la norma que impone un número mínimo de afiliados para la subsistencia de un sindicato persigue una finalidad organizativa y funcional —vinculada al principio de representatividad— y no puede convertirse, en la práctica, en un medio para disolver sindicatos debilitados artificialmente por prácticas hostiles.

Como ya se ha señalado anteriormente, el **artículo 1 del Convenio N° 98 de la OIT** prohíbe todo acto que condicione el empleo o su mantenimiento a la renuncia o pérdida de la afiliación sindical, estableciendo una protección directa contra las medidas empresariales que tengan como finalidad o efecto disuadir o castigar la actividad sindical.

44. Bajo este marco, la norma interna debe interpretarse conforme a los estándares internacionales de protección de la libertad sindical, no solo por efecto del artículo 55 de nuestra Constitución, sino también porque tales convenios -como el N° 87 y el N° 98 de la OIT, ambos ratificados por el Perú- forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28 de la Constitución, según lo ha precisado el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 03561-2009-PA/TC.

Como se citó previamente, **“pueden ser entendidos como normas directrices al momento de evaluar los supuestos vicios de inconstitucionalidad de una ley”**.

45. Sobre esta base, una interpretación literal o automática del artículo 14 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que ignore el contexto de una eventual disolución sindical y su posible vinculación con



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

actos de injerencia empresarial, no solo es incompatible con la Constitución, sino que contraviene el deber estatal de prevenir, sancionar y reparar las prácticas antisindicales.

No puede dejar de recordarse aquí un principio general del derecho de profundo arraigo en la tradición jurídica continental: nadie puede beneficiarse de su propia conducta ilícita (*nemo auditur propriam turpitudinem allegans*). Su aplicación resulta plenamente pertinente cuando el empleador, directa o indirectamente, ha generado la desafiliación sistemática de los trabajadores mediante prácticas de coacción, intimidación o discriminación antisindical, y luego pretende invocar esa misma reducción para solicitar o justificar la disolución de la organización sindical. Aceptar esta secuencia significaría legitimar el uso del poder económico o disciplinario empresarial como mecanismo para vaciar de contenido real el derecho de sindicación.

46. Por tanto, la aplicación del artículo 14 debe someterse a una **interpretación conforme a la Constitución y los convenios internacionales de la OIT**, de manera que **la disolución de un sindicato solo sea procedente cuando el incumplimiento del número mínimo de afiliados no sea atribuible, ni siquiera parcialmente, a actos de injerencia o hostilidad del empleador.**

En los casos en que existan indicios razonables de afectación, corresponde al juez ponderar, con especial diligencia, si la aplicación literal de la norma provocaría una vulneración indirecta —pero grave— del derecho fundamental a la libertad sindical.

**Sobre el caso en concreto (Agravios N° 02 y N° 03)**



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

47. La **parte demandante** fundamenta sus agravios contra la sentencia impugnada, conforme a los siguientes fundamentos:

“(…) Existe un error al momento de admitir la disolución o liquidación de la organización sindical demandada, pues la disminución de los trabajadores afiliados (uno por desafiliación y otro en base a un mutuo disenso) se produjo conforme a un contexto de política antisindical del empleador; conllevando a que la valoración de los medios probatorios haya sido irrazonable, al no tener presente la conducta del empleador dentro de la solicitud de disolución sindical (…)”

Por su parte, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha resuelto la presente controversia, conforme a lo siguiente:

“(…) De los documentos obrantes, se advierte que el trabajador Agustín Alejandro Cadenillas Franklin, de forma voluntaria, tomó la decisión de desafiliarse del [REDACTED] [REDACTED] ejerciendo así su derecho a la libertad sindical individual negativa, no evidenciándose vicio alguno, tanto más si la carta dirigida al sindicato fue recepcionada por el propio secretario general de la organización sindical. (…)”

“(…) Sobre el particular, en el presente proceso del documento, se advierte que el trabajador Eulides Rojas Panduro, de forma voluntaria, suscribió con la empresa demandante un convenio de mutuo disenso, mediante el cual las partes intervinientes acordaron mutuamente culminar el vínculo laboral con el otorgamiento de una gratificación extraordinaria, no evidenciándose vicio alguno, tanto más si no se ha alegado o acreditado en autos que el mencionado trabajador ha iniciado una acción judicial a fin de cuestionar dicho convenio (…)”

“(…) En virtud a lo expuesto precedentemente, se tiene que en autos se encuentra acreditado que el [REDACTED]



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

[REDACTED] a la fecha de interposición de la demanda, contaba con 19 trabajadores afiliados a la empresa; siendo esto así, se configura el supuesto de hecho que habilita la declaración de disolución del Sindicato, al haber perdido uno de los requisitos esenciales para su subsistencia, el cual es contar con un mínimo de veinte (20) trabajadores afiliados, conforme a lo previsto por los artículos 14° y 20° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; por lo que, corresponde estimar la demanda de autos, máxime si a la fecha de emisión de la presente resolución, el sindicato demandado cuenta con tan solo 18 trabajadores afiliados (...)"

