

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Facultad de Derecho



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Buscando la efectiva protección de los dirigentes sindicales:
tránsito del fuero sindical regulado en el ordenamiento
jurídico peruano al despido propuesta

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Autor:

Ralph Edgar Salas Salazar

Asesor:

Paul Gonzalo Paredes Palacios

Lima, 2021

Informe de Similitud

Yo, Paul Gonzalo PAREDES PALACIOS, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado “Buscando la efectiva protección de los dirigentes sindicales: tránsito del fuero sindical regulado en el ordenamiento jurídico peruano al despido propuesta” del/de la autor(a) Ralph Edgar SALAS SALAZAR, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 28%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 09/05/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 18 de mayo del 2023.

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: PAREDES PALACIOS PAUL GONZALO	
DNI: 10553187	Firma 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6813-9813	

Resumen: Mediante la presente investigación se pretende examinar si la regulación actual del fuero sindical en el ordenamiento jurídico peruano es un mecanismo idóneo para proteger a los dirigentes frente al despido o si es necesario establecer mayores niveles de tutela que permitan un ejercicio más efectivo de la acción sindical.

Nuestro método de investigación parte por un análisis de la normatividad peruana del fuero sindical y su interpretación por parte de la doctrina y la Corte Suprema, además de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, para luego analizar las razones jurídicas que justificarían la regulación del despido propuesta. Finalmente, realizaremos una comparación de la normatividad nacional con el resto de Latinoamérica y formularemos una propuesta legislativa para regular el despido propuesta en Perú.

Concluimos que la regulación del despido propuesta se justifica en la necesidad de garantizar un debido procedimiento, que incluya el deber de imparcialidad, y otorgar una tutela más elevada de la libertad sindical. Por otra parte, entre los países de Latinoamérica que adoptan el modelo de pluralismo sindical en sus relaciones colectivas, Perú es el único país de la región que no ha regulado el despido propuesta ni otros mecanismos compensatorios -como permitir que los dirigentes despedidos puedan participar en la comisión negociadora- para fortalecer el fuero sindical, lo cual es un hecho que debería llamar la atención para enmendar esta situación.

Palabras clave: fuero sindical - despido propuesta – libertad sindical – pluralismo sindical – unidad sindical - debido procedimiento – dirigentes sindicales.

Abstract: The general purpose of this research project is to examine whether the current rules and regulation of trade union rights in the Peruvian legal system are an appropriate mechanism to protect leaders of trade unions from dismissal or whether it is necessary to establish higher levels of legal protection for a more effective exercise of the industrial action.

Our research method starts with an analysis of the Peruvian rules and regulations of the trade union rights and their interpretation by the academic legal opinion and the Supreme Court, in addition to the recommendations of the Freedom of Association Committee. Then, it analyzes the legal reasons for the proposed regulation of dismissal. Finally, a comparison of national rules and regulations with those of the rest of Latin America is made, and a draft legislation on the proposed dismissal in Peru is developed.

Our conclusion is that the regulation on the proposed dismissal is grounded in the need to guarantee due process, including the duty of impartiality, and to provide greater protection of freedom of association. On the other hand, among the Latin American countries that adopt the model of trade union pluralism in their collective relations, Peru is the only country in the region that has not regulated the proposed dismissal or other compensatory mechanisms -such as allowing dismissed leaders of trade unions bargain collectively- to strengthen the trade union rights. This is a fact that should be brought to our attention in order to amend this situation.

Key words: trade union rights - proposed dismissal – freedom of association – trade union pluralism – trade union unity - due process – leaders of trade unions.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Temas:	Pag.
I. INTRODUCCIÓN	1
II. EL DESPIDO PROPUESTA COMO MECANISMO DE PROTECCIÓN REAL A LOS DIRIGENTES SINDICALES	2
I.1. Insuficiencia del fuero sindical para garantizar una protección idónea al dirigente sindical frente al despido	5
I.2. Justificando la necesidad de un control previo a la decisión del empleador de extinguir el vínculo laboral de los dirigentes sindicales	9
I.3. La diferencia en el procedimiento de despido entre los trabajadores amparados por el fuero sindical y los demás trabajadores	12
I.4. El modelo de pluralismo sindical justifica que se regule un fuero sindical reforzado	16
III. HACIA LA MAYOR PROTECCIÓN DEL DIRIGENTE SINDICAL: REGULACIÓN DEL DESPIDO PROPUESTA.....	18
II.1. La aplicación del despido propuesta en Colombia, Chile, Paraguay y Venezuela.	18
II.2. Sugerencias para la incorporación del despido propuesta en el ordenamiento jurídico peruano.....	20
IV. CONCLUSIONES	22
V. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	23

I. INTRODUCCIÓN

Ejercer el derecho a la libertad sindical es necesario para que los trabajadores alcancen la mejora en sus condiciones laborales, pero también implica estar expuesto a riesgos de represalias (desde actos de hostilidad, no promoción en la empresa, hasta sanciones disciplinarias desproporcionadas o injustificadas), en especial para aquellos que participan directamente en la negociación colectiva, debido a que representan los intereses de los trabajadores.

En ese contexto, los dirigentes sindicales están expuestos en mayor medida a sufrir represalias por parte del empleador y en el presente trabajo de investigación nos centraremos en la contingencia del despido y el análisis del fuero sindical que se erige como mecanismo de protección.

Al respecto, durante el año 2019 las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo del Perú (MTPE) demuestran que se ha verificado la existencia de 9,282 despidos arbitrarios, además que durante dicho año se atendieron 32,108 consultas por despido arbitrario.¹ Pese a que no se especifica la cantidad de dirigentes sindicales en la data del MTPE, podemos observar que el despido arbitrario es un riesgo latente en toda relación laboral, siendo lógico suponer que se encuentren más expuestos los trabajadores que tengan mayor nivel de conflictividad con el empleador, como sucede con los dirigentes sindicales.

En ese sentido, resulta primordial garantizar mayores niveles de protección a los dirigentes sindicales con la finalidad que puedan desarrollar sus actividades sindicales con mayor seguridad, sin que la amenaza o el riesgo del despido arbitrario sea un impedimento que evite que obtengan mejoras laborales, más aún, en el caso del Perú cuya normatividad ha optado por encausar la negociación colectiva a nivel de empresa ante la falta de acuerdo de las partes, debilitando la acción sindical por ser atomizada.

El punto de partida es analizar la regulación del fuero sindical en el ordenamiento jurídico peruano, su aplicación por parte de la Corte Suprema, y la interpretación de la doctrina peruana, en concordancia con las recomendaciones formulada por el Comité de Libertad Sindical. Luego determinaremos que resulta necesario incorporar el despido propuesta en el Perú, tal como lo proponen dos proyectos legislativos.

En esta investigación académica analizaremos el despido propuesta regulado en otros ordenamientos jurídicos latinoamericanos como Chile, Colombia, Paraguay y Venezuela, junto con el caso particular de Ecuador. Ello en la medida que, en la experiencia comparada nos permitirá verificar cómo se ha regulado una protección adicional a los dirigentes sindicales frente al despido y formularemos una propuesta legislativa para regular el despido propuesta en Perú.

Concluimos que la regulación del despido propuesta en el Perú es necesaria para garantizar un debido procedimiento, que incluya el derecho de la imparcialidad, y

¹ Consultado el 15 de mayo 2021: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/920578/ANUARIO_2019_.pdf

otorgar una tutela más elevada de la libertad sindical, sobre todo entre los países que optan por un modelo de pluralismo sindical en sus relaciones colectivas, calificado como débil por ser atomizado. El fortalecimiento del fuero sindical en el Perú es un debate que no debe pasar desapercibido para alcanzar mayores niveles de democracia y justicia social en las relaciones laborales.

II. EL DESPIDO PROPUESTA COMO MECANISMO DE PROTECCIÓN REAL A LOS DIRIGENTES SINDICALES

En el presente trabajo de investigación comenzaremos analizando la regulación que existe en torno a la protección del dirigente sindical frente al despido, para lo cual debemos remitirnos a la regulación constitucional.

Por un lado, tenemos que se ha regulado en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú establece que la ley se encargará de desarrollar la adecuada protección contra el despido arbitrario. Por otro lado, el artículo 28° de la Constitución Política del Perú establece como obligación del Estado que garantice la libertad sindical. Dichos artículos deben ser analizados en conjunto cuando se aborde la regulación infra constitucional relativa al fuero sindical.

Pues bien, debemos tener presente que existen dos normas legales para analizar cómo se encuentra regulada la protección de los dirigentes sindicales frente al despido:

Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR) ²	Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) ³
<p>Artículo 30.- El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores <u>no ser despedidos</u> ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, <u>sin justa causa debidamente demostrada</u> o sin su aceptación</p>	<p>Artículo 29.- <u>Es nulo el despido</u> que tenga por motivo:</p> <p>a) La afiliación a un sindicato o la <u>participación en actividades sindicales.</u></p> <p>b) <u>Ser candidato</u> a representante de los trabajadores o actuar <u>o haber actuado en esa calidad.</u></p>

De esta forma, se puede observar que los dirigentes sindicales se encuentran protegidos por el fuero sindical, lo cual les impide ser despedidos a menos que exista una causa justa debidamente demostrada. De lo contrario, el trabajador afectado podría solicitar su reposición invocando la existencia de un despido nulo.

Respecto a la carga probatoria, en el artículo 37° de la LPCL precisa que no cabe la presunción del motivo alegado para el despido, sino que deberá ser demostrado por

² En adelante, se hará referencia a la "LRCT" cuando se cite dicha norma.

