

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



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

Las facultades, facilidades y garantías conferidas a los
representantes de trabajadores en la empresa en el Perú:
razones para repensar su regulación

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

Autor:

Giorgio Gesu Brea Villanueva

Asesor:

Cesar Augusto Lengua Apolaya

Lima, 2021

A mis padres, por su constante apoyo



RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivos (1) identificar y describir las instituciones de representación de trabajadores en la empresa en el Perú y (2) analizar y proponer mejoras en cuanto a las facultades, facilidades y garantías que les son conferidas para hacerlas más eficaces. Para ello se realiza, primero, análisis dogmático de la institución de la representación de trabajadores en la empresa, haciendo una breve referencia histórica a su desarrollo en el Perú —el tránsito de la comunidad industrial a las fórmulas especializadas actuales—. Luego, segundo, se explica las formas de representación de trabajadores en el Perú desde su regulación vigente, a saber: en la seguridad y salud en el trabajo, frente al hostigamiento sexual, ante las juntas de acreedores de empleadores sometidos a procedimiento concursal y la sindical. Y, finalmente, tercero, se reflexiona críticamente sobre cómo hacer más eficaces estas instituciones desde la experiencia comparada y los convenios de la OIT, desde sus facultades, facilidades y garantías.



“En una época en la cual las partes del cuerpo no concordaban al unísono como ahora, sino que cada uno de los miembros tenía su propio plan, su propio lenguaje, indignadas las restantes partes de que todas las cosas fueran conseguidas al estómago mediante el cuidado, el trabajo y el servicio de ellas, mientras que éste, muy tranquilo en medio del cuerpo, disfrutaba de los placeres recibidos, conspiraron para que las manos no llevaran los alimentos a la boca, ni la boca recibiera lo dado, ni que los dientes aceptaran lo recibido. A causa de este resentimiento mientras querían sojuzgar al estómago por el hambre, los propios miembros y juntamente todo el cuerpo llegaron a un extremo agotamiento. Se vio entonces que el estómago no tenía la función de estar inerte, y que no era alimentado más que lo que alimentaba al cuerpo, enviando a todas partes esta sangre por la cual vivimos y cobramos fuerza, repartida por igual hacia las venas, preparada una vez procesado el alimento”.

Parábola relatada por Menenio Agripa a la plebe secesionada de Roma en 494 a. C., según cuenta Tito Livio en *Ab Vrbe Condita* II.32 8-11

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
Capítulo 1	7
LA PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA A TRAVÉS DE REPRESENTANTES	7
1.1. Nociones de participación y representación en la empresa	7
1.2. Fundamento de la representación sindical y no sindical	9
1.3. Breve evolución de la participación de los trabajadores en la empresa en el Perú	11
Capítulo 2	14
LOS ESPACIOS DE REPRESENTACIÓN REGULADOS EN LA LEGISLACIÓN PERUANA DESDE SUS FACILIDADES, GARANTÍAS Y OBLIGACIONES	14
2.1. Aproximación inicial	14
2.2. la representación para la seguridad y salud en el trabajo	15
2.3. La representación ante el comité de intervención frente al hostigamiento sexual en centros de trabajo	17
2.4. El caso particular de los comités de igualdad salarial	18
2.5. La representación ante la junta de acreedores de deudores sometidos a procedimiento concursal	19
2.6. Representación Sindical	20
Capítulo 3	24
HACIA UNA NECESARIA RECONFIGURACIÓN DE LA REGULACIÓN FUNCIONAL DE LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	24
3.1. Planteamiento general	24
3.2. Atribuciones y facultades	24
3.3. Facilidades, licencias y permisos	31
3.4. Garantías	33
3.5. Breve referencia a las relaciones entre la representación sindical y no sindical	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43

INTRODUCCIÓN

Desde que la construcción Estado Social reconfiguró la posición del trabajador en las relaciones económicas como una de protección por el derecho —y el Estado mismo—, se ha sancionado límites al empresario en la dirección y organización del proceso productivo amparados en el derecho a la libertad de empresa. En ese contexto, surgieron dos vías de expresión de la organización colectiva de trabajadores en sus relaciones con la parte empleadora: la representación sindical y la representación de trabajadores unitaria o no sindical.

La representación sindical tiene una regulación protagónica en el ordenamiento jurídico peruano actual, aunque la vigencia de la institución en la realidad está a sus niveles mínimos en comparación al siglo pasado. Por su parte, la participación de trabajadores en la empresa a través de representantes ha tenido un marcado retroceso a como fue concebida, producto del fracaso de la comunidad industrial en las dos décadas de los 70 y 80. Actualmente, existen únicamente formas de participación especializadas que, si bien se desprenden todas ellas del macroconcepto de diálogo social, tienen propósitos diferentes a los de la participación en la gestión de la empresa, propiamente.

Estas son la representación para la seguridad y salud en el trabajo; la representación en el comité de intervención frente al hostigamiento sexual en centros de trabajo; y la representación ante la junta de acreedores de deudores sometidos a procedimiento concursal.

Esta especialidad que se presenta hoy en día no ha estado acompañada de una regulación adecuada en cuanto a las facultades, facilidades y garantías concedidas a los representantes de trabajadores. Por ello, resulta necesaria su reconfiguración normativa sustantiva y procesal que la hagan eficaz.

CAPÍTULO 1

LA PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA A TRAVÉS DE REPRESENTANTES

1.1. NOCIONES DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA

Las expresiones participación de trabajadores en la empresa, representación de trabajadores, representación unitaria, representación electiva, representación sindical y acción sindical participativa se refieren a instituciones vinculadas; pero, en no pocas ocasiones, son utilizadas por los autores con significados poco certeros y hasta contradictorios según como las trate su legislación nacional¹. No se pretende aquí señalar cuál es mejor, más precisa o correcta para cada institución que las designe, sino únicamente explicar el sentido con las que se usarán en la presente investigación.

De esta forma, se entenderá por *participación de los trabajadores en la empresa* al involucramiento o injerencia que estos tienen en la empresa empleadora en virtud de una norma y que puede traducirse en la participación en el reparto de las utilidades generadas por la empresa, participación en la propiedad de las acciones de la empresa y participación en la gestión de la empresa. Como se verá en el siguiente capítulo, con el desarrollo de la disciplina del derecho del trabajo han surgido otras formas de participación, cercanas a la participación en la gestión de la empresa, pero que tienen matices distintos.

Por otro lado, se utilizará la fórmula *representante de trabajadores* para designar a aquellos trabajadores que cumplen una función de defensa de intereses colectivos laborales en sentido genérico o de ejecución de facultades con fines democráticos, político o sociales al interior de la empresa. En esa medida, bajo esta definición, serán representantes de trabajadores (i) los dirigentes y miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales y los delegados en empresas con menos de veinte trabajadores —representantes sindicales— y (ii) los miembros de los comités de seguridad y salud en el trabajo, los supervisores de seguridad y salud en el trabajo, los miembros de los comités de intervención frente al hostigamiento sexual, los que participan en las juntas de acreedores de deudores sometidos a procedimiento concursal, los que conforman los comités de empresa y cualesquiera otros que se conforme por acuerdo voluntario de empleador y trabajadores —

¹ Mario Pasco detalla que en muchos países representación es lo que para otros es participación, como sucede en España. En su concepto, representación —con referencia a lo sindical— tiene que ver con la capacidad de la organización sindical para actuar por sus miembros. Por su parte, participación es un término que ha adquirido tal importancia que alude muy en concreto a la participación de los trabajadores en las utilidades, la gestión y la propiedad de las empresas (1995, p. 294).

representantes no sindicales—².