48. En el caso de autos, este **Colegiado Superior** considera que el presente proceso ha sido promovido por la empresa [REDACTED] con la pretensión de que se declare la disolución forzada del Sindicato Único

[REDACTED] al haberse verificado —según su alegato— que dicha organización no cumpliría con el número mínimo de veinte (20) afiliados exigidos por el artículo 14 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

De la revisión del expediente, se constata que, **al momento de interponerse la demanda**, el sindicato contaba con **dieciocho (18) afiliados**, número inferior al mínimo legal. No obstante, como ya se ha desarrollado previamente, este hecho **no puede ser examinado de forma aislada ni mecánica**, sino que debe valorarse conforme al conjunto de circunstancias fácticas y jurídicas ya expuestas, especialmente en relación a posibles indicios de injerencia antisindical por parte del empleador.

En efecto, conforme a la **documentación aportada por el sindicato demandado**, así como los **expedientes administrativos y actas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**, se acredita que el





PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

- b) Con fecha 28 de setiembre de 2023, el trabajador [REDACTED] [REDACTED] extinguió su relación laboral con la empresa demandante, a través de la figura jurídica denominada mutuo disenso.

CONVENIO DE MUTUO DISENSO CON OTORGAMIENTO DE GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA COMPENSABLE	
<p>[REDACTED] inscrita con R.U.C. No. 20378726876, domiciliada en la Av. Paseo De La [REDACTED] (Piso 11) Distrito de Miraflores, Provincia y Departamento de Lima General, identificado con DNI N° 08000013, según poder inscrito en la Partida Registral N° 03018540 con asiento con asiento C00028 del Registro de Personas Jurídicas de Lima, a quien en adelante se la denominará "LA EMPRESA"; y de la otra parte el Sr. Eulides Rojas Panduro identificado con DNI N° 08000058, domiciliado en Calle San Carlos S/N Mz E4 Lote 1A Etapa 1, Piso 2 C Poblado Zapallar Alto, distrito de Puente Piedra, provincia de Lima y departamento de Lima, a quien en adelante se la denominará "EL TRABAJADOR", de conformidad con lo dispuesto por el inciso c) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, acuerdan el presente Convenio de Mutuo Disenso con Otorgamiento de Gratificación Extraordinaria Compensable en los términos y condiciones siguientes:</p>	
<p><b>PRIMERO:</b> [REDACTED] en adelante LA EMPRESA) es una persona jurídica de derecho privado, inscrita en el Registro de Personas Jurídicas de Lima, a quien en adelante se la denominará EL TRABAJADOR por su parte se desempeña actualmente como Operario de Mantenimiento Eléctrico y Digital.</p>	
<p><b>SEGUNDO: OBJETO DEL CONVENIO</b> Con fecha 28 de Setiembre de 2023, EL TRABAJADOR y LA EMPRESA acuerdan mutuamente culminar el vínculo laboral, siendo considerado para efectos de la liquidación de beneficios sociales como último día de trabajo, el 30 de Setiembre de 2023.</p> <p>Con ocasión del cese por mutuo disenso de EL TRABAJADOR, LA EMPRESA ha decidido llegar a un acuerdo con EL TRABAJADOR otorgarle además de la liquidación de beneficios sociales, una gratificación extraordinaria compensable equivalente a la suma de S/ 56,319.53 (Cincuenta y seis mil trescientos diecinueve con 53/100 soles), de conformidad con lo establecido en el artículo 57 del Decreto Supremo N° 001-97-TR y sus modificatorias. En ese sentido, el importe entregado compensará cualquier adeudo laboral que por cualquier concepto redame con posterioridad EL TRABAJADOR.</p> <p>De esta manera, EL TRABAJADOR reconoce que con el importe entregado y descrito en el numeral anterior, no se le adeuda suma alguna por concepto laboral incluidas indemnizaciones y compensaciones laborales, y que con la firma del presente convenio recibe la suma a su entera satisfacción.</p> <p>Asimismo, EL TRABAJADOR recibirá al momento de su cese su liquidación de beneficios sociales, carta de retro de CTS y certificado de trabajo.</p>	