³ En adelante, se hará referencia a la "LPCL" cuando se cite dicha norma.

aquel que lo acuse. Ello presenta un correlato en el plano procesal, a través de lo dispuesto en los numerales 23.3 y 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, “NLPT”) que imponen al trabajador el deber de acreditar el motivo de la nulidad y el empleador la causa del despido

Entonces, si el dirigente sindical alega la nulidad del despido por su participación en actividades sindicales, tendrá la carga probatoria de acreditar que su despido se produjo por dicho motivo, mientras que el empleador deberá probar la existencia de la causa justa del despido que haya invocado en el procedimiento disciplinario. A partir de los hechos que puedan ser demostrados por el empleador y el trabajador, el órgano jurisdiccional podrá reconstruir los hechos del caso para tomar una decisión. Así pues, ambas partes procesales comparten la responsabilidad de esclarecer las circunstancias en las que se extinguió la relación laboral.

Adicionalmente, el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional desarrolla la correcta interpretación del fuero sindical, para aclarar que se garantiza una protección amplia que incluya a todo trabajador despedido con motivo de haber realizado actividades sindicales, sin limitarse a los dirigentes sindicales.

Si bien existe un debate sobre el valor vinculante de los plenos jurisdiccionales, nos adherimos en considerar a los plenos jurisdiccionales como espacios de debate y discusión entre magistrados para abordar criterios discrepantes de la actividad jurisdiccional, pero sin resolver un caso concreto, por lo cual no se ejerce la jurisdicción en estos casos (Aguedo 2014, pp. 139). Por ello, nos encontramos ante criterios que pueden ser usados por los organismos jurisdiccional para resolver sus casos con la finalidad de garantizar la seguridad jurídica y la predictibilidad.⁴

En ese sentido, mediante el artículo 116° de la Ley Orgánica del Poder Judicial permite que los magistrados pertenecientes a las Salas Especializadas lleven a cabo plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a efectos de uniformizar sus decisiones judiciales, sin que especifique la norma que nos encontremos ante acuerdos vinculantes o que otros juzgados deban motivar su apartamiento.

Por el contrario, la posibilidad de emitir un precedente vinculante se desarrolla en el artículo 400° del Código Procesal Civil, pero se requiere seguir con un procedimiento especial, que consiste en que la Sala Suprema Civil convoque a los jueces supremos para que adopten o modifiquen un precedente judicial, cuya decisión debe ser adoptada con mayoría absoluta. En tanto los plenos jurisdiccionales no resuelven un caso concreto, consideramos que no podría constituir un criterio vinculante.

⁴ Dicho criterio también fue asumido por el Vigésimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima en Expediente N° 06565-2020-0-1801-JR-LA-09, cuando decidió adherirse al VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de fecha 22 de mayo de 2018.

Ahora bien, se pretende cambiar el panorama actual mediante dos proyectos legislativos. El primero es el Proyecto de Ley N° 6741/2020-CR (en adelante “primer proyecto”), el cual propone instaurar el despido propuesta en la NLPT para que no se pueda despedir a los dirigentes sindicales sin que medie una autorización judicial:

“Artículo 49-A Protección judicial de dirigentes sindicales ante despidos arbitrarios

En el caso de los trabajadores que son miembros de las juntas directivas de las organizaciones de trabajadores, sea cual fuere el régimen laboral al que pertenezcan, el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sin previa autorización del juez laboral, quien puede concederla luego de evaluar el cumplimiento de alguna de las causales justas para el despido previstas en el artículo 24 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728.

Sin la autorización judicial, el empleador no puede suspender o separar al dirigente sindical mientras ostente dicho cargo, hasta tres (3) meses después de concluido este. (...)”

Así pues, se regula una garantía a nivel de las normas procesales para que no se pueda extinguir el contrato de trabajo de un dirigente sindical, a menos que exista un pronunciamiento judicial favorable sustentada en una causa justa vinculada solamente en la conducta del trabajador.

El segundo es el Proyecto de Ley N° 105-2021-MP (en adelante “segundo proyecto”) que busca la misma finalidad de que medie una autorización previa para despedir al dirigente sindical, para lo cual se pretende modificar el artículo 30° de la LRCT:

“Artículo 30.- (...) El empleador no puede poner término al contrato laboral de los trabajadores amparados por el fuero sindical, sin previa autorización del juez, quien solo la puede conceder luego de evaluar el cumplimiento de alguna de las causas justas de despido contempladas en el artículo 22 y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.”

En este caso, se regula una garantía a nivel de las normas sustantivas, para que el empleador no pueda despedir a un dirigente sindical, sin que medie una autorización de un juzgado laboral amparándose en una causa justa vinculada con la conducta o a la capacidad del trabajador.

Comparando ambos proyectos legislativos, verificamos que el segundo es más garantista a nivel subjetivo, objetivo y temporal que el primero, tal como se encuentra sintetizado en el cuadro que hemos elaborado:

Niveles de protección	Primer Proyecto del año 2020	Segundo Proyecto del año 2021
Subjetivo	Trabajadores miembros de las juntas directivas del sindicato	Trabajadores protegidos por el fuero sindical. Según el VIII Pleno Laboral, se aboga por una interpretación amplia sin reducirse a los dirigentes.
Objetivo	Protege ante los despidos sustentados en la conducta del trabajador.	Protege ante los despidos sustentados en la conducta o la capacidad del trabajador.
Temporal	Hasta 3 meses luego que termine el nombramiento del sindicato.	No se establece una protección delimitada temporalmente.

De esta forma, el segundo proyecto garantiza una protección más amplia de aquellos trabajadores que realicen actividades sindicales (no reduciéndose a los miembros de las juntas de un sindicato) ante cualquier extinción del contrato de trabajo promovido por la decisión unilateral del empleador (no se limita al despido relacionado por la conducta) y no se ha previsto una garantía temporal de protección.

A continuación, examinaremos el panorama actual de la protección de los dirigentes sindicales frente al despido y en los tres siguientes acápites justificaremos los motivos que permiten que nuestro sistema jurídico adopte el esquema del despido propuesta para otorgar un plus de tutela a la libertad sindical.

I.1. Insuficiencia del fuero sindical para garantizar una protección idónea al dirigente sindical frente al despido

Es menester recordar que las normas referidas a los derechos y libertades reconocidas en nuestra Carta Magna (entre ellas se encuentra la libertad sindical) deben ser interpretadas en concordancia con los tratados y acuerdos internacionales ratificados por el estado peruano, tal como lo establece la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú.

En ese sentido, el Convenio 98 de la OIT ha previsto en su primer artículo que se les debe brindar adecuada protección a los trabajadores ante cualquier acción que constituya una discriminación susceptible de vulnerar el derecho a la libertad sindical, con especial énfasis ante el despido o toda clase de perjuicios originados por la ejecución de actividades sindicales.

En cuanto a la regulación destinada a consagrar la plena efectividad de la libertad sindical al amparo del Convenio 98 de la OIT, nuestro ordenamiento jurídico adopta el fuero sindical, el cual ha merecido severas críticas, por estar reducido su campo de acción en el plano subjetivo (solamente cubre algunos dirigentes sindicales) y en el

plano objetivo (ante el despido), a pesar de que la tendencia actual ha sido aumentar la protección subjetiva y objetiva (Villavicencio, 2014, pp. 220).

Asimismo, se ha criticado al fuero sindical, porque garantizarse la libertad sindical no debe reducirse a una simple elaboración de normas que determinen su ámbito subjetivo y objetivo, sino que debe complementarse mediante la formulación de reglas procesales destinadas a materializarse (Villavicencio, 2010, pp. 179-180).

Otra crítica realizada al fuero sindical es que omite garantizar el rol reforzador de la libertad sindical. En primer lugar, no especifican cuáles son las medidas específicas de amparo que otorgarán cuando se produzca el despido sin causa o el traslado no consentido del trabajador, a efectos de brindar una tutela con la debida celeridad. En segundo lugar, no existe una “norma de cierre” que ofrezca una defensa amplia y eficiente frente a cualquier trabajador o sindicato ante toda conducta susceptible de vulnerar su libertad sindical (“conducta antisindical”), independientemente de la manera en que se lleve a cabo o el agente que la ejecute (Sanguineti, 1994, pp. 27).

Cabe añadir que el magistrado Javier Arévalo Vela afirma que el fuero sindical no es una garantía de indemnidad ante el despido, sino que es posible extinguir el contrato de trabajo de una persona que se encuentre bajo la cobertura del fuero sindical, siempre que se encuentre demostrada la causa justa, vinculada a la conducta o capacidad del trabajador. Finalmente, el autor manifiesta que generalmente los dirigentes sindicales son despedidos imputándoles una falta grave (2012, pp. 187).

Con base en la doctrina citada, destacamos tres críticas a la regulación actual del fuero sindical sobre los siguientes aspectos: **(i)** no es un mecanismo preventivo que evite el despido de los dirigentes sindicales; **(ii)** ausencia de normas destinadas a invertir la carga probatoria a favor del dirigente sindical despedido; y, **(iii)** carencia de tutela célere que permita la reincorporación del dirigente sindical en un breve plazo.

Sobre el particular, realizamos una precisión respecto al punto **(i)**, hemos citado la postura de Arévalo Vela, a manera de ejemplo, para conocer la interpretación del fuero sindical por parte de un vocal de la Corte Suprema, apreciándose que opina que esta figura no podría evitar que el empleador inicie el procedimiento de despido en caso impute una causa justa de despido.

Con respecto al punto **(ii)**, tenemos la postura que carecemos de normas procesales que idóneas a efectos de garantizar una protección eficaz del dirigente sindical frente al despido, pese a la existencia de medidas cautelares, porque esta es insuficiente para tutelar la libertad sindical. Nos explicamos, para que el trabajador acceda a una medida cautelar en la práctica judicial se suele cometer el error de exigir una sentencia de primera instancia favorable para acreditar la verosimilitud del derecho, debido a la desconfianza que existe sobre las medidas cautelares para una parte de las autoridades judiciales. Sin perjuicio de ello, esta situación evidencia que el estándar probatorio

exigido para demostrar la verosimilitud en el derecho es excesivamente alto y no se condice con la naturaleza jurídica de esta institución, como lo entiende la doctrina.