Como ya podrá advertirse de primera impresión, existen puntos de conexión entre la participación de los trabajadores en la empresa y los representantes de trabajadores. Me explico: mientras el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades y en la propiedad de la empresa se materializa individualmente, corresponden a título particular sin intervención colectiva ni sindical³, la participación en la gestión o las decisiones sí cuenta con una dimensión colectiva (Pasco Cosmópolis, 1995, p. 302). Cuando las empresas y centros de trabajo tienen cierto número de personal, se hace materialmente imposible que los trabajadores puedan relacionarse directa y personalmente con el empleador, por lo que se hace necesario recurrir al instrumento de la representación y que un grupo de trabajadores actúen como interlocutores de la colectividad de ellos⁴ (Martín Valverde et al.,

² Para una clasificación más estricta, se tiene el siguiente cuadro que va desde lo más general a lo puntual, elaborado a partir de (Cruz Villalón, 2017, pp. 474–478) —cabe resaltar que no son clasificaciones incompatibles entre sí, sino que comulgan entre ellas y, a su vez, los tipos pueden presentarse como un juego conjunto—:

Formas básicas de participación democrática	Participación directa (conjunto de trabajadores)		Participación representativa (ejercicio a través de designados)
Opciones representativas desde la forma de involucramiento	Sistema interno (cogestión: presencia, voz y voto dentro de los órganos de gestión)		Sistema externo (creación de un órgano específico o propio que controla desde fuera las decisiones)
Fórmulas de representación externa	Representación sindical en la empresa (actúa en principio a nombre de los afiliados).		Representación general o estatutaria (actúa en nombre de todos los trabajadores)
Contraste entre los canales de representación externa	Independiente (no hay diálogo, comunicación o interrelación)		Imbricada (llamada representación sindicalizada: influencia sindical en el desarrollo de la representación general o estatutaria)
Modelos de representación externa según sus integrantes	Representación pura (miembros integrados exclusivamente por representantes de los trabajadores)		Representación mixta (composición dual de representantes, unos a nombre de la dirección de la empresa y otros de los trabajadores)
Clasificación según el ámbito espacial u organizativo	Representación a nivel inferior (centro de trabajo)	Representación a nivel intermedio (empresa)	Representación a nivel superior (grupo de empresas)
Forma de nominación de los representantes	Por designación o cooptación (pensado para fórmulas superiores al centro de trabajo: empresa o grupo)		Por el sistema democrático de elección (v. gr. sufragio universal, personal, directo y secreto)

³ El autor citado señala que a la dimensión colectiva “a lo sumo podría haberla para controlar o supervisar la corrección de las cifras y reclamar los eventuales incumplimientos” (Pasco Cosmópolis, 1995, p. 302).

⁴ En similar sentido reflexionó Emmanuel Sieyès sobre el gobierno representativo: “Pero dejemos pasar el tiempo. Los asociados son demasiado numerosos y están dispersos en una superficie demasiado extensa para ejercitar ellos mismos su voluntad común. ¿Qué harán? Separan todo lo que es necesario para velar y proveer a las atenciones públicas, y confían el ejercicio de esta porción de la

2017, p. 307).

Así las cosas, en el siguiente acápite, ahondaremos en el fundamento de la organización colectiva de trabajadores y su participación en distintos ámbitos de la empresa a través de la representación sindical y no sindical.

1.2. FUNDAMENTO DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NO SINDICAL

En la segunda mitad del siglo XVIII germinó la libertad de empresa como una manifestación del derecho a la libertad frente a la organización gremial colectivista que determinaba quién podía ejercer el comercio. Esa libertad económica, con su origen en la Revolución Francesa, empezó a proteger los intereses autónomos y diferenciales de la empresa que el capitalismo hizo emerger. Este nuevo sistema económico se fundamentó en la propiedad privada de los medios de producción, la libertad de iniciativa, el lucro y la acumulación de capital. Pero, décadas después, la aparición de los sindicatos, la recesión y el poder de los monopolistas hicieron posible la legitimación de la intervención del Estado en la economía y en las relaciones laborales (Kresalja Rosselló & Ochoa Cardich, 2020, pp. 465–467).

Es en esta lógica de tránsito en la sociedad capitalista es que se inserta la figura del trabajador, cuya prestación de servicios deja de ser vista como una mercancía al igual que los demás bienes y servicios de cambio: la aplicación del esquema civil o mercantil a las relaciones laborales, que partía de la proclama de que todas las personas son formalmente iguales y libres con capacidad para acordar sin restricciones lo que convenga a sus intereses, no se verificaba; las necesidades de obtener un empleo es mucho mayor que las probabilidades de encontrarlo por lo que la única voluntad del empleador era la que determinaba las estipulaciones contractuales. Esto conllevó a un régimen de extrema explotación de la mano de obra sin precedentes en la historia (Neves Mujica, 2012, pp. 9–10). La cuestión social que irrumpe en el Estado a raíz de las condiciones abusivas en las que se encontraban los trabajadores determinó que surja la legislación laboral y sindical⁵ (Blancas Bustamante, 2011, pp. 26–27). De esta manera, si mediante el contrato de trabajo el trabajador se somete a los poderes del empresario de dirección, control y disciplinario —manifestaciones de la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado—

voluntad nacional y, por consiguiente, del poder, a algunos de entre ellos. Este es el origen de cualquier gobierno ejercido mediante una representación” (Sieyès, 2019, p. 60).

Es posible que la participación de los trabajadores se dé de manera directa también. España lo ha regulado para ámbitos muy limitados a través de las asambleas que se celebran fuera del horario laboral en el centro de trabajo en las que los trabajadores discuten y tratan temas que les son de interés para adoptar acuerdos de propuesta al empresario.

⁵ Para el Estado Liberal, toda forma de corporación o asociación de personas era proscrita, pues este nuevo modelo había surgido en contraposición al Antiguo Régimen feudal basado en gremios que restringían las libertades de trabajo, comercio e industria. Así pues, se expidieron leyes, como la emblemática ley *Le Chapelier*, que prohibían toda clase de corporaciones de ciudadanos —partidos, sindicatos y gremios—, en la medida que eran vistas como facciones contrarias contra el interés general y la libertad individual. Bajo esta consigna, no se requería de instituciones que medien entre el individuo y el Estado.

estos encuentran su límite en la garantía y protección por parte del Estado social de los derechos fundamentales. Esta limitación al poder del empresario dentro de la organización productiva es acompañada con la presencia colectiva de los trabajadores y su organización al interior de la empresa. Así, en este esquema de distribución de las relaciones de poder, aparecen las nociones de democracia industrial o económica, como sistema de relaciones laborales en que trabajadores y empresarios se encuentran implicados en el funcionamiento de las decisiones de la empresa (Palomeque Lóquez & Álvarez de la Rosa, 2009, pp. 359–360).

Puede afirmarse también que la participación en la empresa es una manifestación de la teoría del diálogo social. En términos del profesor uruguayo Óscar Ermida, diálogo social dentro de las relaciones laborales hace referencia a las formas de interacción entre los actores involucrados en ellas y que son distintas al conflicto abierto y que engloba a la participación en la empresa; es un supraconcepto de contenido político y que se relaciona con la ciudadanía, la política, el gobierno, la democracia y la sociedad en su conjunto y que parte del reconocimiento del pluralismo en la sociedad, la existencia de grupos con diferentes intereses y que engloba al gobierno, la clase trabajadora y la parte empleadora (O. Ermida Uriarte, 2001, pp. 11-15).

Ahora bien, las actuaciones colectivas se dan a través de diferentes sujetos colectivos: personas jurídicas o físicas de orden privado, independientes frente al ordenamiento del Estado y que se caracterizan por organizar en masa las relaciones laborales (Ojeda Avilés, 2003, p. 126). Consecuentemente, los sindicatos no son los únicos sujetos colectivos — género que engloba tanto a los de la parte trabajadora como de su contraparte empresaria—, sino que suelen convivir con otros instrumentos de representación colectiva que no tienen, en sentido restringido, una naturaleza sindical, pero sí en sentido amplio, como acción colectiva de defensa de los trabajadores (Martín Valverde et al., 2017, p. 270) y de contrapeso e involucramiento en las relaciones laborales.

Como es conocido, los sindicatos han surgido como una asociación reivindicativa — también catalogados como de *resistencia*— que utiliza la presión derivada de la utilización de medios de conflicto para lograr sus fines. Sus acciones no se limitan al ámbito de la empresa, sino que también concertan y participan del diálogo social con los poderes públicos. Es propia de la organización sindical toda actividad para la mejora de los trabajadores. Junto a las actividades que desarrolla dentro de las relaciones de trabajo, despliega otras de asistencia y tutela de sus afiliados. Le compete todo aquello que sea de trascendencia para la defensa y promoción de los intereses que le son propios⁶ (Martín

⁶ Dentro de este rol que le ha sido encomendado, se señala que la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son pilares de la democracia y medios esenciales que permiten equilibrar el poder de negociación en las relaciones de trabajo. El diálogo social procura el bienestar de los trabajadores y avanza en el afianzamiento de la democracia en el país. De esta manera, aquellos países que cuentan con instituciones sindicales y estructuras de negociación

Valverde et al., 2017, pp. 269–271).

Pero, como se señalaba, la participación sindical no es la única organización colectiva de los trabajadores en la empresa y centros de trabajo; puede decirse, siguiendo a Palomeque y Álvarez, que se ha manifestado en una doble de expresión institucional: por un lado la representación unitaria —como las comisiones internas italianas (1906), consejos obreros alemanes (1920), delegados de personal franceses (1936)—, al margen del cauce de acción del sindicato; y, por el otro, la representación sindical basada en la libre afiliación y en una estructura asociativa que representan a trabajadores afiliados a los distintos sindicatos implantados en la empresa y no a la totalidad del personal⁷ (2009, p. 361).