- c) Con fecha 29 de setiembre de 2023, el trabajador afiliado [REDACTED] [REDACTED] presenta su desafiliación a la organización sindical [REDACTED] [REDACTED]

<p>Ate, 28 de setiembre de 2023</p> <p>[REDACTED]</p> <p>Atención: Junta Directiva del Sindicato de Paneles Napsa SRL – SUTRANAPS</p> <p>Asunto: Desafiliación</p> <p>Por medio de la presente, les saludo cordialmente y a la vez les comunico mi decisión irrevocable de desafiliarme al Sindicato que ustedes dirigen, por motivo estrictamente personales.</p>	
<p>Agradezco todo el esfuerzo desplegado durante mi permanencia en el Sindicato.</p> <p>Atentamente,</p> <p></p> <p>AGUSTINE ALEJANDRO CADENILLAS FRANKLIN DNI: 32 0 8 2 6 1 2</p> <p>FEUCLA </p>	



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

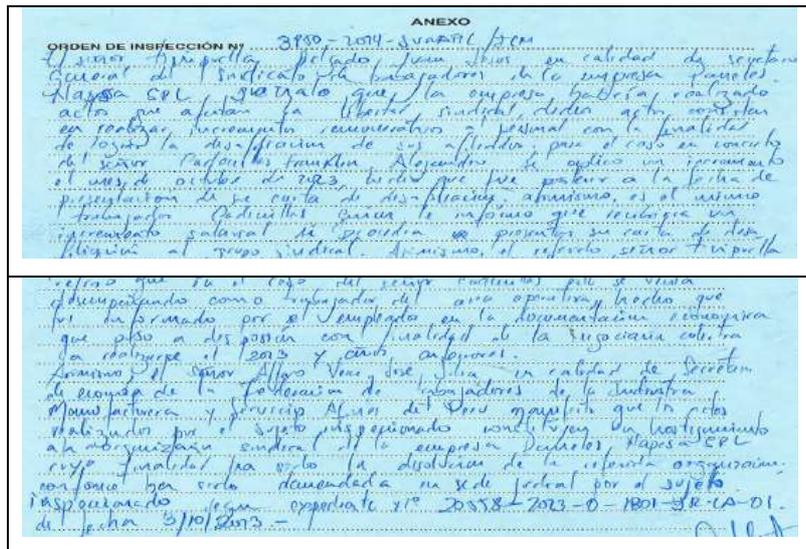
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

d) Con fecha 13 de octubre de 2023, el Sindicato Único de



interpone una denuncia inspectiva ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, con el objeto de denunciar el aumento de remuneraciones al personal; tal como el caso del trabajador Agustín Alejandro Cadenillas Franklin, quien se asignó un incremento de remuneraciones a causa de una desafiliación sindical (Orden de Inspección N° 3850-2024-SUNAFIL/ICM).



e) Lista de trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores



durante el mes de octubre de 2023; en donde no se cumple con una cantidad mínima de 20 miembros.





PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

es, una medida provisional para evitar el inicio de una negociación colectiva.

Expediente:	20558-2023-0-1801-JR-LA-01
Especialista:	
Cuadernos:	Cautelar
Escrito:	01
<b>MEDIDA CAUTELAR DE NO INNOVAR DENTRO DE PROCESO</b>	

**SEÑOR JUEZ DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA:**

[REDACTED] identificada con Registro [REDACTED] local en Av. Pasco de la Republica N° 5895 Int. 1101 (Piso 11) Distrito de Miraflores, Provincia y Departamento de Lima, debidamente representada por su Gerente General Patrick Van Ginhoven De Bernardis, identificado con DNI N° 06500813, según poder que obra debidamente inscrito en la Partida Electrónica N° 03018540 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Lima y Callao, señalando como domicilio procesal para estos efectos, en **CASILLA ELÉCTRICA 1884 Y JORGE VANDHERGEN 315 - MIRAFLORES**; ante usted me presento y digo:

3. En ese sentido, a luces de la ley, el sindicato no cuenta con la personería jurídica que la ley le otorga para ejecución de varios actos de la vida sindical, entre los cuales se encuentra el inicio de la negociación colectiva, con la presentación del pliego de reclamos, que conllevaría a la celebración de un convenio colectivo espurio, con la imposición de obligaciones ilegales, que sería dificultoso revertir luego; o a una huelga (convocada por un sindicato ilegal) en caso fracase la conciliación administrativa, que a la empresa le causaría perjuicios económicos y daños a su imagen pública.