Si bien Jordi Ferrer Beltrán analiza los estándares probatorios en el ámbito penal español, somos de la opinión que sus conclusiones esbozadas pueden ser aplicadas al derecho laboral para comprender los alcances de la verosimilitud, las cuales se pueden resumir en lo siguiente: (i) no hay certezas racionales posibles, por ello que solo quepa hablar de probabilidades logísticas, y (ii) se debe fijar un umbral según el cual admitamos una hipótesis como probada. Asimismo, el autor reconoce que mientras sea más exigente el estándar, originará un mayor número de falsas absoluciones y si es menos exigente, generará un porcentaje mayor de falsas condenas (2007, pp. 1-6).

Entonces, aplicando el razonamiento de Jordi Ferrer, un estándar probatorio más exigente para el trabajador, que se le requiera probar la causalidad entre el despido nulo y sus actividades sindicales, ocasionará que se conceda un menor número de medidas cautelares de reposición, pese a que haya existido un despido arbitrario; mientras que si es menos exigente el estándar para el trabajador, se otorgarán más medidas cautelares, incluso así existan despidos válidos por una causa justa.

Bajo ese escenario, somos del punto de vista, que al ser el trabajador la parte débil de la relación laboral, y por sus problemas de acceso a la prueba, que suelen encontrarse en poder exclusivo del empleador, debería bastar con acreditar que el trabajador ostenta un cargo sindical para acreditar la verosimilitud en el derecho. A lo que cabe añadir, que se busca tutelar el derecho a la libertad sindical, el cual goza de una protección constitucional y por medio de tratados internacionales ratificados por Perú.

Otro aspecto es el peligro en la demora, dado que el dirigente sindical despedido es luego reemplazado por un miembro suplente para que pueda proseguir la negociación colectiva, e incluso así se reponga al dirigente sindical con una medida cautelar, por más sumaria que sea, ello no garantiza que pueda participar nuevamente en la comisión negociadora.

En tal virtud, una protección procesal idónea es aquella destinada a trasladar la carga probatoria exclusivamente al empleador para que acredite la validez del despido antes que se materialice dicha decisión, con lo cual existiría una presunción de ilicitud del despido en estos casos. Otra alternativa sería proscribir el despido de los dirigentes sindicales con la finalidad de garantizar su participación en la comisión negociadora sin inconveniente alguno.

En relación al punto **(iii)** se vincula con la carga procesal que impide que el trabajador injustamente despedido pueda acceder a una reposición en el más breve plazo. Si bien se ha previsto que pueden iniciar un proceso abreviado laboral (solicitando únicamente la nulidad del despido) ello no necesariamente garantiza un pronunciamiento célere que permita la reposición del trabajador antes que finalice la negociación colectiva.

Por otra parte, pretendemos analizar cómo la Corte Suprema ha venido aplicando la institución del fuero sindical, para reafirmarnos en la necesidad de incorporar modificaciones en su regulación actual:

Casación N°	Principal conclusión
297-1999 Del Santa	El despido no implica una afectación al fuero sindical si después se demuestra en juicio que el trabajador incurrió en una falta grave imputada por el empleador.
5481-2015 Lima Norte	El fuero sindical no constituye una garantía para evitar el despido si se imputa una falta grave. En este caso la Corte Suprema repone al trabajador luego de más de 6 años de juicio.
9980-2017 Lima	El fuero sindical no constituye una garantía para evitar el despido si se imputa una falta grave. Al contrario, la Corte Suprema avala el despido.
7488-2016 Arequipa	El trabajador para obtener su reposición debe probar la relación de causalidad entre la actividad sindical y el despido.

A partir de la interpretación de la Corte Suprema del artículo 30° de la LRCT vemos la necesidad de regular un fuero sindical que garantice una mayor protección al dirigente sindical, debido a que se considera que no se ha regulado una inmunidad frente al despido, además que en algunos casos el despido nulo recién se advierte luego que el trabajador afectado interpone un recurso de casación. Inclusive, se le requiere a la parte procesal más débil que cumpla con acreditar el nexo causal entre desarrollar actividades sindicales y el despido cometido por su empleador.

Esta realidad dista de las garantías que debe existir para proteger a los dirigentes sindicales, en base a la quinta edición de recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT que analiza el caso del despido de los dirigentes sindicales (2006, pp. 174-177):

Pronunciamiento / párrafo	Criterio establecido
818	Las normas destinadas a la tutela de la libertad sindical no son suficientes a menos que se complementen con mecanismos procesales destinadas a velar por una protección eficaz.
827	Un procedimiento judicial con una duración de 14 meses implica una afectación a la libertad sindical, siendo la dilación injustificada un motivo suficiente para ordenarse una reposición de un dirigente sindical.
831	Los instrumentos de protección preventiva contra la libertad sindical (como sería el requisito de la autorización previa de la autoridad de trabajo antes de cesar a un dirigente sindical) pueden complementarse de otras maneras, como sería exigirles a los empleadores que aporten pruebas para sustentar que el despido no se relacionó con actividades sindicales.

Evidentemente la regulación actual del fuero sindical en el ordenamiento jurídico peruano presenta deficiencias para garantizar una protección idónea del dirigente

sindical frente al despido. Conforme a los criterios reconocidos por el Comité de Libertad Sindical, nuestra legislación nacional no ha ido acompañado de procedimiento que aseguren una protección eficaz de los dirigentes sindicales contra el despido, además que la carga procesal del Poder Judicial en el Perú genera una dilación indebida de los procesos (como hemos visto en el cuadro, un dirigente sindical puede tardar hasta 6 años en obtener su reposición).

En armonía con el pronunciamiento 831 del Comité de Libertad Sindical, los proyectos legislativos que citamos en el anterior acápite se erigen como mecanismos de protección preventivos que buscan evitar que el dirigente sindical se vea afectado frente al despido.

En los siguientes apartados nos pronunciaremos sobre los motivos que justifican la necesidad de implementar el despido propuesta como plus de tutela para garantizar una protección real a los dirigentes sindicales

I.2. Justificando la necesidad de un control previo a la decisión del empleador de extinguir el vínculo laboral de los dirigentes sindicales

Debemos partir por concebir si la decisión del empleador de extinguir el contrato de trabajo de un dirigente sindical se puede calificar como un derecho, privilegio o potestad. A efectos de determinar ello, nos apoyaremos en un análisis de los conceptos jurídicos bajo un esquema de “conceptos correlativos” de Hohfeld:

*“(…) decir que ‘x’ tiene un **derecho** respecto de ‘y’ con relación a cierta acción es equivalente a sostener que y tiene un deber respecto de ‘x’ con relación a esa acción (...) la expresión ‘derecho’ se emplearía en sentido amplio para hacer referencia indistintamente a cualquier tipo de ventaja jurídica (...)*

*El concepto ‘correlativo’ del **privilegio** que tiene ‘x’ respecto de ‘y’ de, por ejemplo, entrar en su predio, es un no-derecho de ‘y’ a que ‘x’ no entre (...)*

*La noción de **potestad** (...) un cambio en una determinada relación jurídica puede resultar ya sea de un hecho sobreviniente que no está bajo el control de la voluntad de un ser humano, ya sea de un hecho que sí se encuentra bajo el control de la voluntad de un ser humano. (...) El concepto ‘correlativo’ al de potestad es el de sujeción. (Orsunesu y Rodríguez, 2018).*

En primer lugar, para exponer que el empleador tiene un “derecho a despedir”, deberíamos identificar un deber correlativo del trabajador respecto a dicha acción, pero no identificamos uno en concreto ¿el deber de no ser despedido arbitrariamente? El trabajador sí podría tener un derecho a no ser despedido arbitrariamente, tal como lo reconoce el artículo 27° de nuestra norma fundamental, ante lo cual el empleador sí tendría un deber de garantizar que no exista un despido arbitrario.

En segundo lugar, para considerar que el empleador tiene un “privilegio de despedir” se tendría que concluir que el trabajador tiene correlativamente un no derecho de que el empleador no lo despida, con lo cual -bajo este supuesto- no existiría un derecho a la reposición o indemnización del personal cesado. Claramente esta situación es inviable en el marco de un Estado Constitucional y de Derecho o de una democracia.

Por último, colegir que el empleador tiene una potestad de despedir, conlleva a que puede efectuar un cambio en la situación jurídica del trabajador, quien correlativamente se encontraría ante una situación de sujeción. Este el escenario en el que nos encontramos, dado que empleador actúa como juez y parte cuando inicia el procedimiento de despido, como veremos más adelante.

En tal virtud, identificamos que el despido del dirigente sindical proviene del poder de dirección del empleador, en cuanto a su potestad de sanción, pero como todo poder jurídico, no debe encontrarse exento de controles o límites.

Ahora bien, bajo la óptica de la asimetría de poderes existente entre los trabajadores y el empleador, permite concluir que todo acto que proviene del poder privado producido por el poder económico debe ser ordenado y encausado, sometándolo a límites. De igual manera, la ley restringe el despido, a través de dos mecanismos: limitando cualquier decisión ilegal empresarial y garantizando la reparación del daño ocasionado por la pérdida del empleo (Baylon, 2011, pp. 38-39)

Así pues, el despido es concebido como una violencia (pudiendo ser concebida como una manifestación de autotutela del empleador) sometida a un control judicial ex post, con la finalidad de evitar la arbitrariedad del empleador y velar por la reparación del daño, siendo una arista fundamental el debido proceso.

En efecto, nuestro ordenamiento jurídico y jurisprudencia nacional ha limitado el poder de sanción del empleador sujetándolo al debido proceso mediante diversas garantías tales como la formalidad estricta para imputar la falta grave (que sea por escrito y sujeto al principio de tipicidad), concediendo el derecho a la defensa del trabajador (mediante su carta de descargos), velando por la correcta actividad probatoria al proscribir la fabricación de las pruebas (sancionando el despido fraudulento con la reposición o la indemnización, a decisión del trabajador).