En opinión de Mario Pasco, esta participación de los trabajadores en la empresa distinta a la sindical, en la mayoría de los casos, se verifica al margen de ella y, en el caso extremo peruano, “hasta con un sesgo antisindical”. La explicación la encuentra en que posiblemente la participación es un mecanismo de cooperación o colaboración allí donde el sindicato es básicamente reivindicativo y de lucha; de forma tal que la diversidad de roles haría difícil que el sindicato asumiese un doble rol de cooperación y conflictual (1995, p. 311). El autor italiano Marco Biagi resalta que por lo general a una participación fuerte de los trabajadores a través de la presencia institucional de sus representantes en la empresa tiene como correlato una presencia sindical más débil en ella (1992, p. 32).

En cambio, los profesores Palomeque y Álvarez sostienen que estas fórmulas organizativas no deben ser entendidas como técnicas desordenadas o contrapuestas, sino como planos diferenciados de una misma realidad institucional que muestran —en lo que a la realidad europeo-española se refiere— estrecha conexión institucional (2009, p. 361).

En el siguiente acápite, se presentará una somera explicación de la evolución de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y sus mecanismos de representación para, a partir de allí, proceder al análisis de su regulación vigente.

1.3. BREVE EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA EN EL PERÚ

El antecedente constitucional más antiguo se ubica en el artículo 45° de la Constitución de 1933, la que señaló que⁸:

colectiva más sólidas y difundidas, tienen sociedades menos desiguales porque a través de dicho diálogo se produce en forma concertada un proceso de distribución de la riqueza (Ciudad Reynaud, 2014, pp. 12–13).

⁷ La experiencia europea es tributaria de un modelo de relaciones colectivo centralizado, donde destacan sindicatos de industria u oficio, antes que los de empresa, por lo que se les hace necesario la constitución de representaciones sindicales en cada una de ellas, cuando tengan la suficiente legitimidad.

⁸ Para una visión más detallada de la evolución de la participación de los trabajadores en la empresa a

Artículo 45.- El Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas, y legislará sobre los demás aspectos de las relaciones entre aquellos y éstas, y sobre la defensa de los empleados y trabajadores en general.

A nivel legislativo, se desarrolló esta disposición constitucional con el Decreto Ley 10908 que se refirió únicamente a la participación en las utilidades. Con la llegada del Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas, se introdujo una reforma severa y aguda en la participación de los trabajadores en la empresa⁹ que se proyectó de 1970 a 1991 y que contempló las tres formas de participación explicadas en la primera parte; por lo que se afirma que esta institución llegó a constituir el eje de la vida socioeconómica del país. Incluso fue el modelo más ambicioso a nivel latinoamericano.

Con el Decreto Ley 18350 de 1970 se crearon las comunidades industriales como personas jurídicas que debían constituirse en las empresas industriales para representar a la colectividad de los trabajadores (artículo 23) y comprendían las tres formas de participación —utilidades, gestión y capital o propiedad—, generando el fortalecimiento y estímulo de interrelación entre capital y trabajo.

Luego, la regulación se reformó por el Decreto Ley 21789 de 1977, Ley de la Comunidad Industrial, la cual sancionó que la comunidad industrial de una empresa industrial era una persona jurídica de derecho privado conformada por todos los trabajadores estables que laboraban en ella, quienes, a su vez, participaban en la propiedad, gestión y utilidades (artículo 1). Las comunidades industriales contaban con un órgano electoral que se encargaba de las elecciones de los miembros del consejo de la comunidad industrial¹⁰ y de los representantes ante el directorio de la empresa¹¹. La participación empezó siendo paritaria y luego fue reducida a un tercio.

En las postrimerías del régimen militar, se aprobó la Constitución de 1979, la que reforzó el sustento constitucional de las tres formas de participación en los siguientes términos:

Artículo 56.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y

través de representantes puede revisarse lo escrito por Blancas (2011, p. 558 y ss.), Morgado (1994, p. 78 y ss.), Pasco (1995, p. 313 y ss.), Rivero (1997, p. 279 y ss.) y la Dirección General de Trabajo (2012, p. 3 y ss.).

⁹ Como explica el historiador Nelson Manrique, el gobierno de Velasco Alvarado pretendió las transformaciones sociales más importantes de la historia republicana como la reforma agraria radical, la nacionalización de la gran minería la pesca, la banca el control de los cambios, la oficialización del quechua como segunda lengua, la organización de los festivales Inkarrí, la revalorización de figuras históricas como Tupac Amaru y **una reforma de la empresa que pretendía entregar el 50 % de las acciones a los trabajadores** (1995, pp. 309–310).

¹⁰ El consejo era el órgano ejecutivo de la comunidad industrial y daba cuenta de sus actos a la asamblea general (artículo 29). Estaba obligatoriamente integrado por trabajadores obreros en proporción a su número total en la empresa y trabajadores empleados, cuando menos 2 (artículo 31).

¹¹ El directorio tenía una conformación bipartita entre los directores designados por los titulares de las acciones integrantes del capital social y los directores representantes de los trabajadores (artículo 62).

utilidad de la empresa, de acuerdo con la modalidad de esta.

La participación se extiende a la propiedad en las empresas cuya naturaleza jurídica no lo impide.

Sin embargo, ello no redundó en la consolidación o perfeccionamiento de las tres formas de participación, sino que “los cambios legales desplazaron el objetivo de la cogestión paritaria e hicieron que el sistema basculara hacia un régimen de accionariado obrero sin pretensiones de establecer una forma compartida de poder en la empresa” (Rivero Lamas, 1997, p. 280). La doctrina ha señalado que la comunidad industrial no generó relaciones de cooperación, sino fue un causal de aumento de la conflictividad al interior de las empresas. Tampoco mejoró la distribución del ingreso y su impacto sobre el proceso de desarrollo, ya que terminó desincentivando las inversiones y fomentando la fuga de capitales (Morgado Valenzuela, 1994, p. 79); además, fue un proceso que se dio de espaldas al movimiento sindical (Rivero Lamas, 1997, p. 280).

Mario Pasco comenta que la reacción de los sindicatos lejos de combatir a las comunidades industriales pasó por cooptarlas, eliminando la opción de que surjan líderes comunitarios. Los sindicatos capturaron los cargos y convirtieron a la comunidad industrial en sus apéndices como un segundo brazo que les permitía obtener una ventaja adicional sobre el empleador al tener acceso a la información empresarial y a la alta dirección, a través del directorio, y la disponibilidad de sustanciosos recursos (1995, p. 314). Es así que al ser fuertemente criticado por los sectores económicos hegemónicos de socializante, generando polémica (Blancas Bustamante, 2011, p. 567) y terminó por ser desmontado.

Expuestos estas líneas aproximativas, en el siguiente capítulo, abordaremos la regulación vigente de las particulares y aisladas formas de participación que funcionan en el ordenamiento jurídico peruano.

CAPÍTULO 2

LOS ESPACIOS DE REPRESENTACIÓN REGULADOS EN LA LEGISLACIÓN PERUANA DESDE SUS FACILIDADES, GARANTÍAS Y OBLIGACIONES

2.1. APROXIMACIÓN INICIAL

Luego de fracasada la experiencia de la comunidad industrial, esta fue suprimida por los comités de gestión del Decreto Legislativo 677, que reguló la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas. Actualmente, aun cuando las disposiciones sobre el reparto de utilidades fueron derogadas para ser disciplinadas por el Decreto Legislativo 892, se mantiene vigente la regulación sobre la participación en la gestión con el siguiente tenor:

Artículo 6.- Los trabajadores de las empresas comprendidas en la presente Ley, participan de la gestión de las mismas, a través de Comités destinados a mejorar la producción y productividad de la empresa.

La integración y funcionamiento de dichos Comités, será determinado por el Reglamento del presente Decreto Legislativo, debiendo estar integrados por no menos de dos (2) representantes de la empresa y por un (1) representante de los trabajadores.

Este régimen sustituye al régimen de participación en la gestión vigente [la comunidad industrial], a partir del Ejercicio de 1992.

Artículo 10.- Se encuentran excluidas de la participación en la gestión, las empresas autogestionarias, cooperativas y comunales, las individuales, las sociedades civiles y en general todas aquellas que no excedan de veinte (20) trabajadores.

En buena cuenta, lo que vendría a regular esta ley es una forma de participación en la gestión ya no interna a través del directorio, sino de forma externa o desde afuera por medio de un órgano específico, el comité, cuya conformación es mixta. Sin embargo, en la práctica esta norma no es aplicada. El reglamento al que se hace referencia no existe y la doctrina señala que actualmente solo se mantiene en el Perú la participación en las utilidades (Ferro Delgado, 2019, p. 113; Toyama Miyagusuku, 2015, p. 332).