4. Debemos resaltar que nuestra empresa no puede negarse, a pesar que el sindicato ya no cuenta con personería jurídica, a una negociación colectiva que puede iniciarse con la presentación de un pliego de reclamos, porque sería pasible de una multa por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL por infracción del artículo 25.8 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que expresamente señala que es **una infracción laboral muy grave** no recepcionar el pliego de reclamos, salvo causa legal que lo justifique, por lo que recurrimos a su despacho a fin de no ser pasibles de una multa por parte de la autoridad inspectiva, ya que solo un mandato judicial sería causa justa para negarse a recepcionar el pliego de reclamos e iniciar el trato directo.

h) Con fecha 12 de abril de 2024, la empresa demandada presenta su declaración ante la comparecencia iniciada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; en donde indica que incremento las remuneraciones de [REDACTED] en el mes de octubre de 2023, dentro del cargo de asistente de logística.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

**SUNAFIL** *J-H* *51*  
Decreto de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

**ORDEN DE INSPECCIÓN N°. 000003850-2024-SUNAFIL/ILM**  
**REQUERIMIENTO DE COMPARECENCIA**

Nombre o Razón Social: [REDACTED]  
Dirección del Domicilio Fiscal: CALLE MARIE CURIE, URB. INDUSTRIAL SANTA ROSA NRO.347, MNZ. D, LOT. 6, ATE - LIMA - LIMA  
Intendencia: Intendencia de Lima Metropolitana

En relación con la Orden de Inspección y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 5 numeral 3.2, artículo 13 de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y artículo 6º de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, **SE REQUIERE LA COMPARECENCIA** del sujeto inspeccionado arriba identificado, en AV. SALAVERRY N.º 655, 2DO. PISO (SALA DE COMPARENCIAS) JESUS MARIA a las 08:30 horas del día 12 de abril de 2024, con el objeto de:

[1] Acreditar representación legal del representante legal con documento de SUNARP idóneo y/o declaración jurada simple conforme al Art. 3º D.L. N.º 1246, y/o Carta Poder Simple en caso de delegación de poder; con poder específico para representar al sujeto inspeccionado durante el procedimiento recaído en la presente orden de inspección, resaltando facultades expresas para representar a la empresa ante la SUNAFIL haciendo mención al número de la presente orden de inspección, según sea el caso, además deberá exhibir DNI del Poderdante y Apoderado

La documentación requerida se refiere al período: 2023-2024

[REDACTED]

Los documentos solicitados deberán adjuntarse en la Casilla Electrónica hasta la fecha de la comparecencia.

**SUNAFIL** *J-H* *sesenta* *52*  
CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

ORDEN DE INSPECCIÓN N°: 000003850-2024-SUNAFIL/ILM

DATOS DE INVESTIGACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO:

Dirección: CALLE MARIE CURIE N.º 347 URB. INDUSTRIAL SANTA ROSA, MNZ. D, LOT. 6, ATE - LIMA - LIMA  
Distrito: Ate Provincia: Lima Departamento: Lima  
Hora de inicio: 08:30 h. Hora de término: 0:30 h.

ASUNTO: [REDACTED]  
(Indicar los hechos objeto de inspección por referencia a la materia)

En relación con la orden de inspección antes identificada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 13 numeral 13.0 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación.

DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA:  
El Sr. JESUS MARIA ALVARO, en calidad de apoderado represento que su representada no ha recibido aumentos con finalidad de asegurar aptitud y la libertad sindical, además respecto de los sujetos aumentos salariales a los trabajadores Carlos Luis Sánchez Alvarado y Porqueño Christiana Torres, estos no se pagaron dado conforme lo señala el expediente, si embargo, en el caso del Sr. JESUS MARIA ALVARO en el periodo de octubre 2023 se realizó una reducción en su remuneración de 1.3% de sueldo de trabajo como "asistente de logística" - Asimismo, en el caso de Sr. JESUS MARIA ALVARO se realizó un incremento en el mes de mayo 2024 -

- i) Con fecha 23 de febrero de 2024, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL emite una medida de requerimiento, conforme a la Orden de Inspección N° 000030177-2023-SUNAFIL/ILM, en donde constata que la empresa demandada procedió a un incremento general a los trabajadores no afiliados al sindicato, durante el año 2022, ascendente a un promedio de 1.3% de la remuneración básica, mientras que el año



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

2023 se incrementó en promedio 2.82%; los cuales no fueron extendido a los trabajadores sindicalizados, advirtiendo que la misma es una política de discriminación sindical.