El debido proceso está conformado por el deber de imparcialidad con la que debe actuar la autoridad que ejerce la función sancionadora. En ese sentido, Carlos Picado Vargas expone que la imparcialidad implica que deba existir independencia, la cual emana del rol del tercero que ocupa la posición de juzgador en el proceso, cuya postura impide que realice funciones de partes y que su decisión dependa de criterios o intereses de estas (2014, pp. 44).

Sin embargo, en el procedimiento de despido no se encuentra garantizado el debido proceso, toda vez que no existe independencia por la parte que tiene el poder de extinguir el vínculo laboral. En efecto, por un lado, el empleador actúa como parte al cuando realiza la imputación de la falta grave, y por otro lado, tiene la calidad de juez cuando evalúa los descargos del trabajador, lo cual impide que exista una imparcialidad cuando se decida sancionar al trabajador con el despido.

En el caso de los dirigentes sindicales esta situación es más grave, dado que para obtener la protección del fuero sindical deben acreditar -así sea mediante indicios- que su despido se encuentra vinculado a su condición de representante de los trabajadores o su actividad sindical, lo cual es sumamente complicado.

Se ha sostenido con precisión que ante situaciones donde el ejercicio de este poder de dirección del empleador colisiona con algunos derechos fundamentales del trabajador, la posición superior del empleador en el ámbito de un vínculo laboral justifica que se invierta la presunción de constitucionalidad de sus órdenes (Díaz, 2018, 370 -371).

En el presente caso, las acciones empresariales colisionarían contra el derecho al trabajo del dirigente y la libertad sindical, debido a que no solo se busca despedir a un trabajador con el que tienen un mayor grado de conflictividad, sino que al mismo tiempo se perjudica la acción sindical -representada a través de sus dirigentes- destinada a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo.

Bajo esa línea argumentativa, coincidimos cuando se describe que la legislación actual en el Perú reconoce un poder absoluto al empleador para decidir en momento de la extinción del contrato de trabajo. En ese sentido, las causales de extinción se sustentan en la voluntad unilateral del empleador, por lo que es sencillo que puedan ocultarse terminaciones arbitrarias, encontrándose el trabajador en un estado de permanente inseguridad (Arce, 2013, 518-519).

Todo ello evidencia que es necesario que el poder máximo de sanción del empleador a los dirigentes sindicales, manifestado mediante el despido, sea canalizado por un control previo de una autoridad independiente que decida si ha existido un motivo suficiente que justifique la desvinculación del trabajador. En estos casos también se encuentra comprometido el derecho fundamental de la libertad sindical, por lo que es necesario garantizar una efectiva protección.

La eficacia inmediata de los derechos fundamentales frente a terceros constituye un mecanismo de respeto y protección en las relaciones jurídicas, la cual será más intensa en la medida que la propia dignidad humana se vea afectada (Blancas, 2011, pp. 306). En tal virtud, el autor postula por una eficacia horizontal de los derechos fundamentales en la relación jurídica entre los particulares, tal como sucede con el empleador y el trabajador.

Cabe precisar que en Europa, a través de la locución alemana “drittwirkung der grundrechte” al igual que en América Latina (en Argentina a través del caso Kot resuelto por la Corte Suprema en 1958) se admite que la eficacia de los derechos fundamentales no se reduce al plano vertical con los poderes públicos, sino también abarca un plano horizontal entre particulares. En el caso de Perú se advierte cuando el Tribunal Constitucional resolvió el proceso constitucional seguido contra Telefónica del Perú por el sindicato unitario y la federación de trabajadores pertenecientes a dicha empresa (Exp. N° 1124-2001-AA/TC) exponiendo que la fuerza normativa activa y pasiva de la Carta Magna irradia también en las relaciones existentes entre particulares, y no solo en los poderes públicos (Abad, 2019, pp. 237).

En val virtud, consideramos que la aplicación del despido propuesta permitiría una eficacia vertical inmediata de la libertad sindical, en virtud de la cual se protegería a los dirigentes sindicales, ya no desde un plano meramente formal (como sucede actualmente), sino material. Cabe añadir que postulamos por una eficacia más intensa de la libertad sindical, puesto que con el despido se ve afectada la dignidad del dirigente sindical y de todos aquellos afiliados al sindicato que son representados por el trabajador despedido por el ejercicio de su actividad sindical.

I.3. La diferencia en el procedimiento de despido entre los trabajadores amparados por el fuero sindical y los demás trabajadores

Un aspecto que se debe examinar es que los trabajadores comprendidos dentro del fuero sindical se encuentran en una situación distinta que los demás trabajadores que laboren en una determinada empresa. Efectivamente, el primer grupo de trabajadores tienden a hallarse en un mayor nivel de conflictividad con el empleador, debido a las actividades sindicales que llevan a cabo los dirigentes sindicales para obtener mejoras en las relaciones laborales, lo cual origina que estén expuestos a represalias, tales como los actos de hostilidad, no ser promovidos y principalmente el despido que constituye nuestro objeto de estudio.

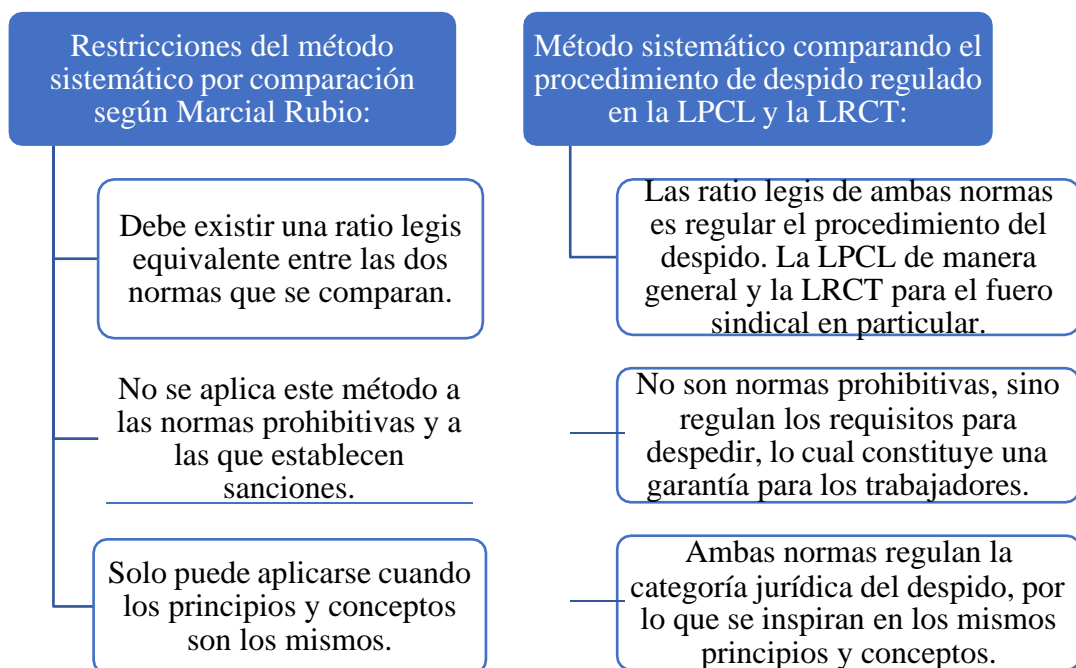
En cambio, el segundo grupo de trabajadores serían todos aquellos que no desarrollan actividad sindical en una empresa y que, por tanto, tampoco se encuentran tutelados por el fuero sindical. En este caso, el nivel de conflictividad es sustancialmente menor que los dirigentes sindicales, además que no desarrollan acciones que impacten en otro grupo de trabajadores (en caso exista un sindicato minoritario) o en todo el personal de la empresa (si el sindicato fuera mayoritario), sino que buscan mejoras en las relaciones laborales a nivel individual.

Al respecto, la igualdad se puede concebir como un derecho fundamental destinado a generar un trato igualitario ante hechos, situaciones y relaciones semejables, es decir, se proscribela discriminación. Al contrario, se admite un tratamiento desigual ante situaciones disímiles, siempre y cuando la diferencia se funde en un motivo objetivo y constitucionalmente razonable (Sosa y Gutierrez, 2013, pp. 103).

Adicionalmente el Tribunal Constitucional realiza una distinción entre la dimensión formal y la material del derecho a la igualdad. La dimensión formal postula por imponer un deber a los poderes públicos de no realizar diferencias injustificadas, es decir, una exigencia negativa. La dimensión material regula una acción positiva del Estado para que equipare situaciones desiguales, admitiéndose tratos diferenciados si es que dos particulares se encuentran en una situación desigual (fundamentos décimo y décimo primero del Expediente N° 0606-2004-AA/TC).

Pues bien, vemos que se encuentra permitido un tratamiento distinto frente a situaciones diferenciables bajo la dimensión material de la igualdad, en aras de equiparar situaciones desiguales, lo cual justamente debería suceder respecto al procedimiento de despido seguido contra aquellos trabajadores que pertenecen al fuero sindical y los demás trabajadores que no realizan actividades sindicales.

Consideramos que el motivo de la creación del fuero sindical fue otorgar mayores garantías frente al despido, conclusión a la que llegamos luego de aplicar una interpretación valiéndonos del método sistemático por comparación con otras normas jurídicas. Para tales efectos tomaremos en cuenta que Marcial Rubio expone que esta metodología se caracteriza por tomar un artículo bajo interpretación y se lo compara con otro que aclara su significado, el cual debe ser utilizado tomando en cuenta ciertas restricciones (Rubio, 2017, pp. 243-244):



Así pues, hemos elaborado un cuadro comparativo del procedimiento de despido regulado en la LPCL con respecto al fuero sindical definido en la LRCT:

PROCEDIMIENTO DE DESPIDO	
LPCL	LRCT

<p>Artículo 22º.- <u>Para el despido (...) es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente COMPROBADA.</u></p> <p>(...)</p> <p><u>La DEMOSTRACIÓN de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial</u> que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.</p>	<p>Artículo 30.- El fuero sindical <u>garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos</u> ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, <u>sin justa causa debidamente DEMOSTRADA</u> o sin su aceptación.</p>
---	--

Podemos verificar que el legislador ha reconocido que los trabajadores del régimen común se encuentran en una situación distinta a los trabajadores que desarrollan actividades sindicales, por lo que ha regulado en el artículo 30º de la LRCT la institución del fuero sindical que garantiza a determinados trabajadores que no puedan ser despedidos sin una causa justa debidamente demostrada.