En la línea de este viraje, la Constitución de 1993 disciplina la participación de los trabajadores en el siguiente sentido:

Artículo 29.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

Como se aprecia, solo se reconoce de forma expresa el derecho constitucional a la participación en las utilidades y se omite hacerlo en la propiedad y en la gestión. Sin embargo, se dictamina que el Estado promoverá otras formas de participación. Sobre esto

el profesor Carlos Blancas señala que “no debemos soslayar el hecho que el texto constitucional indica que el Estado pueda asumir una actitud meramente pasiva o indolente y por el contrario, lo compromete a explorar y proponer, de acuerdo a las circunstancias económicas y sociales del país” (2011, p. 569). Es decir, existe una obligación constitucional de promoción de distintas formas de participación y no una negación absoluta. En esa medida, la legislación debería ser consecuente con este mandato.

Sin perjuicio de ello, existen otras regulaciones que sí serían realidades de participación en la empresa “microtemáticas”¹². Así, se tiene la participación a través de representantes en la seguridad y salud en el trabajo, ya sea en el comité paritario o mediante delegados; en la investigación de los casos de hostigamiento sexual laboral; en a la propia junta de acreedores cuando el empleador propietario de la empresa está sometido a procedimiento concursal; y, aunque de forma facultativa, en los comités para establecer los cuadros de categorías y funciones en observancia de la igualdad salarial.

Ciertamente, estas otras formas de participación difieren de la propia en la gestión ya que no tienen por propósito que los trabajadores formen parte en algún nivel de las decisiones principales del giro del negocio, pero sí en lo que señalaban Palomeque y Álvarez de la Rosa anteriormente citados como fórmulas de limitación del poder del empresario, materialización de la democracia industrial y construcción de una idea de ciudadanía en la empresa; es decir, la idea de participación de los trabajadores que incorpora el fenómeno político democrático a las relaciones ciudadanas de signo laboral (2009, p. 360). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también lo ha entendido así en un informe de 1986 relativo a este asunto al señalar que su fundamento obedece a objetivos de orden ético, de favorecimiento del desarrollo de la personalidad humana; de orden político y social, al permitir alcanzar la democracia industrial que es parte de la sociedad democrática en la cual participa el trabajador; y de orden económico, al involucrar al trabajador en la toma de decisiones para favorecer la producción (Citado por Blancas Bustamante, 2011, p. 568). Las nuevas y únicas fórmulas presentes en el ordenamiento jurídico peruano son tributarias de los objetivos de orden ético y político-social, pero no así del económico —en todo caso solo lo sería de este último el relativo a la participación vía representantes en la junta de acreedores, como se evidenciará adelante—.

Por ello, a continuación, procederemos a caracterizar estas islas de participación en la empresa que ha considerado nuestro ordenamiento jurídico.

2.2. LA REPRESENTACIÓN PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La doctrina nacional ya ha relevado que la participación preventiva de los trabajadores en la seguridad y salud encuentra un fundamento “remoto” en el genérico derecho de

¹² Por utilizar una expresión de Emilio Morgado (1994, p. 76).

participación contenido en el anteriormente comentado artículo 29 de la Constitución y se traduciría en la intervención y el involucramiento de los trabajadores en la actividad preventiva llevada a cabo por el empleador (Lengua Apolaya, 2015, p. 166). La razón detrás estaría en el viraje de un modelo anterior enfocado en reparar los daños ocasionados por accidente de trabajo o enfermedades ocupacionales a uno preventivo para el cual es importante la participación de los trabajadores a resultas de influir en las decisiones que se adopten tanto en políticas sociolaborales como en la empresa (Portocarero Talla, 2017, p. 2).

Esta óptica está recogida en la Ley de Seguridad Salud en el Trabajo (LSST), Ley 29783, desde el inicio, a través del principio de consulta y participación (artículo VII) y también cuando se señala expresamente que los trabajadores —y también sus organizaciones sindicales— velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia a través del diálogo social (artículo 1).

De esta manera, la ley determina que los trabajadores tienen participación a nivel macroscópico en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo (artículo 9). Y, a nivel interno de la empresa, de manera directa en la gestión de la seguridad y salud de la organización, el cual es catalogado como un elemento esencial (artículo 24). El propósito de este trabajo es centrarse en el segundo aspecto.

La participación, en principio, se realiza a través de representantes, ya sea por intermedio de los que integran el comité de seguridad y salud en el trabajo —de configuración mixta en conjunto con los representantes del empleador— o de delegados —representación pura— (artículo 29). Estos gozan de un haz de facultades detalladas en el artículo 42 del reglamento de la ley aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR y que puedo agrupar en (i) de información (v. gr. conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo y la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo), (ii) de consulta (cuando se señala la función de hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo), (iii) de codecisión (al aprobar el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo; el plan anual de seguridad y salud en el trabajo; y el plan anual de seguridad y salud en el trabajo), (iv) de vigilancia (en lo relativo a la legislación y las normas internas y especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la materia) y (v) de promoción (hacia el conjunto de trabajadores para fomentar su compromiso, colaboración y participación, así como dotarles de información sobre los reglamentos e instrucciones).

Asimismo, aunque de modo menos intenso, también reconoce la legislación la participación directa de todo trabajador, conforme se desprende de la obligación del empleador de exponer por escrito su política en materia de seguridad y salud en el trabajo, previa consulta

a los trabajadores y sus representantes —nótese la conjunción copulativa— (artículo 22) y el derecho de los ellos a formular recomendaciones a los programas de capacitación (artículo 74).

Pues bien, para el correcto cumplimiento de estas atribuciones, se ha otorgado facilidades a los miembros del comité y a los delegados de seguridad y salud en el trabajo:

- El empleador deberá adoptar medidas para que los trabajadores y sus representantes dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 25 de la ley). Además, se les concederá facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función (artículo 32 de la ley).
- Se les concederá licencias cuando participen los trabajadores en cursos de formación en seguridad y salud en el trabajo —lo que incluye a los representantes—. Para ello, junto con estas, se deberá conceder facilidades económicas que cubran los traslados y los gastos de alimentación y alojamiento (artículo 35 de la ley y 31 del reglamento).
- El derecho de los miembros del comité paritario y los supervisores tendrán a una licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, a que será de 30 días naturales por año calendario (artículo 32 de la ley y 73 del reglamento).

Además, a nivel de garantías e inmunidades, se ha conferido:

- Protección contra el despido incausado desde seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función; es decir, desde que se produce la convocatoria a elecciones (artículos 32 de la ley y 73 del reglamento).
- Protección contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. (artículo 73 de la ley).

2.3. LA REPRESENTACIÓN ANTE EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN CENTROS DE TRABAJO

El Tribunal Constitucional ha advertido en reiterada jurisprudencia que la violencia contra la mujer es un problema estructural que ha colocado a las ciudadanas en situación de especial vulnerabilidad, por lo que se demanda una atención prioritaria y efectiva por parte del Estado (ver, por ejemplo, la STC EXP. 0521-2015-PA/TC, f. j. 4).

Es por ello que, recogiendo los mandatos de la a Convención para la Eliminación de todas

Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), se ha dictado legislación que pretende revertir esta situación y garantizar una vida para ellas libre de toda forma de violencia. Pues bien, el ámbito laboral no es una situación ajena a esta realidad.

En esa medida, a través de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se ha impuesto un conjunto de deberes al empleador para mantener condiciones de respeto entre los trabajadores y, especialmente, hacia ellas: (a) capacitarlos sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa, (b) adoptar las medidas para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador (artículo 7). Y, además, le impone la obligación de sancionar a los hostigadores (artículo 8.1.).

Pero la conducción de este deber no es privativo del empleador ni alejado de la participación de los trabajadores, sino que en el reglamento, aprobado por Decreto Supremo 014-2019-MIMP, se ha previsto la conformación de comités de intervención frente al hostigamiento sexual, de conformación mixta, —cuando el centro de trabajo tenga al menos 20 trabajadores— o un delegado contra el hostigamiento sexual —cuando el centro de trabajo cuente con un número menor de 20 trabajadores— (artículo 27 del reglamento). La norma reglamentaria expresamente señala que:

Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Estas instancias tienen por finalidad investigar y emitir las recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. De esta forma, en los artículos 28, 29 y 30 se regula en el procedimiento para la investigación y sanción de estas conductas.

En todo lo no previsto por el reglamento, el funcionamiento de los comités —no se hace mención al delegado, pero por analogía debería ser igual— se rigen supletoriamente por la regulación de los comités de seguridad y salud en el trabajo.

La participación de los trabajadores frente al hostigamiento sexual laboral exige más que solo involucrarse en la investigación de casos de esta naturaleza, como lo es la gestión integral de una política frente a la discriminación estructural de la mujer en las relaciones laborales. Sobre este punto ahondaré en el siguiente capítulo.

2.4. EL CASO PARTICULAR DE LOS COMITÉS DE IGUALDAD SALARIAL

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo —ratificado por el Perú— impone a los Estados partes el deber de garantizar la aplicación a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra

femenina por un trabajo de igual valor.