<p><b>SUN-FIL</b> <span style="float: right;">J-LA</span></p> <p style="text-align: right;">CUDV</p> <p style="text-align: center;"><small>Decreto de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres</small> <small>"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de los héroes batallas de Junín y Ayacucho."</small></p> <p style="text-align: center;"><b>ORDEN DE INSPECCIÓN N.º 00000030177-2023-SUNAFIL/JLM</b></p> <p style="text-align: center;"><b>MEDIDA DE REQUERIMIENTO</b></p> <p><b>DATOS DE INSPECCIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO:</b></p> <p>[REDACTED]</p> <p>Registro MYPE: NO ACREDITADO <span style="float: right;">Fecha: 23/02/2024</span></p> <p>EL Inspector de Trabajo que suscribe hace constar:</p> <p>Las actuaciones inspectivas de investigación realizadas en relación con la orden de inspección antes identificada, han permitido comprobar los siguientes hechos:</p>
<p>8. Que, se ha verificado que la inspeccionada a efectuado un incremento a los trabajadores NO afiliados al Sindicato de remuneración para el año 2022, ascendente en promedio al 1.3% de la remuneración básica, mientras que para el 2023 se incrementó en promedio 2.82% de la remuneración básica, teniendo como criterio entre otros la evaluación de desempeño semestral; sin embargo se ha verificado que este incremento no ha sido aplicado a los trabajadores sindicalizados, debido a que cuentan con un incremento que es pactado en los respectivos Convenios Colectivos, pese a que también son evaluados.</p> <p>9. Que, si bien la representada fundamenta su conducta en el Principio de igualdad y No Discriminación precisando que lo realizan "con la intención de evitar general brechas remunerativas entre sindicalizados y no sindicalizados". Al respecto debe tenerse en consideración lo siguiente:</p>
<p><u>Calificación de la Infracción</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>La conducta infractora n.º 1, se califica como una <b>Infracción Muy Grave</b> en materia de relaciones laborales, de conformidad con lo tipificado en el numeral 25.17 del artículo 25 del Reglamento de la Ley N° 28806, aprobada por Decreto Supremo N° 019-2006-TR que establece: <i>"25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole."</i> Precisando el tipo infractor extraemos el siguiente supuesto de hecho del numeral 25.17 según lo resaltado en negrita: <b>La discriminación directa del trabajador como las referidas a la retribución por motivo de ejercicio de la libertad sindical.</b></li></ul>
<p><b>Primero.</b> - SE REQUIERE al sujeto inspeccionado para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de no discriminación por motivo sindical, sin perjuicio de la posible extensión del Acta de Infracción en caso de persistir el incumplimiento; por lo que, <b>DEBERÁ</b> realizar las siguientes acciones:</p> <p>[1] Calcular y/o liquidar los montos devengados por el incremento remunerativo realizado al personal no afiliado: 1.3% de la remuneración básica del periodo 2022, a sus veintitún (21) trabajadores afiliados al Sindicato consignados en el cuadro n.º 2 del presente documento; debiendo presentar la hoja de cálculo respectiva.</p> <p>[2] Reintegrar y/o pagar los montos devengados por el incremento remunerativo realizado al personal no afiliado: 1.3% de la remuneración básica del periodo 2022, a sus veintitún (21) trabajadores afiliados al Sindicato consignados en el cuadro n.º 2 del presente documento, según lo ordenado en el numeral precedente, debiendo presentar la prueba del pago (mediante depósito bancario, transferencia bancaria u otro medio idóneo y fehaciente; y las boletas de pago correspondientes que acrediten dichos pagos) a los inspectores actuantes.</p> <p>[3] Calcular y/o liquidar los montos devengados por el incremento remunerativo realizado al personal no afiliado: 2.82% de la remuneración básica del periodo 2023, a sus veintitún (21) trabajadores afiliados al Sindicato consignados en el cuadro n.º 2 del presente documento; debiendo presentar la hoja de cálculo respectiva.</p>

- j) Vista de la causa programada el 15 de julio de 2025, en donde la representante legal de la empresa demandada declara que el incremento de las remuneraciones a don [REDACTED]



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

██████████ se produjo en el mes de octubre 2023. Asimismo, indica que el señor ██████████ no manifestó una voluntad certera de desafiliación, en el mes de octubre de 2023, al encontrarse nervioso y no tener certeza de lo decidido.