Previamente queremos desarrollar una diferencia entre los términos “comprobar” y “demostrar”. La Real Academia Española define a “comprobar” como verificar la exactitud de algo, en tanto que “demostrar” significa probar, sirviéndose de cualquier género de demostración o hacer ver que una verdad particular está comprendida en otra universal de la cual se tiene entera certeza.

Así pues, “comprobar” parece aludir a que un sujeto se encargue de juzgar la exactitud de algo, mientras que “demostrar” implicaría desarrollar labores de probanza, para lo cual necesariamente debería requerirse la participación de un tercero para verificar la certeza de algún hecho. Este sentido interpretativo parece ser adoptado en el marco del artículo 22º de la LPCL.

En el artículo 22º de la LPCL se permite que el empleador realice el procedimiento de despido, siempre que cumpla con **comprobar** la existencia de una causa justa contemplada por la ley, el cual inicia con el envío de una carta de imputación de la falta grave conforme a lo dispuesto en el artículo 31º de la LPCL. Luego, en el párrafo final del artículo 22º de la LPCL se menciona que la causa justa de despido se **demuestra** por el empleador dentro de un proceso judicial, el cual es promovido por el trabajador que decidiera cuestionar su cese.

A partir de ello, los trabajadores que se encuentran amparados por el fuero sindical no podrían ser despedidos por una causa justa **comprobada** por el empleador en el que actúe como juez y parte, en el marco de un procedimiento de despido según el primer párrafo del artículo 22º de la LPCL. Por el contrario, el despido de los dirigentes sindicales requiere que la causa justa sea **demostrada**, lo cual según el último párrafo del artículo 22º de la LPCL solo puede suceder en el marco de un proceso judicial, en el que empleador se encarga de realizarlo.

En pocas palabras, el artículo 22° de la LPCL distingue dos momentos, en el primer párrafo exige que la causa justa de despido se encuentre comprobada (lo cual debería ocurrir en un procedimiento disciplinario a cargo del empresario), luego en su último párrafo requiere que el empleador demuestre la causa justa en un proceso judicial si el trabajador impugna el despido (la decisión de la validez estará a cargo del juez).

Repárese que los vocablos “comprobar” y “demostrar” hacen referencia a distintos momentos, de lo contrario se estaría regulando la misma situación de hecho en dos párrafos distintos del artículo 22° de la LPCL, resultando ello completamente inoficioso. Somos de la opinión que se ha hecho referencia dos verbos distintos cuando se alude a la causa justa de despido para establecer reglas procesales distintas en cuanto al derecho a la defensa del trabajador. En un primer momento, tendrá que demostrar a su empleador que no ha *comprobado* adecuadamente una hipotética falta grave que se le atribuye. En un segundo momento, deberá acreditar ante un juez en un proceso judicial que su empleador no ha *demostrado* correctamente la causa justa en la que se haya amparado para extinguir el vínculo laboral.

Lamentablemente la jurisprudencia ha realizado una interpretación distinta de la norma, debido a que ha asimilado el procedimiento de despido de los trabajadores excluidos del fuero sindical con respecto a aquellos que se encuentra dentro del ámbito subjetivo del fuero sindical. En efecto, se faculta que el empleador compruebe la causa justa para realizar el despido de ambos grupos de trabajadores, en un procedimiento previo, y luego se les exige que lo demuestre en juicio para sustentar su validez. Este razonamiento genera que no hubiera resultado necesario regular el fuero sindical, si lo que se buscaba era la aplicación directa del primer párrafo del artículo 22° de la LPCL para el caso de los despidos de los dirigentes sindicales.

Evidentemente, la postura jurisprudencial consolidada origina que el fuero sindical no cumpla con su objetivo de “garantizar a determinados trabajadores que no sean despedidos”, debido a que el candado establecido por la norma es exigir la demostración de la causa justa de manera previa, lo cual solo puede suceder en la sede judicial. En el artículo 30° de la LRCT se estaría supeditando la materialización del despido mediante la preposición “**sin**” antes de mencionar “justa causa debidamente demostrada”. Nótese que la norma no expone que la causa justa se encuentre previamente “comprobada”, a diferencia del procedimiento de despido regulado en el primer párrafo del artículo 22° de la LPCL.

El error en la interpretación de los alcances de la protección del fuero sindical frente al despido también se debe a que no se ha realizado una interpretación sistemática de las normas laborales, sino que se ha realizado una lectura aislada del artículo 30° de la LRCT, sin tomar en cuenta todos los alcances del procedimiento de despido regulado en los tres párrafos del artículo 22° de la LPCL.

Sin perjuicio de ello, consideramos que hubiera sido conveniente que se precise en la normativa cómo sería el procedimiento judicial destinado para demostrar la causa justa que permita el levantamiento del fuero sindical. Por ejemplo, se pudo regular que el proceso se tramitaría en una vía abreviada o regular una medida cautelar que

permita la separación provisional del trabajador cuando el empleador advierta la existencia de una falta flagrante que sea sencilla de acreditar.

I.4. El modelo de pluralismo sindical justifica que se regule un fuero sindical reforzado

Los sistemas de relaciones laborales de un determinado país pueden estructurarse a partir de tres modelos de representación de los trabajadores: unicidad, unidad y pluralidad sindical. Precisamos que únicamente analizaremos cómo operan estos sistemas en la región de Latinoamérica en el presente apartado.

En la unicidad sindical, el Estado impone la formación de solamente un sindicato al interior de cada ámbito (Brasil y Argentina⁵). En cambio, en la unidad sindical los trabajadores pueden agremiarse en un solo sindicato dentro de un ámbito para reforzar la efectividad de su acción sindical (Bolivia y Uruguay). Por otro lado, la pluralidad sindical permite crear más de una organización sindical en cada ámbito, en caso así lo decidan los colectivos de los trabajadores pertenecen a dicho ámbito (sucede en los demás países latinoamericanos no mencionados). Se considera que la unicidad sindical está prohibida, la unidad sería deseable y el modelo de pluralidad posible (Villavicencio, 2010, pp. 107-108).

La mayoría de los países latinoamericanos imponen en sus normas internas la estructura descentralizada de los sindicatos basado en el nivel de empresa, que ocasiona que la negociación colectiva también se lleve a cabo en cada empresa y una fuerte atomización sindical (excepto los países de Argentina, Brasil y Uruguay, cuyas legislaciones promueven la negociación colectiva por rama de actividad). Esta situación se agrava considerando que la mayoría de las economías en Latinoamérica tiene una limitada dimensión, toda vez que entre el 80% y 90% de la población económicamente activa (PEA) trabaja en pequeñas empresas, lo cual origina que no se puedan constituir sindicatos, o si se lograra hacer, habría un sindicalismo débil y atomizado. Sobre ello, un estudio de la OIT evidencia que el sindicato de empresa impuesto legalmente combinado con el requisito de una cantidad mínima de afiliados para formar un sindicato (que suele oscilar entre 10 y 20), excluye la oportunidad de sindicalizarse a la mayor proporción de trabajadores en países como Paraguay, Perú, Venezuela y Colombia (Ermida, 2012, pp. 53-54).

A partir de ello, postulamos que en los casos que exista un pluralismo sindical en el que la negociación colectiva se realice mayoritariamente a nivel empresa, resultaría necesario garantizar una tutela reforzada del fuero sindical. En estos casos, al ser el sindicalismo débil y atomizado, ello originaría que el empleador pueda realizar más fácilmente acciones tendientes a afectar la libertad sindical, como es el despedir a un dirigente sindical para que sea reemplazado en la comisión negociadora. Cabe señalar que Chile, Colombia, Paraguay y Venezuela son países que postulan por un

⁵ De acuerdo a Villavicencio, el caso argentino es paradigmático, puesto que si bien su ordenamiento legal reconoce un modelo de unicidad; no obstante, la Corte Suprema emitió una sentencia en el año 2008 que aplica el Convenio 87 para reconocer personería gremial a un caso concreto (2010, pp. 108). Dicho criterio ha sido aplicado en más sentencias por la Corte Suprema en los años 2010, 2017 y 2019 (Revisado en <https://www.cronista.com/fiscal/Acerca-del-modelo-sindical-argentino-y-su-crisis-20190610-0058.html>), como lo avizoraba Villavicencio.

pluralismo sindical, pero han regulado un fuero sindical reforzado, incorporando el despido propuesta en sus respectivas legislaciones.

Por el contrario, en un país en el que exista unicidad o unidad sindical, y por ende, se garantice una mayor efectividad en la acción sindical que fomente la negociación colectiva en niveles superiores a la empresa, consideramos que se podría justificar una protección más reducida del fuero sindical, puesto que el despido de algún dirigente sindical no impactaría significativamente en la acción sindical. Esta situación ocurre en Brasil, Bolivia, Uruguay, y parcialmente en Argentina, países que promueven una acción sindical más fuerte, concentrada en un sindicato, por lo que no es necesario que regulen un fuero sindical que supedite el despido de un dirigente a la revisión de una autoridad imparcial antes de materializarse.

Una situación particular sucede en Perú y Ecuador, dado que postulan por un modelo de pluralismo sindical descentralizado, pero han decidido no regular el despido propuesta para que el fuero sindical despliegue una protección más eficaz. Por ello, analizaremos sus normativas internas para verificar si se han incorporado otras disposiciones que permitan alguna tutela especial al derecho a la libertad sindical.