Es así que, en octubre de 2017, se promulgó la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Esta norma, entre otras obligaciones, impone la de contar con cuadros de categorías y funciones que respeten la igualdad entre ambos géneros, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución de principio de igual remuneración por igual trabajo (artículos 1 y 2). Esto último, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que dicta el lineamiento de garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor (artículo 6 inciso f).

No se señala en la ley o el reglamento de qué forma es que se van a configurar los cuadros de categorías y funciones de forma tal que se garantice la igualdad salarial. Pero, mediante Resolución Ministerial 243-2018-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó la Guía que contiene las **pautas referenciales** que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones. En este documento se señala que para el proceso de implementación de medidas de igualdad salarial dentro de las organizaciones podrá constituirse un comité de igualdad salarial que estará a cargo de dicho proceso y que deberá representar tanto a la entidad empleadora como a la parte trabajadora y que garantice la presencia equitativa de hombres y mujeres —es decir, la propuesta es la de un comité mixto como ese da en el caso de la seguridad y salud en el trabajo o el que interviene frente a los casos de hostigamiento sexual—.

2.5 LA REPRESENTACIÓN ANTE LA JUNTA DE ACREEDORES DE DEUDORES SOMETIDOS A PROCEDIMIENTO CONCURSAL

Cuando un deudor se encuentra en imposibilidad de asumir sus deudas ante una pluralidad de acreedores se dice que está ante una situación concursal. El derecho ingresa para regular la situación de las empresas en dificultades con el objetivo de maximizar su valor en funcionamiento, con el objetivo y fin de lograr que se reactive en la medida de lo posible y evitar la liquidación y quiebra (Ferrero Diez Canseco, 1993, pp. 385, 393 y 397). El sentido de todo ello, como señala la Ley General del Sistema Concursal, Ley 27809, es “la recuperación del crédito” (artículo I), a través de procedimientos que propicien “un ambiente idóneo para la negociación entre los acreedores y el deudor sometido a concurso” (Artículo II).

Dentro de esta lógica, un actor fundamental es el trabajador al cual se le ha reconocido el derecho constitucional a que el pago de su remuneración y de los beneficios sociales

tengan prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (artículo 24 de la Constitución). Además, aun cuando el fin del concurso es privado, pues es el de no dejar insatisfecho el interés de los acreedores a través del pago, existe un interés colectivo dado que las decisiones que se adopten pueden afectar a los trabajadores, como podría ser el de cesarlos de sus puestos (Canalle Paz, 2019, p. 16). Por ello, la legislación nacional ha previsto que tengan participación en las juntas de acreedores a través de representantes designados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; estos representantes están facultados para suscribir cualquiera de los acuerdos previstos en la regulación concursal (artículo 47.2 de la Ley General del Sistema Concursal).

Siendo así, tendrán voz y voto para la adopción de los siguientes acuerdos (artículo 50.4):

- a) Elección de sus autoridades
- b) Decisión sobre el destino del deudor —que es el empleador—
- c) Aprobación del régimen de administración o designación del liquidador, de ser el caso
- d) Aprobación del plan de reestructuración o del convenio de liquidación, de ser el caso
- e) Nombramiento del comité de junta de acreedores y delegación de facultades

Es a través de la Resolución Ministerial 324-2022-TR que se aprueba el Reglamento de elección y designación de representantes de créditos laborales ante la junta de acreedores de deudores sometidos a procedimiento concursal.

En el artículo 2 se señala que tienen participación en la elección todos los trabajadores de la empresa y los extrabajadores que sean acreedores laborales de ella. De esta forma, se elige un representante titular y uno suplente.

Estos representantes elegidos tienen un deber con sus representados (artículo 14 del reglamento en su regulación vigente), es decir, los acreedores laborales, el cual consiste en informarles de su gestión y de todo lo relacionado a sus actividades de representación. Para ello deberán convocar a asambleas con tal fin, las que deberán realizarse cuando menos de manera trimestral, bajo sanción de ser reemplazado.

En buena cuenta, se ha previsto mecanismos de control de los propios trabajadores frente a sus representantes, pero no ha sido así de los representantes frente a la junta. Es decir, garantías para que los representantes puedan ejercer un desempeño efectivo de su función.

2.6. REPRESENTACIÓN SINDICAL

La representación sindical¹³ es la representación de trabajadores por antonomasia y cuya

¹³ Por representación sindical nos referimos, por un lado, a la que tiene el sindicato por sí mismo como sujeto colectivo. Pero también puede entenderse a la que realizan las personas que actúan a nombre

finalidad intrínseca es la de defensa colectiva de los intereses de grupo frente al poder dispar del empleador tanto económico como jurídico y de organización. Se diferencia de la participación en la empresa en que su realización es facultativa; es un derecho de los trabajadores el sindicalizarse o, cuando no se alcance el número mínimo en la empresa, escoger a sus delegados sindicales; pero no es una institución necesaria en el sentido de ser mandatorio la constitución de la organización sindical como sí ocurre con las fórmulas antes vistas, a excepción del comité de igualdad salarial.

La idea de dibujar cómo tiene regulada nuestra legislación a la representación sindical es que pueda servirnos como parámetro de comparación con las otras formas de representantes que materializan la participación de los trabajadores en la empresa.

Pues bien, de acuerdo a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), cuyo texto único ordenado fue aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, para constituirse y subsistir los sindicatos deben afiliarse por lo menos a 20 trabajadores tratándose de sindicatos de empresa. Y en aquellos casos cuyo número de trabajadores no alcance al requerido, se podrá elegir a dos delegados que los representen ante su empleador y la autoridad de trabajo¹⁴ (artículos 14 y 15).

En otras latitudes se estudia la representación sindical en la empresa como una fórmula aparte y específica al tradicional campo de actuación del sujeto sindical que son los espacios centralizados a nivel de industria o gremio y que por medio de la negociación estipulan convenciones colectivas de alcance generalizado de ineludible observancia para las relaciones laborales; además, se les concede la atribución de asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es por ello que la dogmática toma atención a cómo está regulada y se desenvuelven las relaciones colectivas entre el empleador y la representación sindical en el seno de la empresa con especial cuidado.

Nuestra realidad es distinta. Por el esquema de negociación que privilegia el nivel de empresa y la falta de fomento desde las políticas públicas para que opere en forma extendida a nivel de rama de actividad, gremio u oficios varios se ha entendido que en el Perú contemporáneo las relaciones se dan a nivel de empresa por antonomasia, como su fórmula natural¹⁵, aunque la menos garantista y efectiva para los fines de la institución del

de un sindicato y sus facultades —sus brazos ejecutores— (De Buen citado por Pasco Cosmópolis, 1995). Esta segunda está vinculada a la anterior porque estas personas mediatamente representan a la colectividad respecto de la que actúa la organización sindical.

¹⁴ Una doctrina nacional ha interpretado que la representación de los trabajadores a través de delegados podría presentarse en los dos siguientes casos: (i) cuando no se alcance el número mínimo exigido de trabajadores para constituir la organización sindical o cuando exista dicho número algunos no reúnan los requisitos para constituirse como miembro de ella y (ii) cuando los trabajadores en ejercicio de su libertad negativa decidan no constituir el sindicato, en cuyo caso podrán elegir delegados (Díaz Aroco, 2014, p. 328).

¹⁵ Incluso se ha calificado nuestro modelo como de “hiperdescentralizado”, véase al respecto

derecho sindical.

No es propósito de este trabajo hacer una caracterización exhaustiva de la representación sindical en la empresa, sino únicamente resaltar sus elementos principales para compararlos con las otras formas de representación. Por ello, basta con señalar que sus principales objetivos son la defensa e intereses de los trabajadores miembros del sindicato al que representan —para lo cual pueden defender a los trabajadores miembros en las controversias individuales— y buscar su mejoramiento social, económico y moral a través de la celebración de convenciones colectivas de trabajo¹⁶ (STC EXP. 008-2005-PI/TC, f. j. 28 con base en el artículo 8 de la LRCT). Para esto es que se les ha dotado de las siguientes atribuciones, vinculadas con la materia de la presente investigación, según la ley:

- De información, ya que, a petición de los representantes de los trabajadores, el empleador deberá proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para esta. Y se impone la obligación a los trabajadores y sus representantes a guardar reserva absoluta sobre la información recibida, bajo apercibimiento de suspensión del derecho de información, sin perjuicio de las medidas disciplinarias y acciones legales a que hubiere lugar (artículo 55 de la ley).
- De negociación colectiva en representación de los trabajadores que conforman el sindicato respectivo, de todos ellos cuando la organización sindical a la cual pertenecen los representantes represente, a su vez, a la mayoría de los trabajadores o cuando no sea así las organizaciones sindicales hayan acordado actuar conjuntamente. Estas disposiciones pueden ser reguladas y mejoradas por la convención colectiva (artículos 9, 46 y 47 de la ley y 34 del reglamento¹⁷).
- De conflicto laboral; la huelga, como medida de presión para alcanzar los objetivos. Según la ley cuando la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje, previo agotamiento del trato directo entre las partes (artículo 75 de la ley)¹⁸.