“(...) El señor Cadenillas fue promocionado en el mes de octubre de 2023, se le aumentaron responsabilidades, tenía cargo de almacenero y ahora es asistente de logística, se ha cambiado su lugar de trabajo físico (...) Eso se venía dando desde marzo 2023, pero la empresa no tenía el presupuesto de tener esa decisión, a pedido de su jefe inmediato (...)” (minutos 00:30:08 en adelante)

“(...) El señor ██████████ se apersonó a la Oficina de Recursos Humanos solicitando su desafiliación (...) El señor estaba nervioso y no sabía, no sabía si la decisión que estaba tomando (...) Nosotros lo que hicimos fue aceptar su renuncia al sindicato y lo derivamos al sindicato (...) El señor después regresa diciendo no, mejor cambio de opinión, mejor me quedo, al ser un tema personal (...)” (minutos 00:31:34 en adelante)

50. De una revisión integral y razonada de los medios probatorios incorporados válidamente al proceso, esta Sala concluye que la pérdida de afiliados del ██████████ ██████████ **no se produjo en un contexto democrático ni de respeto a los derechos fundamentales**, sino dentro de un **patrón sistemático de hostilidad antisindical desplegado por el propio empleador**, orientado a debilitar su base afiliada, impedir la negociación colectiva e instrumentalizar, en última instancia, una causal de disolución legal con fines de neutralización sindical.

En efecto, se encuentra acreditado que desde el año 2022, la empresa ██████████ **implementó una política selectiva de incentivos económicos y actos de liberalidad diferenciados a**



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

**trabajadores no sindicalizados**, con el propósito de promover su permanencia fuera del sindicato. Dicha conducta se enmarca en un **patrón hostil que incluye la suscripción de mutuos disensos, el cese de trabajadores sindicalizados, presiones individuales para la desafiliación y el uso estratégico de una demanda de disolución con medida cautelar de no innovar**. Esta última fue presentada en octubre de 2023 -tan solo semanas después de concretarse las desafiliaciones- con el objetivo confeso de **impedir el ejercicio de la negociación colectiva**, acusando a la organización de ser una estructura “espuria” (utilizando los propios términos señalados dentro de la demanda cautelar).

51. La valoración conjunta de estas circunstancias, desarrolladas a lo largo del proceso y respaldadas con pruebas documentales (actas, constancias, comunicaciones internas, registros laborales y evidencias gráficas), **permite establecer un nexo de causalidad entre las decisiones empresariales y la merma del número de afiliados**, desvirtuando así la neutralidad o espontaneidad de la causal legal invocada.

En ese sentido, **resulta jurídicamente inviable aplicar de forma automática el artículo 14 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**, como si se tratara de una disposición neutra, sin contexto ni historia. Como se ha desarrollado en los fundamentos precedentes, **la interpretación constitucional y convencionalmente válida de dicha norma exige verificar si la pérdida del número mínimo de afiliados proviene de actos legítimos en un entorno democrático, o si, por el contrario, es producto de injerencias patronales contrarias al principio de libertad sindical**.

52. En este caso, **los indicios convergentes -no desvirtuados eficazmente por el empleador- permiten presumir razonablemente que las**



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

medidas adoptadas por [REDACTED] no sólo afectaron la estructura organizativa del sindicato, sino que fueron la causa directa de su debilitamiento, y, por tanto, de la invocación misma del artículo 14 como causal de disolución.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 23.5 de la Ley Procesal del Trabajo, ante la existencia de indicios de un hecho lesivo (en este caso, afectación a la libertad sindical), corresponde al empleador acreditar una justificación objetiva y razonable de su conducta, lo que no ha ocurrido en el presente proceso.

53. En consecuencia, **con base en los principios de interpretación conforme a los derechos fundamentales, el principio pro operario, la regla-principio de interdicción del beneficio por conducta irregular o contraria a derecho (nemo auditur propriam turpitudinem allegans), y el principio de razonabilidad en la aplicación de la ley**, esta Sala concluye que **no puede admitirse la disolución de un sindicato cuando el incumplimiento del requisito legal ha sido provocado por actos del propio empleador que lesionan la libertad sindical.**

A ello se suma el reconocimiento jurisprudencial del **bloque de constitucionalidad laboral**, en el cual -como ha sostenido el Tribunal Constitucional en el EXP. N° 03561-2009-PA/TC- se integran no solo los convenios OIT ratificados por el Perú (como los Convenios N° 87, N° 98 y N° 151), sino también instrumentos internacionales que **complementan el contenido esencial de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, aun si no han sido formalmente ratificados**, conforme al criterio doctrinal citado por Canessa Montejo (2022). En tal sentido, el juez nacional tiene el deber de reconstruir el contenido sustancial del derecho a la libertad sindical bajo los más altos estándares disponibles.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