Al respecto, en Ecuador se ha regulado de manera particular el despido y sus efectos, en el caso que el agraviado sea algún miembro directivo de la organización sindical, tal como se verifica el artículo 187° de su Código de Trabajo que sanciona con la ineficacia a su despido, además que ello no impedirá su participación en la junta directiva hasta que culmine su periodo por el que fue electo. En el mismo tenor, el inciso 2 del artículo 195° dispone que el trabajador afectado con el despido podrá obtener una medida cautelar que garantice su reposición inmediata.

De esta forma, si bien en Ecuador se puede despedir un dirigente sindical sin someterse dicha decisión a un control previo; no obstante, el empleador se someterá dos consecuencias jurídicas: (i) no podrá impedir que el trabajador siga perteneciendo a la junta directiva, y (ii) el trabajador despedido podría iniciar una acción de despido ineficaz, facultándose al Juez de Trabajo para que dicte las medidas cautelares que permitan su reposición. En ese sentido, existe una tutela especial y reforzada de la libertad sindical, pese a que no se adopta la figura del despido propuesta en Ecuador.

Ahora bien, en el caso de Perú se ha regulado un modelo de pluralismo sindical (artículo 5° de la LRCT), imponiéndose la negociación colectiva a nivel de empresa, ante la falta de acuerdo entre las partes (artículo 45 de la LRCT), lo cual suele ser lo más común que ocurra en la práctica laboral. En estas circunstancias, no se ha regulado una protección especial a los dirigentes sindicales, más allá del fuero sindical (artículo 30° de la LRCT), el cual ha merecido diversas críticas en los apartados anteriores por ser insuficiente para prevenir el despido de los trabajadores que deberían estar protegidos en su ámbito subjetivo.

Por ello, consideramos necesario que en Perú se refuerce la protección del fuero sindical, dado que ostentamos un modelo de pluralismo sindical y pese a ello somos

el país de Latinoamérica que menos se ha preocupado en garantizar la estabilidad laboral de los dirigentes sindicales o establecer mecanismos complementarios para tutelar el derecho a la libertad sindical.

III. HACIA LA MAYOR PROTECCIÓN DEL DIRIGENTE SINDICAL: REGULACIÓN DEL DESPIDO PROPUESTA

En el presente capítulo empezaremos con un análisis comparativo del despido propuesta reconocido en la región de Latinoamérica, a efectos de verificar sus alcances en cada país y determinar si existen patrones comunes en esta figura jurídica. En función de ello, propondremos lineamientos para que se regule el despido propuesta de la forma más completa posible en el ordenamiento jurídico peruano.

II.1. La aplicación del despido propuesta en Colombia, Chile, Paraguay y Venezuela.

Un aspecto importante que abordaremos es la regulación del fuero sindical en el ordenamiento jurídico de otros países de la región de Latinoamérica, concretamente los casos de Colombia, Chile, Paraguay y Venezuela.

Con respecto a **Colombia**, nos debemos remitir al Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se desarrolla el contenido del fuero sindical en su artículo 504°, mediante el cual se supedita la eficacia del despido a la aprobación del juez del trabajo.

Cabe precisar que el antecedente de dicha norma se encuentra en el Decreto Ley N° 616 de 1954, mediante la cual se le asignó al Ministerio de Trabajo la verificación de la causa justa para despedir a los trabajadores tutelados por el fuero sindical.

De esta forma, podemos verificar que en Colombia el empleador se encuentra impedido de despedir a los trabajadores protegidos por el fuero sindical, a menos que previamente exista una causa justa calificada por una entidad imparcial (antes dicha labor recaía en el Ministerio de Trabajo y ahora en el juez del trabajo).

Asimismo, la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia C-710 de 1996 expone que los trabajadores están tutelados por el fuero sindical como consecuencia de su afiliación a un sindicato y como garantía de protección de sus derechos fundamentales a la asociación y sindicación. Por ello, cualquier medida tomada por empleador destinada a alterar las condiciones pactadas en el contrato de trabajo debe ser aprobada por un juez de trabajo. El reintegro de remuneraciones es la sanción impuesta al empleador que despide o desmejora las condiciones de todo trabajador amparado por el fuero sindical (Delgado, 2019, pp. 10).

Con relación a **Chile**, debemos acudir al Código del Trabajo para conocer los alcances del fuero laboral, que sería el equivalente al fuero sindical regulado en nuestro ordenamiento jurídico. Pues bien, en su artículo 174° se establece que los trabajadores protegidos por el fuero laboral no pueden ser cesados sin autorización judicial previa y se añade la posibilidad de separar provisionalmente al trabajador de forma excepcional, a través de una medida cautelar (denominado “medida prejudicial”) decretada por un juez. En caso no se cumpla con este procedimiento, se debería ordenar la inmediata reposición del trabajador a sus funciones, garantizándose el reintegro de las remuneraciones y todos los beneficios laborales.

Adicionalmente, los beneficiarios del fuero sindical pueden ser los trabajadores que constituyen una organización sindical (artículo 221° del Código del Trabajo) y los directores sindicales hasta 6 meses después de haber finalizado su cargo (artículo 243° del Código del Trabajo), quienes no podrán ser despedidos sin autorización judicial previa por las causales establecidas legalmente (Fernández, 2014, pp. 176).

A partir de ello, tenemos que en Chile no solo se regula el fuero laboral (o fuero sindical) de la misma forma que en Colombia, sino que se añade dos aspectos: (i) la posibilidad que el empleador obtenga una medida cautelar para separar provisionalmente a un trabajador tutelado por el fuero sindical; y, (ii) ante el despido que carezca de autorización judicial, el juez deba ordenar la inmediata reposición.

En cuanto a **Paraguay**, la categoría jurídica del fuero sindical se ha denominado estabilidad sindical, la cual se regula en el artículo 317° del Capítulo VII de su Código del Trabajo para proteger a los dirigentes frente al despido, a no ser que se invoque una causa justa admitida por el juez competente. Ante la afectación de este derecho, los trabajadores pueden interponer una demanda sobre violación de la estabilidad sindical, en virtud de la cual se ordenará la reposición inmediata por medio de una medida cautelar.

La estabilidad sindical (asimilable al fuero sindical) regulada en Paraguay tiene ciertas particularidades, como es el hecho que el sindicato debe comunicar a las personas amparadas y la duración de su mandato al empleador y a la autoridad administrativa (artículo 322° del Código del Trabajo) y no se puede extender a favor de una misma persona por más de dos periodos consecutivos o alternados de representación, en un lapso de diez años (artículo 324° del Código del Trabajo).

Por otro lado, debemos analizar la Constitución de **Venezuela** para conocer el contenido del fuero sindical descrito en su artículo 95° como el derecho de la inmovilidad laboral que tienen los promotores y miembros de las directivas de las organizaciones sindicales

De manera complementaria, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en su artículo 422° desarrolla las garantías del fuero sindical (que goza de reconocimiento constitucional) y el procedimiento para despedir a los trabajadores investidos de fuero sindical. Para ello se requiere la autorización previa del inspector del trabajo, quien se pronunciará dentro de los 30 días siguientes a la fecha en la que se haya cometido la falta que justifique el despido. La decisión del inspector será inapelable en la sede administrativa, pero las partes podrán recurrir ante un tribunal laboral mediante un recurso contencioso administrativo laboral.

Inclusive, si el empleador no respetase el procedimiento destinado para desvincular a un trabajador investido del fuero sindical, el artículo 424° de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras dispone que el Inspector de Trabajo ordenará el reenganche inmediato (en la legislación peruana sería la “*reposición*”), el pago de los salarios caídos (en el caso peruano se conoce como “*remuneraciones devengadas*”) y la suspensión del procedimiento hasta que ocurra el reenganche.

La exposición de motivos de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras explica que el despido de un trabajador cubierto por el fuero sindical se considerará nulo y no generará consecuencias, si no se han seguido los trámites establecidos, independientemente de los motivos esbozados por el empleador para justificar el despido. Por ello, la doctrina entiende que el procedimiento de desaforo está constituido por una serie de trámites administrativos de carácter contencioso y previo, que debe ser cumplido por el empleador para lograr que el Inspector del Trabajo le autorice despedir a dichos trabajadores (Arráiz, 2014, pp. 197-198).

En Venezuela se ha incluido una regulación más completa de la protección del fuero sindical (a nivel constitucional y legal) detallándose el procedimiento para el despido de los trabajadores protegidos por el fuero sindical, con la particularidad que la autorización previa depende del Inspector del Trabajo (ya no a nivel judicial, como los casos de Colombia y Chile), agotándose la vía administrativa con una sola decisión, la cual puede ser luego cuestionada luego en sede judicial.

Las experiencias extranjeras evidencian que se en ciertos países de Latinoamérica se ha regulado un fuero sindical reforzado, en virtud del cual no se puede despedir o separar provisionalmente (vía medida cautelar) a determinados trabajadores sin que previamente exista una autorización de un tercero imparcial, ya sea una autoridad judicial o una autoridad administrativa del trabajo.

Bajo estos marcos normativos, propondremos lineamientos que sería conveniente regular para implementar el despido propuesta en el Perú, de tal forma que sea aplicado de la mejor manera posible.

II.2. Sugerencias para la incorporación del despido propuesta en el ordenamiento jurídico peruano

Conviene recapitular el hecho que el artículo 30° de la LRCT no ofrece una tutela idónea para prevenir que los trabajadores pertenecientes al fuero sindical puedan ser víctimas de un despido arbitrario. Por ello, están en discusión dos proyectos legislativos (Proyecto de Ley N° 6741/2020-CR y Proyecto de Ley N° 105-2021-MP) que pretenden cambiar el hecho que Perú sea el país cuyos dirigentes sindicales se encuentran en mayor nivel de desprotección frente el despido, en comparación a los demás países de Latinoamérica que adoptan el modelo de pluralismo sindical.