Para estos representantes sindicales, la regulación laboral les ha dotado de las siguientes facilidades:

(Villavicencio Ríos, 2015).

¹⁶ He hecho referencia a los fines y objetivos conectados con las relaciones sindicato-empresa, estrictamente. Pero existen otros más como se detalla en el artículo 9 de la LRCT y que tienen que ver con acciones de ayuda mutua y de promoción en favor de los trabajadores de orden cultural, económico y social.

¹⁷ Aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR.

¹⁸ Pero el puro dato normativo no debe darnos la errónea percepción de que las huelgas en el Perú tienen por motivo principal la discusión del pliego de reclamos, pues los registros sindicales demuestran que las huelgas de manera sostenida son una respuesta a otro tipo de causas como el incumplimiento de normas legales o convenciones, el despido o la amenaza de despido (Sanzo Tamayo, 2021, pp. 22–23).

- El derecho a contar con permisos con goce de remuneraciones hasta un límite de 30 días naturales por año calendario por representante o dirigente, que es el término que utiliza la ley, y a licencia sin goce de remuneraciones por el exceso de días. Además, el tiempo dentro de la jornada que abarquen los permisos y licencias serán considerados como tiempo efectivo de trabajo (artículo 32 de la ley).

Por su parte, respecto de las garantías existe la institución del fuero sindical que protege a la totalidad de los miembros del sindicato en formación y a la junta directiva y los dirigentes cuando ya está constituido —y candidatos a dirigentes— así como los designados miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio (artículo 31 de la ley), cuyo número varía según el número de trabajadores. Es derecho al fuero sindical comprende:

- El fuero sindical, señala la ley, garantiza a los trabajadores protegidos con ella a no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación (artículo 30).
- Asimismo, debe destacarse que, en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), cuyo texto único ordenado fue aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, ha catalogado como despido nulo al que tiene por motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (artículo 29).

Finalmente, la representación sindical se interconecta con las otras formas de participación. No lo hace con la participación en la gestión *strictu sensu* de los comités de gestión —como sucede en España, por ejemplo— porque esta no tiene aplicación en nuestro medio, como se señaló anteriormente. Pero sí, con la representación ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, porque se incorpora un miembro del sindicato en calidad de observador¹⁹. Además, el proceso electoral de los representantes de trabajadores ante el referido comité o de sus supervisores, en los casos que corresponda, está a cargo de la organización sindical que afilie al mayor número de trabajadores de la empresa o entidad empleadora. Y, por norma de remisión, harían lo propio en la elección de los representantes de trabajadores ante el comité de intervención frente al hostigamiento sexual o los delegados, como señala el vigente artículo 27 del Decreto Supremo 014-2019-MIMP. Más allá de esto no hay otras fórmulas de interconexión.

¹⁹ Artículo 29 de la LSST.

CAPÍTULO 3

HACIA UNA NECESARIA RECONFIGURACIÓN DE LA REGULACIÓN FUNCIONAL DE LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

3.1. PLANTEAMIENTO GENERAL

El sentido de este capítulo es reflexionar sobre el funcionamiento de las instituciones reseñadas en la parte 2 de la investigación. Para ello, partimos por señalar que la representación de trabajadores en la empresa puede tener muy diversas facultades según el grado de intensidad que el ordenamiento pretenda investirla. Ciertamente que las fórmulas más fortalecidas suelen darse cuando la representación de trabajadores tiene incidencia en la gestión del negocio, lo que no ocurre en Perú, según el estado de cosas actual. Además, resulta necesario que el ordenamiento dote a los representantes de facilidades y garantías propias adecuadas para que el ejercicio de tales facultades pueda llevarse a cabo de la forma más provechosa posible.

De lo que se trata ahora es analizar cada uno de estos tres aspectos —funciones, qué pueden hacer; facilidades, con qué elementos cuentan para ejercitar eficazmente sus funciones; y garantías, qué medios de protección existen—, por lo que se confrontará las figuras de representación vistas y se tratará de encontrar qué elementos son los que mejor responden a su sentido y finalidad.

3.2. ATRIBUCIONES Y FACULTADES

Marco Biagi recoge que, desde el punto de vista funcional, los órganos de representación suelen contar con algunas las siguientes atribuciones como las más representativas: (i) el derecho a la información, (ii) el derecho de consulta, (iii) el derecho de codecisión, (iv) los convenios colectivos y (v) el conflicto laboral (1992, p. 33). Ciertamente, puede haber otras más, sobre todo ante representaciones especializadas; además, son totalmente ajenas las facultades de negociación colectiva y conflicto laboral en nuestro medio para representantes distintos de los sindicales; sin embargo, en la legislación extranjera los delegados de personal y comités de empresa son una institución colectiva pluritemática que agrupa a la totalidad de trabajadores de la empresa o centro de trabajo y a la que se le ha otorgado más o menos facultades dependiendo de cada experiencia nacional, por lo que en algunas de ellas pueden celebrar convenciones colectivas o promover medidas de conflicto.

El antecedente normativo cabe rastrearlo en las normas y recomendaciones de la OIT²⁰. Primero, en la Recomendación 94 de 1952 sobre la colaboración en el ámbito de la

²⁰ Un estudio sobre el particular y del cual me he valido para rescatar la información es la tesis de doctorado elaborada por Francisco Marín Martínez (2015, p. 107 y ss.).

empresa, se exaltó la importancia de la promoción de la consulta:

Se deberían tomar las medidas apropiadas para promover la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa sobre cuestiones de interés común que no estén comprendidas dentro del campo de acción de los organismos de negociación colectiva o que normalmente no sean tratadas por otros órganos encargados de determinar las condiciones de empleo.

Cuando la OIT se refiere a los organismos de negociación colectiva consideramos que se refiere a los sindicatos, ya que posteriormente al tratar esta institución en 1981 en el Convenio 154 se la definió partiendo que una de las partes negociadoras eran las “organizaciones de trabajadores”, expresión que evoca al sindicato²¹. Por lo que, a través de esta recomendación, creemos que se está promoviendo que se creen otros espacios de diálogo y conexión entre empleadores y trabajadores.

Existe una posterior recomendación, la de 113 de 1960 sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), pero que se circunscribe a sugerir la adopción de medidas apropiadas para promover la consulta y colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Siete años después fue expedida la recomendación 129 de 1967 sobre las comunicaciones dentro de la empresa. Esta parte por resaltar la importancia que tiene, dentro de la empresa, un clima de comprensión y confianza mutuas favorable tanto para la eficacia de esta como para las aspiraciones de los trabajadores. Por lo que se manifiesta que para ello debe propiciarse la difusión y el intercambio rápidos de informaciones sobre los diferentes aspectos de la vida empresarial y las condiciones sociales de los trabajadores. Para realizar tal promoción la dirección de la empresa, previa consulta con los trabajadores, debería adoptar las medidas apropiadas para aplicar una política eficaz de comunicaciones con los trabajadores y sus representantes.

Es decir, en esta recomendación se toma como línea de base el intercambio de información objetiva para alcanzar, en clave de principio, un clima de comprensión y confianza mutuas entre las partes de la relación de trabajo. Lo resaltante aquí es que ya se reconoce como un derecho basilar el de obtener información y que la política de comunicaciones debe partir de una previa consulta con los trabajadores. Con ello se les reconocer el ser no solo meros destinatarios sino partícipes del proceso.

Esto se ve reforzado en el numeral 3 de la recomendación, el cual señala que una política eficaz de comunicaciones debería asegurar “consultas entre las partes interesadas [...] antes de que la dirección adopte decisiones sobre asuntos de mayor interés”. En la misma línea, en el numeral 5 se exhorta a que las organizaciones de empleadores y de

²¹ Así lo ha resaltado Rivero Lamas (1997, p. 274).

trabajadores a “proceder a consultas recíprocas y a intercambios de opiniones para examinar las medidas que se deberían adoptar con miras a alentar y fomentar la aceptación y la aplicación efectiva de una política de comunicaciones”. En lo que respecta al contenido, en el numeral 14 se define que “las informaciones que haya de comunicarse y su presentación deberían determinarse con miras a la mutua comprensión en lo que respecta a los problemas planteados por la complejidad de las actividades de la empresa”.

Derechos de información y consulta están imbricados. Puede presentarse el primero en forma aislada, por no el segundo sin el primero, pues un presupuesto para la formulación de sugerencias es el contar con información confiable sobre la materia consultada.