54. Por tanto, aunque el número de afiliados actual del sindicato ascienda a dieciocho (18), **la causal prevista en el inciso c) del artículo 20 de la ley no puede ser aplicada válidamente**, pues ha quedado demostrado que **su configuración se produjo en un contexto hostil, plagado de medidas antisindicales, en el que el empleador pretendió obtener una ventaja ilegítima a través de una demanda de disolución construida sobre su propia conducta lesiva**. En términos sustantivos, **no corresponde beneficiar a quien ha creado las condiciones para el incumplimiento de la norma**, conforme a los principios de buena fe procesal y control judicial reforzado en materia de derechos fundamentales.

En ese marco, y replicando la interpretación sistemática, finalista y garantista del artículo 14 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo propuesta en los fundamentos anteriores, esta Sala **estimados los agravios segundo y tercero formulados por la demandada, y en consecuencia, corresponde revocar la sentencia apelada, reformándola, declarar infundada la demanda de disolución sindical interpuesta por la empresa [REDACTED] garantizando la continuidad jurídica del [REDACTED] como manifestación concreta de la tutela efectiva de la libertad sindical.**

.....

**Efectos jurídicos y límites del fallo: continuidad del sindicato y control frente a actos lesivos futuros**

55. La presente decisión implica reconocer, con carácter excepcional, la continuidad de una organización sindical conformada por menos de veinte



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

afiliados, a causa de un contexto hostil generado por el propio empleador. Esta solución, fundada en el principio de razonabilidad y en el bloque de constitucionalidad sobre libertad sindical, constituye una medida razonable frente a una situación de vulneración persistente de derechos fundamentales. Sin embargo, el Tribunal no puede pasar por alto la necesidad de establecer **límites materiales y procesales** que impidan una interpretación que vacíe de contenido el artículo 14 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En esa línea, autores nacionales como Llerena (2025), exponen la utilidad de aplicar analógicamente al proceso laboral la figura de la represión de actos lesivos homogéneos (RALH)<sup>13</sup>. Si bien dicho autor parte del supuesto habitual en que la parte demandante es quien sufre actos lesivos reiterativos, su razonamiento es aplicable por analogía inversa a los casos en que es el demandado -en este caso, el sindicato- quien resulta vulnerado tras haberse resuelto la litis en su favor. Tal como sostiene el autor, la RALH permite controlar actos futuros que, siendo sustancialmente homogéneos al declarado lesivo en la sentencia principal, vulneran el derecho fundamental previamente tutelado judicialmente.

### **Sobre el caso en concreto**

56. En consecuencia, este **Colegiado Superior** considera que, ante los hechos concretos del proceso y la naturaleza colectiva del sujeto procesal protegido, propone una interpretación flexible orientada a garantizar el pleno cumplimiento del mandato judicial (no disolución cuando sea

---

<sup>13</sup> Llerena Flores, I. (2025). *La represión de actos lesivos homogéneos en el proceso laboral: una herramienta viable desde la legislación y jurisprudencia actual*. Soluciones Laborales, (205), 105-120.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

propiciada mediante conducta antisindicales) y evitar su frustración por vías indirectas o actos posteriores.

Dicha interpretación cobra mayor sustento si se considera que el Proyecto del Código Procesal del Trabajo<sup>14</sup> -que cuenta con dictámenes aprobados por las Comisiones de Trabajo y de Seguridad Social, y de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República- ha regulado expresamente la figura de la RALH en su artículo 48<sup>1516</sup>, estableciendo un procedimiento específico para su aplicación en la etapa de ejecución:

*“(...) Artículo 48. Represión de actos lesivos homogéneos en los procesos laborales (...) 48.1. Si sobreviene un acto sustancialmente homogéneo al declarado lesivo en el proceso laboral, este puede ser denunciado por la parte demandante en la etapa de ejecución de la sentencia ejecutoriada. En caso de que se produzca un nuevo acto lesivo tras el archivo definitivo del expediente principal, este puede ser tramitado mediante la presentación de un incidente en cuaderno separado (...) 48.2. Presentada la solicitud de represión de actos lesivos homogéneos, el juez resolverá previo traslado a la otra parte por un plazo de tres días hábiles con o sin la absolución de esta. La resolución es apelable sin efecto suspensivo. 48.3. La decisión que declara la homogeneidad amplía el ámbito de protección del proceso, incorporando y ordenando la represión del acto lesivo sobreviniente. En caso de no declararse la homogeneidad, el juez deja*