En ese sentido, el despido propuesta debería incorporarse, encargándose a una autoridad judicial la autorización del despido del trabajador protegido por el fuero sindical, tal como ocurre en la mayoría de las legislaciones de la región (Colombia, Chile y Paraguay), en lugar de algún inspector del Ministerio de Trabajo (como sucede solo en Venezuela).

Para tales efectos, podría ser suficiente con precisar en el artículo 30° de la LRCT, tomándose como base el tercer párrafo del artículo 22° de la LPCL, para añadirse que la causa justa de despido deberá ser debidamente demostrada *“por el empleador dentro de un proceso judicial”*.

Consideramos que sería más conveniente regular la autorización del despido de los dirigentes sindicales en la vía judicial, porque también se permitiría la posibilidad que el empleador o el trabajador afectado puedan acceder a medidas cautelares a cargo del mismo juez. Ello no podría ser viable en la sede administrativa del Perú, según lo regulado en la Ley N° 28806 (Ley General de Inspección en el Trabajo), además que su artículo 6° establece que el inspector tiene facultades exclusivamente para comprobar el despido arbitrario ante el impedimento del trabajador de ingresar a su centro de labores por la negativa injustificada del empleador, además de realizar actuaciones para la emisión de su constancia de cese; sin embargo, no tiene facultades jurisdiccionales para impedir el despido u ordenar la reposición.

En cuanto a la regulación procesal, postulamos por tramitar el levantamiento del fuero sindical, es decir, obtener la autorización judicial para proceder con el despido de los dirigentes sindicales, en la vía abreviada laboral, con la finalidad garantizar un pronunciamiento más célere, además que únicamente se discutiría dicha pretensión. Así pues, debería añadirse dicha competencia por razón de la materia en el inciso tercero del artículo 2° de la Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo).

Por otra parte, se debería velar por que tanto el empleador como los dirigentes sindicales puedan acceder a medidas cautelares, dado que esta garantía debería estar prevista para ambas partes del contratos de trabajo.

Proponemos tomar en cuenta a Jordi Ferrer cuando explica cómo legislar los estándares de prueba en dos escenarios: (1) diferenciando las decisiones en relación a los hechos aplicables a un mismo procedimiento e imputar estándares probatorios para cada caso, respetando como metodología que el nivel de rigurosidad en las pruebas avance progresivamente en forma paralela al proceso hasta llegar a la sentencia, final y (2) en cada nivel se debe reunir diversos casos a través de la fijación de propiedades generales. Así se coloca como ejemplo, elaborar un estándar de la prueba aplicable para la medida cautelar que impliquen la privación de la libertad en un proceso penal, el cual será diferente con respecto de aquellas medidas que no se vinculen con la libertad de los individuos (2021, pp. 207).

Aplicando lo expuesto por Jordi Ferrer, tenemos que los estándares de prueba tienen un nivel de exigencia distinto a medida que avanza el proceso hasta que se emita la sentencia final, por lo que se pueden establecer principios generales distintos. Así pues, las medidas cautelares se ubican en un estadio procesal inicial, que justificarían que no se exija un grado de certeza absoluta para que sean concedidas.

Asimismo, se deberá tener presente que el estándar de la prueba distinto será en caso lo solicite el dirigente sindical o el empleador. En ese sentido, el dirigente sindical únicamente deberá acreditar dicha condición para obtener su reposición, en caso el empleador lo despidiera sin mediar la autorización judicial, lo cual implica un estándar probatorio sumamente bajo para acceder a la medida cautelar.

En cambio, el empleador deberá acreditar que el dirigente sindical ha cometido una falta grave que justifique el despido para acceder a una medida cautelar con un

estándar probatorio más elevado en comparación al dirigente sindical, sin que se llegue a una convicción igual a la necesaria para emitir una sentencia final. Por ejemplo, en los casos que el empleador advierta la comisión de una falta grave flagrante o en caso exista una prueba directa que evidencie su comisión (mediante un audio o video) se podría justificar que se permita su acceso a una medida cautelar.

Sin perjuicio de ello, es importante que se construya un diálogo social, como lo expone la OIT, antes de aprobar una medida legislativa, para que sea suficientemente debatida por las principales organizaciones de trabajadores y empleadores, lo cual permitirá la construcción normativa más idónea.

IV. CONCLUSIONES

Las principales conclusiones arribadas a partir del análisis realizado en el marco del presente trabajo de investigación son las siguientes:

- (i) El fuero sindical regulado en el ordenamiento jurídico peruano no ofrece una protección eficaz para prevenir el despido, sino que los dirigentes se someten a un procedimiento de despido igual que los demás trabajadores que no se encuentran amparados por el fuero sindical.
- (ii) No se ha establecido un procedimiento que permita al fuero sindical ofrecer una protección eficaz frente al despido. Por el contrario, los trabajadores tutelados por el fuero sindical se encuentran sujetos a un proceso judicial sumamente prolongado y se exige que el dirigente sindical acredite el nexo de causalidad entre sus actividades sindicales y el despido producido, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema. Esta situación no se encuentra acorde con la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical.
- (iii) Existe una necesidad de un control previo a la decisión del empleador de despedir a los dirigentes sindicales, puesto que ningún poder jurídico está exento de controles y límites, más aún si colisiona con derechos fundamentales como el derecho al trabajo y la libertad sindical. Asimismo, el dirigente sindical cuando es despedido debe ser reemplazado por un miembro suplente para que pueda proseguir la negociación colectiva. Por ello, el procedimiento de despido debería respetar el debido proceso, incluyendo el deber de imparcialidad, por lo cual el empleador no debería actuar como juez y parte. El despido propuesto permite superar dichos inconvenientes que advertimos.
- (iv) Una interpretación sistemática del artículo 22° de la LPCL y del artículo 30° de la LRCT nos permite concluir que el legislador pretendió que el fuero sindical incluya el despido propuesto, cuando se asegura que determinados trabajadores no sean despedidos a menos que medie una causa justa sea debidamente “demostrada”. En efecto, el artículo 22° de la LPCL, en su primer párrafo señala que es indispensable que exista una causa justa debidamente “comprobada” para el despido de un trabajador, mientras que su tercer párrafo exige que su “demostración” está a cargo del empleador dentro de un proceso

judicial. De esta forma, la LPCL realiza una distinción entre los términos “comprobación” y “demostración” cuando se regula el despido.

- (v) Resulta necesario adoptar un fuero sindical reforzado en los países que adopten un modelo de pluralismo sindical, el cual también es atomizado a nivel de empresa, tal como sucede en Colombia, Chile, Paraguay y Venezuela que han regulado el despido propuesta. Inclusive, en el caso de Ecuador se garantiza que los dirigentes sindicales despedidos participen en la junta directiva del sindicato hasta que finalicen su periodo electo.
- (vi) Nuestra situación es preocupante: entre los países de Latinoamérica que adoptan el modelo del pluralismo sindical, Perú destaca por regular el fuero sindical más débil de la región.
- (vii) Es recomendable que el ordenamiento jurídico peruano incorpore el despido propuesta en la regulación del fuero sindical, el cual también vaya acompañado de una regulación procesal para tramitar su levantamiento en la vía más célere, además que permita acceder a medidas cautelares no solo a favor de los dirigentes sindicales despedidos, sino también para los empleadores que puedan resultar afectados por circunstancias particulares (podemos tomar como ejemplo la experiencia chilena).
- (viii) El estándar probatorio para el acceso a las medidas cautelares es diferente en el caso lo solicite un dirigente sindical o el empleador. En efecto, para que un trabajador acceda a una medida cautelar bastará que únicamente acredite que se encuentra protegido por el fuero sindical y que el empleador no obtuvo la autorización judicial para realizar el despido. En contraste, el empleador deberá llevar a cabo una mayor actividad probatoria para acceder a la medida cautelar, como advertir la flagrancia en la falta u obtener una prueba directa (mediante audio o videos), para generar un estándar probatorio más elevado, sin llegar al mismo nivel de la sentencia final.

V. RECOMENDACIONES

Los resultados del presente estudio esperamos que sean de utilidad para aportar argumentos al debate sobre el fortalecimiento el fuero sindical en el Perú, lo cual reviste de apremiante urgencia, y en ese camino nos dirigimos con el Proyecto de Ley N° 6741/2020-CR y el Proyecto de Ley N° 105-2021-MP. Por otro lado, los resultados de la presente investigación buscamos que contribuya en la formulación de una propuesta legislativa que sea realizada privilegiando el diálogo social, con la participación de todos los agentes sociales involucrados, para alcanzar mayores niveles de democracia y justicia social en las relaciones labores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad Yupanqui, Samuel (2019). *Manual de derecho procesal constitucional*. Palestra editorios.

Aguedo Del Castillo, Rudy Renzo (2014). *La Jurisprudencia vinculante y los acuerdos plenarios y su influencia en la adecuada motivación de las resoluciones judiciales* [Tesis magistral, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo Pontificia Universidad Católica del Perú.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6146/AGUEDO_D_EL_CASTILLO_RUDY_JURISPRUDENCIA_VINCULANTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arce Ortiz, Elmer (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias* (2ª ed.). Palestra Editores.

Arévalo Vela, Javier (2012). El fuero sindical y su protección en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Iuris Omnes Revista de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*, 25 (1), pp. 176-191.

https://javierarevalovelawebly.com/uploads/4/7/1/3/4713504/el_fuero_sindical_y_su_protecci%C3%B3n_en_la_nlpt_enero_-_julio_2012.pdf

Arráiz Cabrices, José Manuel (2014). Procedimiento de desafuero previsto en la ley laboral venezolana. *Revista del derecho del trabajo* (17) pp. 189-246.

Baylon Grau, Antonio (2011). El despido individual y la garantía judicial del derecho al trabajo. *Derecho & Sociedad* (37), pp. 32-42.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/13141/13752>

Blancas Bustamante, Carlos (2011). *La cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*. Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011.