Existen convenios y recomendaciones posteriores que abordan las facultades conferidas a los representantes, aunque sin ser el objeto principal del instrumento en cuestión.

Así, se tiene el Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores de 1971 (no ratificado por el Perú). Este convenio define como representantes de los trabajadores (i) a los representantes sindicales y (ii) a los representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa según las disposiciones de la legislación nacional o las convenciones colectivas, y cuyas funciones no se extiendan a actividades reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos (artículo 3). A este convenio le preocupa que se adopten medidas para que la existencia de los representantes electos — así llama a los no sindicales— no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados y para fomentar su colaboración.

Lo relativo a las facultades lo encontramos en la recomendación 143 también de 1971, la que señala que este derecho de los representantes a entrar en comunicación con la dirección de la empresa debería darse sin dilación indebida, lo que es absolutamente pertinente dado que de ser así entorpecería el ejercicio de las atribuciones, haciéndolas ineficaces. Y en el artículo 16 se reitera lo dicho por otros instrumentos de que la empresa debería poner a disposición la información que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Otra atribución importante es la de negociar colectivamente y, como adelantamos en los párrafos anteriores, en el Convenio 154 de 1981 (tampoco ratificado por el Perú), la OIT ha privilegiado que el sujeto colectivo competente para ello es la organización sindical. Sin embargo, en el artículo 3 se señala que la ley o la práctica nacionales pueden determinar hasta qué punto se le extiende la expresión negociación colectiva que utiliza tal convenio a las negociaciones de los otros representantes de trabajadores —a los que se refería el Convenio 143—.

Adentrémonos ahora, pues, a las representaciones especializadas que hemos visto.

a) Los representantes frente a la seguridad y salud en el trabajo

En el capítulo 2 se esquematizó las atribuciones que ha concedido la legislación nacional a los representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo y a los supervisores en (i) de información, (ii) de consulta, (iii) de codecisión, (iv) de vigilancia y (v) de promoción.

Sobre la materia existen convenios específicos de la OIT. Uno es el 148 de 1977 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) que no está ratificado por el Perú. Este instrumento señala en su artículo 5 que:

Deberá establecerse la colaboración más estrecha posible a todos los niveles entre empleadores y trabajadores en la aplicación de las medidas prescritas en virtud del presente Convenio (numeral 3).

Como se aprecia, se reconoce la obligación de colaboración y participación conjunta de la forma “más estrecha posible” entre empleadores y trabajadores; no debe perderse de vista que esta obligación debe observarse “a todos los niveles”. Por ello, consideramos que la legislación nacional, pese a no responder este mandato por no ser un convenio oponible al Perú, lo cumple certeramente al recoger fórmulas de participación en la seguridad y salud a nivel sistémico y al interior de la empresa.

Luego, también en el artículo 5, se señala que:

Los representantes del empleador y los representantes de los trabajadores de la empresa deberán tener la posibilidad de acompañar a los inspectores cuando controlen la aplicación de las medidas prescritas en virtud del presente Convenio, a menos que los inspectores estimen, a la luz de las directrices generales de la autoridad competente, que ello puede perjudicar la eficacia de su control.

Esta medida es incorporada por nuestra regulación en un sentido más garantista incluso que la del convenio, ya que este derecho es reconocido a todo trabajador y no solo a los representantes de seguridad y salud en el trabajo (artículo 72 de la LSST).

Luego, en el artículo 7.2, en consonancia con lo detallado en los convenios descritos en la parte introductoria, se refuerza que los trabajadores tendrán derecho a presentar propuestas (derecho de consulta), recibir informaciones y recurrir ante instancias apropiadas para asegurar la protección contra los riesgos profesionales. Al respecto, como se indicó, todo trabajador es partícipe de formular recomendaciones (artículos 22 y 74 de la LSST), además los representantes de seguridad y salud en el trabajo tienen el derecho de conocer toda la información relativa a sus funciones y la de promover que los trabajadores estén informados de todo aquello necesario para la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo (artículo 42 del reglamento). Y, en cuanto a las denuncias, se ha establecido el derecho de todo trabajador a denunciar ante la autoridad de inspección (artículo 100 del reglamento).

Por otro lado, se tiene el Convenio 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores que tampoco ha sido ratificado por el Perú, pero es igualmente provechoso como marco de referencia. Este instrumento, en su parte IV, desarrolla la acción a nivel de empresa; y es el artículo 19 el contiene mandatos de adopción de mecanismos para que (i) los trabajadores cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador; (ii) los representantes de trabajadores en la empresa cooperen, igualmente, con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo y estén adecuadamente informados acerca de las medidas tomadas por el empleador. Huelga decir que todos estos elementos están presentes en nuestra legislación sobre la materia como ya he detallado anteriormente.

Y, como principio de cierre, en el artículo 20 se señala que la cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial; al respecto, nótese la similitud con el artículo 24 de la LSST por la que se expone que

La participación de los trabajadores es un elemento esencial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por todo lo expuesto, puede decirse que el Perú viene cumpliendo en materia de las facultades y atribuciones concedidas, de un lado, a los representantes de trabajadores ante la seguridad y salud en el trabajo —que es el propósito de esta investigación— y, de otro, al conjunto de trabajadores que están involucrados en la participación del sistema de seguridad y salud en el lugar de empleo.

Sin perjuicio de ello, creemos que resulta necesario dar un impulso a la negociación colectiva en materia de seguridad y salud, materia que no es abordada por los citados convenios, pero no por ello deja de ser importante. Nuestra ley señala en el artículo 23 que la política del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo (b) el cumplimiento de los requisitos legales, de los programas voluntarios y de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo.

Como sabemos, la negociación colectiva en el Perú es privativa de la representación sindical o en los casos en los que la mayoría absoluta de trabajadores elijan representantes para tal fin, lo que no sucede en la gran mayoría de empresas. Según datos a diciembre de 2020 del Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el 5.1 % de los trabajadores era sindicalizado y el 4.3 % estaba sujeto a negociación colectiva. Si la negociación colectiva es tan baja, con mayor razón lo será aquella que incorpore elementos de seguridad y salud en el trabajo.

A guisa de ejemplo, en España la facultad de negociar colectivamente a nivel de empresa la realizan los delegados de personal o comités de empresa —dependiendo del número de

trabajadores de la empresa o centro de trabajo— o las secciones sindicales si las hubiere. Como los delegados de personal o comités de empresa son representación de corte necesario, siempre habrá la posibilidad de negociar colectivamente, entre cuyas materias podrá estar el de la seguridad y salud en el trabajo.

Aunado al problema de la baja implicancia que puede tener la negociación colectiva promovida por el sindicato a nivel mayoritario, se agrega la impracticabilidad de los comités de gestión.

Por este motivo, se considera que a los supervisores de seguridad y salud en el trabajo; y a los representantes de los trabajadores escogidos para integrar el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo debería concedérseles el derecho a negociar colectivamente sobre tal materia, exclusivamente. Creemos que servirá para asegurar la mejora continua de las condiciones para prevenir los riesgos laborales y garantizar la seguridad y salud en el centro de labores.

b) Los comités contra al hostigamiento sexual laboral y de igualdad salarial

Pareciera que los problemas del hostigamiento sexual en el trabajo y la desigualdad salarial entre hombres y mujeres estuviesen desconectados, pues la normativa los ha tratado aisladamente, pero esto es absolutamente erróneo. Lo sorprendente —y para bien— es que ha sido reconocido así por el propio Estado.

De acuerdo con la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo 008-2019-MIMP, el problema público que se ha identificado es la discriminación estructural contra las mujeres, la cual se expresa en prácticas, discursos excluyentes y violentos amparados por el orden social, donde hombres y mujeres se relacionan a nivel social, político, económico y ético. En esa óptica, la política nacional expone que la vulneración del derecho a una vida libre de violencia (hostigamiento sexual) y la vulneración de los derechos económicos y sociales de las mujeres (desigualdad salarial) son “efectos” de dicho problema público que es la desigualdad estructural.

Por ello, es que consideramos que deben ser abordados por la regulación laboral en forma coherente y echando mano de la institución de la participación de los trabajadores en la empresa ya sea en forma directa o vía representantes —ya sea en órganos exclusivos o paritarios con el empleador, como sucede con la gestión de la seguridad y salud—. La implicación permanente del trabajador en las políticas de la empresa es la mejor forma de hacerlo agente de cambio transformador de la discriminación por razón de género.

Ni la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual o la Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres han regulado fórmulas de participación de los trabajadores en la empresa.