---

<sup>14</sup> Cabe señalar que el texto original del Proyecto del Código Procesal del Trabajo fue redactado por el Dr. Gino Ernesto Yangali Iparraguirre, actual presidente de la Octava Sala Laboral de Lima, en coautoría con el Dr. Javier Arévalo Vela. Véase:

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s\\_cortes\\_suprema\\_home/as\\_inicio/as\\_enlaces\\_destacados/as\\_imagen\\_prensa/as\\_notas\\_noticias/2024/cs\\_n-presentan-proyecto-nuevo-codigo-procesal-trabajo-mejorar-tramite-procesos-laborales](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_inicio/as_enlaces_destacados/as_imagen_prensa/as_notas_noticias/2024/cs_n-presentan-proyecto-nuevo-codigo-procesal-trabajo-mejorar-tramite-procesos-laborales)

<sup>15</sup> Congreso de la República del Perú. (2025). *Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen el Código Procesal del Trabajo*. Comisión de Justicia y Derechos Humanos. Recuperado de:

<https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjgzNzAy/pdf>

<sup>16</sup> Congreso de la República del Perú. (2025). *Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, que, con texto sustitutorio, proponen un nuevo Código Procesal del Trabajo*. Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado de

<https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/Mjk5MzU0/pdf>



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

*a salvo el derecho del demandante para que el nuevo acto lesivo pueda ser evaluado en un nuevo proceso laboral (...)*”

57. Aunque esta norma aún no se encuentra vigente, su sola aprobación en sede parlamentaria en dos comisiones especializadas (Trabajo y Justicia) pone de relieve la razonabilidad y pertinencia de la figura en el marco del proceso laboral.

Su incorporación no solo responde a una tendencia jurisprudencial en desarrollo, sino también a la necesidad de contar con herramientas procesales eficaces para enfrentar maniobras evasivas que buscan eludir el cumplimiento real de las sentencias que reconocen derechos fundamentales colectivos o individuales.

58. En consecuencia, corresponde dejar debidamente establecido que **el sindicato demandado no solo tiene derecho a su vigencia y continuidad como organizador sindical, sino también a una protección reforzada contra eventuales actos futuros que, siendo sustancialmente homogéneos a los previamente declarados lesivos, pudieran vulnerar nuevamente su existencia jurídica, su personería gremial o sus derechos colectivos.**

Si ello ocurriera, **el juez competente podrá valorar -a solicitud de parte- la aplicación de la figura de represión de actos lesivos homogéneos en sede de ejecución.**

Este pronunciamiento, por tanto, no se agota en restituir el derecho vulnerado, sino que proyecta su eficacia para preservar la finalidad de la sentencia: asegurar la existencia real y operativa del sindicato. Todo lo cual se vincula al deber del juez de proteger los derechos fundamentales



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

incluso frente a actos posteriores al fallo, conforme al artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo vigente, que faculta a valorar indicios razonables y adoptar medidas de tutela de derechos colectivos vulnerados.

.....

### **Sobre los costas y costos del proceso**

59. En cuanto a las costas y procesales, los artículos 410° y 411° del Código Procesal Civil prescriben que las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso. y “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo (...)”, y estando a la revocatoria de la sentencia, **se condena a la demandante al pago de costos y costas procesales**, por considerar que no tenía motivos legítimos para demandar, estado a la verificación de actos antisindicales y en aplicación al artículo 14° de la Ley N° 29497, al no haberse verificado causal alguna de exoneración.
60. Respecto al quantum de los costos, este se deberá sujetar a los criterios establecidos por el propio Tribunal Constitucional (2012), tal como la sentencia recaída en el Expediente N° 00052-2010-PA/TC, al momento de señalar que:

*“(...) Teniendo presentes las razones esgrimidas por el Juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su*





PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE

Exp. N° 20558-2023-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

2. **CONFIRMAR** la Sentencia N° 48-2025 contenida en la resolución de fecha 07 de marzo de 2025; a través del cual se ha dispuesto lo siguiente:

a) **DECLARO INFUNDADA** la excepción de falta de legitimidad para obrar activa, deducida por la parte demandada.

En los seguidos por [REDACTED] contra la parte demandada

[REDACTED]

[REDACTED] sobre **DISOLUCIÓN DE SINDICATO Y OTROS**; y los devolvieron al juzgado de origen.

*GEYI/LJBB-IJLLF*