Casación N° 297-1999 DEL SANTA. Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República (30 de mayo de 2000).

Casación Laboral N° 5481-2015 LIMA NORTE. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4 de noviembre de 2015).

<https://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF.aspx?data=EF+jR4DeSMfbd6xHboaki7Z5x+43NWSfMt1uwbDow+sp4FKOj5eVKDfNEk0gumVE5EegTJzS4KfsgV1gKzMGXzGpd70frBOWB3jjWgkzX6f3JizVun/MWTm8fhJq1doLiSMgFy45sD0G81nDEbeq7G9dIY5vF0AAAC2A6M3MAx9eHMha2IQ4sqrl9P7/giLcG7d3m3CloKR GvAWmg2THWEWpW5eCiYHagKnIFpS6f5ZjvRVZVvO4vwBR7SYSvsO+FSF+ofEvV2gHXwQUOQu0bY0BHRRUOtucBoAEds69Xa00hPvTsULdEKi5wMFib4drw==>

Casación Laboral N° 7488-2016 AREQUIPA. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (8 de noviembre de 2017).

<https://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF.aspx?data=EGGQcNFCtJiZxAKcIgiAGMNSf4Bap8bhJdNO1ydkC9nXo3fKBZuW3HP7+6w49A9wWEDa d0L0TKPoa7dQTdP5C42BoEVbXyy7chy22D1yAQ0CAbMHU5dJp9EQ/GYHA2q2wYjmeobGGk64l4oTjzsmo/2IN6/3CpuciRLvT4oMiuLkKSEJq6Uyv7VMv4MjfkRvTmg>

[zJUGT7gETu27LYwfOL1oOhaQ2Mk+sN+4jhcqGdiLjs2vUHeu4ZbI1/XLMClfjbDjYERvy8/suizm6qzWms7bikY1H72sQBgiOsFrnjJ4e554TKD9BPgIa3unnDEcvQ==](https://suizm6qzWms7bikY1H72sQBgiOsFrnjJ4e554TKD9BPgIa3unnDEcvQ==)

Casación Laboral N° 9980-2017 LIMA. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (25 de mayo de 2018).

<https://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF.aspx?data=ECYc7bK2139eRUMZbkGCZtDBUlgG+wsukQBY8eItQft1GukOierlSdYuUT2sNNm2Cml9Xm7M0nU5oPpn00OW7g3Nj43v7zLAG8rkn+PnKaQnq0HmQTNmvLV2PK14H0Ve1KVmoxEOUNmaVH5I9Fvb51i6d+/sBe15LoexQJaG0I9jYGoTF3lL6SC2eah7SI+Htw3UhPbrITi1ySFQidRReeQ7cY+fYkxEBoaDfJpl4GDEzA2HQnKq02rsJGSSj28d3MZ26vhp+FT0OddcU92OuUw+y1VWgIaH/c2ioFfgeBA1mchgmiEH1IEJ42I9BDRIfA==>

Casación Laboral N° 15656-2017 LIMA NORTE. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (7 de agosto de 2018).

<https://apps.pj.gob.pe/cejSupremo/Expediente/ExpedienteVerPDF.aspx?data=EEfRyhFFI+jjEV013qnvPZ6KVzZMt+yKyLR0Ysmhl49mfMWdQ/RBauIBtGW4KbnzB3cI27rdWLjVpS0HdMSnmchFWClhj29Wfcxat9RKRnxsJwkOS7soSitnhtBQaWjahKEXxGWeMYNlaZ4vcc3VD4LC4PZACv4MIuYCVNRpCXJLynVqqIMU8UKkfh98SB8qnVya1DTvKWINPiC8sup36MqiIhWWmGVI7NU/HkUjbN3G+n3F+aoZ3g6iqE3gKtI9IrrzirsLozZ+Ddqz8W8QAerHDEBGGzdC53PccQtUFZhBOdv4AZI5/NfnN39eoQ1uRg==>

Código del Trabajo [Codificación 17]. Congreso Nacional de Ecuador (16 de diciembre de 2005).

https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf

Código del Trabajo [Ley N° 213]. Cámara de Diputados de Paraguay (29 de octubre de 1993). <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm>

Código Sustantivo del Trabajo [Decreto Ley N° 2663]. El Presidente de la República de Colombia (9 de setiembre de 1950). https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo.htm

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf

Constitución Política del Perú (1993). <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (Convenio N° 98) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312243

Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras [Decreto N° 8938]. Presidente de la República (30 de abril de 2012). http://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/wp-content/uploads/2014/03/LEY_ORGANICA_DEL_TRABAJO_LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.pdf

Delgado Mota, Beatriz (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *DIXI 21* (30) pp. 1-20. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>

Díaz Colchado, Juan Carlos (2018). Derechos fundamentales del trabajador, poder de dirección del empleador y principio de proporcionalidad. En Landa, César (Eds.) *Derechos fundamentales: Actas de las III Jornadas Nacionales de Derechos Fundamentales*. Palestra Editores.

Ermida Uriarte, Óscar (2012). Crítica de la libertad sindical. *Derecho PUCP* (68), pp. 33-61. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>

Fernández Toledo, Raúl (2014). La constitución de sindicatos con fines ilícitos y sus efectos jurídicos en el derecho del trabajo chileno. *Revista Ius et Praxis*, 2 (20), pp. 157-2008. <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v20n2/art05.pdf>

Ferrer Beltrán, Jordi (2007). Los estándares de la prueba en el proceso penal español. *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho N° 15*, pp.1-6 <https://www.uv.es/cefd/15/ferrer.pdf>

Ferrer Beltrán, Jordi (2019). *Prueba sin convicción: estándares de prueba y debido proceso*. Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales S.A.

Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo [Decreto con Fuerza de Ley N° 1]. Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile (16 de enero de 2003). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Gutierrez Camacho, Walter y Juan Manuel Sosa Sacio (2013). Comentarios al artículo 2° de la Constitución Política del Perú. En Gutierrez, Walter (Eds.) *La Constitución comentada. Tomo I: análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 166 destacados juristas del país*. Segunda edición. Gaceta Jurídica, pp. 98-113.

Mendoza Legoas Luis y Willman Meléndez Trigoso (2019). Tutela frente al despido: premisas jurídicas y ortodoxias narrativas). *Derecho & Sociedad* (53) pp. 81-94. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/21791/21306>

Neves Mujica, Javier (2016). *Derecho colectivo del trabajo: un panorama general*. Palestra editores.

Nueva Ley Procesal del Trabajo [Ley N° 29497], Congreso de la República del Perú (13 de enero de 2010). https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf

Oficina Internacional del Trabajo (2006). *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. (5ª edición). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf

Orunesu, Claudia y Jorge L. Rodríguez (2018). Una revisión de la teoría de los conceptos jurídicos básicos. *Revus*, 36 [Online]. <https://journals.openedition.org/revus/4481>

Picado Vargas, Carlos Adolfo (2014). El derecho a ser juzgado por un juez imparcial. *Revista de IUDEX*, 2, pp. 31-62. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32673-1.pdf>

Proyecto de Ley que establece la protección judicial de dirigentes sindicales ante despidos arbitrarios [Proyecto de Ley N° 6741/2020-CR]. Daniel Oseda Yucra (4 de diciembre de 2020).
https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06741-20201204.pdf

Proyecto de Ley que promueve la libertad sindical [Proyecto de Ley N° 105/2021-MP]. Sigrid Bazán Navarro (31 de agosto de 2021).
<https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzE2/pdf/PL-00105>

Rubio Correa, Marcial (2017). *El sistema jurídico: introducción al derecho* (11ma edición). Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Sanguinetti Raymond, Wilfredo (1994). Los sindicatos y la libertad sindical en la Nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. *Quo Vadis Jus? Estudios Jurídicos en Homenaje al Profesor Ricardo La Hoz Tirado*.
<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/09/lrct-peru-sindicatos.pdf>

Sentencia, Expediente N° 0606-2004-AA/TC, Tribunal Constitucional (2004).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00606-2004-AA.pdf>

Sentencia, Expediente N° 3311-2005-PA/TC, Tribunal Constitucional (2006).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03311-2005-AA.html>

Sentencia, Expediente N° 06565-2020-0-1801-JR-LA-09, Vigésimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima (2021). Se puede descargar: <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>

Schiel, Eduardo Omar (10 de junio de 2019). Acerca del modelo sindical argentino y su crisis. *El Cronista*. <https://www.cronista.com/fiscal/Acerca-del-modelo-sindical-argentino-y-su-crisis-20190610-0058.html>

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral [Decreto Supremo N° 003-97-TR]. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (21 de marzo de 1997).
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H774215>

Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial [Decreto Supremo N° 017-93-JUS]. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (20 de julio de 1993).
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H759026>

Texto Único Ordenado de la Ley Relaciones Colectivas de Trabajo [Decreto Supremo N° 010-2003-TR]. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (30 de setiembre de 2003).
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H852062>

Villavicencio Ríos, Alfredo (1999). La protección de la libertad sindical y su regulación (limitada y simbólica) en el Perú. *Ius Et Veritas*, 9 (19), pp. 222-237.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15869/16301>

Villavicencio Ríos, Alfredo (2010). *La Libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. PLADES. <http://files.pucp.edu.pe/posgrado/wp-content/uploads/2017/05/22162507/LA-LIBERTAD-SINDICAL-EN-EL-PER%C3%9A-2010-FINAL.pdf>

Villavicencio Ríos, Alfredo (2014). La intervención estatal en la libertad sindical en América Latina: los planos orgánicos y tutelar. *Ius Et Veritas*, 24 (48), pp. 208-221.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11918/12486>

VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. Jueces integrantes de la Primera y Segunda Salas de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (6 de agosto de 2019)
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f01202804b98c1f998d79e91cd134a09/VIII-PLENO-JURISDICCIONAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f01202804b98c1f998d79e91cd134a09>