Conforme fue expuesto, es el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual el que dictamina que en los centros laborales deba constituirse comités frente al hostigamiento sexual o, en su defecto, escogerse delegados de intervención con el objetivo de investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Ahora, esta labor encomendada es absolutamente acotada en relación con el mandato que la ley ha dictado para abordar esta problemática al interior del centro de trabajo, que es el de (a) capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa y (b) adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como los comentarios o conductos de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación y (c) informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y los resultados de las investigaciones. Es decir, a los representantes de los trabajadores en materia de hostigamiento se les ha asignado una función prácticamente reactiva, cuando el deber del empleador es adoptar las medidas necesarias para revertir el clima hostil o de intimidación, lo que parte por la adopción de políticas internas de corte preventivo y en las que, desde un enfoque democrático de participación, deberían intervenir los trabajadores.

De la misma manera, la Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres establece la obligación de las empresas de determinar las categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo —lo correcto es interpretarlo como de igual valor, conforme al Convenio 100 de la OIT y la Ley 28983—. Pero ni la ley o su reglamento establece la forma cómo va a implementarse tal mandato. Lo único que existe es la guía con los lineamientos en el que se recomienda la conformación del comité de igualdad salarial.

Somos de la idea de que a través de un reglamento se determine la creación de una institución participativa que incorpore ambos objetivos: erradicar la violencia de género en el centro de trabajo y la discriminación remunerativa. Conforme se indicó, ambos responden a un problema de discriminación estructural por lo que resulta necesaria la conformación de fórmulas de participación vía representantes en “comités contra la discriminación de género” o delegados a los que se les encomiende estas tareas.

Este nuevo órgano debería contar con derechos de información para conocer la aplicación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos de la proporción entre ambos géneros en los diferentes niveles profesionales y las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad en la empresa²². Además, facultades de consulta para que su opinión sea merituada al momento de que se adopten los planes de igualdad y de fomento de un clima libre de violencia de género. Y, sin duda

²² En España la Ley del Estatuto de los Trabajadores concede esta tarea a los comités de empresa (artículo 64.3).

que de investigación ante casos de hostigamiento sexual como viene sucediendo actualmente. La posibilidad de que se le confieran facultades de codecisión para la aprobación de los reglamentos y lineamientos internos es ya una cuestión de política legislativa y, en vista que no existe ley expresa sobre las propuestas bajo comentario, un primer paso debiera ser la incorporación del esquema de consultas.

c) Los representantes ante la junta de acreedores de deudores sometidos a procedimiento concursal

Este tipo de representación es especial. En primer lugar, para la elección de representantes participan trabajadores y extrabajadores tanto para elegir como para ser elegidos. Lo provechoso de la norma, como se indicó en el capítulo 2, es que les concede todas las facultades para adoptar acuerdos que se señalan en la Ley General del Sistema Concursal, con lo que estamos ante un régimen de equidad con los demás acreedores, sin perjuicio de las facultades especiales de los acreedores mayoritarios.

Un tema distinto pero vinculado es el de la negociación entre los trabajadores y la administración concursal. Frente a un procedimiento concursal, la junta de acreedores decidirá entre dos alternativas (a) la disolución y/o liquidación o (b) la reestructuración patrimonial (artículo 51 de la Ley General del Sistema Concursal). Frente al primer supuesto, conforme señala la LPCL, se procede a la terminación de la relación de trabajo, dado que el centro laboral procederá a extinguirse (artículo 46 c). Frente al segundo, la junta de acreedores deberá aprobar el negocio jurídico denominado plan de reestructuración el cual podrá contener la política laboral a adoptarse (artículo 66.2 e). Qué duda cabe que entre las medidas a acogerse para que la empresa honre sus obligaciones y reduzca sus gastos estarán las medidas de índole laboral que dará lugar a relaciones de tensión entre los trabajadores y la administración empresarial.

Como en el Perú no existe un órgano de negociación como sucede con los comités de empresa presentes en muchos países, podría pensarse en la participación en calidad negociadora de los representantes designados ante la junta de acreedores en conjunto con la organización sindical, de existir. Es decir, estos representantes ya no solo tendrían voz y voto al momento de aprobar el acuerdo de plan de reestructuración, sino que en su implementación tendrían un rol adicional de negociar en representación de los intereses de los trabajadores; su especial posición de miembros de la junta les permite conocer información que otro representante tendría dificultades de acceder.

3.3. FACILIDADES, LICENCIAS Y PERMISOS

El mencionado Convenio 135 contiene disposiciones genéricas sobre las facilidades que se deben otorgar a los representantes de los trabajadores; el artículo 2 señala:

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades

apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

La medida resalta el equilibrio que debe haber entre las facilidades que se deben conceder a la representación de trabajadores y el funcionamiento de la empresa. Para ambos elementos el convenio utiliza la palabra “eficaz”, con lo que quiere decir que la preeminencia de uno no puede significar la anulación del otro. Se requiere que el representante cuente con todas condiciones para ejercer el cargo con holgura y también que la empresa no termine por perder la fuerza laboral que le reputa.

Ahora bien, el otorgamiento de estas facilidades tiene como cara visible y expresión natural la concesión de licencias y permisos y que, como hemos visto, está regulado para la representación sindical, la representación en la seguridad y salud en el trabajo y, por integración, con la representación frente al hostigamiento sexual en el trabajo. No así en los casos de los representantes que participan ante las juntas de acreedores. En este extremo, como está puede estar conformado por trabajadores y extrabajadores, el tratamiento debería ser diferente: para el caso de los trabajadores la licencia la debería dar la propia empresa en cuestión y para los extrabajadores su nuevo empleador, de corresponder.

Pero las facilidades no pasan únicamente por la concesión de licencias o permisos para el desempeño de las funciones que corresponden al cargo de representación, sino también de que se cuente con los elementos materiales e intelectuales suficientes. Así, en los casos donde los representantes requieran conocer una labor especializada (seguridad y salud en el trabajo o enfoque de género y violencia de género) deberá brindárseles la capacitación necesaria, conforme se detalla en diversos artículos en la LSST.

En la experiencia de los comités de empresa de Alemania, el empleador tiene el deber de sufragar todos los gastos derivados de la actividad del *Betriebsrat* que van desde el otorgamiento de locales hasta la asignación de personal de secretaría (Biagi, 1992, p. 311). Si bien esto resultaría excesivo en una realidad como la peruana donde no existen formas de participación tan intensas al interior de la empresa, sí sería oportuno que en materias tan especializadas como es la financiera o contable, se prevea la asistencia técnica a los representantes de trabajadores ante la junta de acreedores.

Por su parte, entre los medios físicos que facilitan la función de representación, existe regulación expresa por ejemplo en España donde se determina que (i) se pondrá a

disposición un local adecuado en las empresas o centros de trabajo, (ii) también un tablón de anuncios —siendo distinto el de la sección sindical que el de los delegados de personal o el comité de empresa—; (iii) además, vía desarrollo jurisprudencial, se faculta al uso sindical del correo electrónico corporativo siempre que no interfiera o perturbe la finalidad del mismo; y (iv) se declara expresamente el derecho de los representantes a expresar con libertad sus opiniones y a publicar y distribuir las informaciones de interés laboral y social sin cortapisas, comunicándolo a la empresa (Martín Valverde et al., 2017, pp. 342–344).

En la regulación laboral peruana todos estos temas no han tenido atención de parte del legislador, la preocupación se ha centrado en las licencias y permisos; y los huecos son llenados por la práctica diaria y la jurisprudencia.

3.4. GARANTÍAS

a) El fuero sindical, el despido nulo y los representantes sindicales

Hablar de garantías es hacerlo de las medidas de protección, derechos y las vías o fórmulas para hacerlos valer, sus remedios y tutelas; en este caso, de los representantes de trabajadores. La institución más característica y que nos servirá de parámetro de comparación es la del fuero sindical, privativo de los representantes de organizaciones sindicales. Para el caso de los representantes en temas de seguridad y salud en el trabajo y frente al hostigamiento sexual, solo se tiene la regulación escueta del primero que le aplica al segundo por reenvío, según vimos; y respecto de los representantes ante la junta de acreedores en procedimientos concursales, silencio.

Comencemos con la fuente internacional ya anteriormente comentada, y que es un marco de referencia: el Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores —reiteramos, no suscrito por el Perú—. Este dispone en su artículo 1 que:

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlo, incluido el despido por razones de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Primero, como se advierte, el lente se pone sobre los representantes sindicales, aunque no exclusivamente. Segundo, la protección no se limita a la terminación del contrato de trabajo, es decir, contra el despido, sino que se utiliza la expresión “contra todo acto que pueda perjudicarlo” que comprende a todo el periodo de vida de la relación laboral. Tercero, los motivos prohibidos que se anuncian serían: (i) la condición de representante o de pertenencia al colectivo y (ii) el ejercicio de actividades propias del cargo de representación. Cuarto, se contempla una carga: para hacer valer esta protección especial los representantes deben actuar conforme con las leyes, los contratos colectivos y otros

acuerdos.

Este último punto es delicado, ¿quiere decir que si un representante actúa en infracción a las normas carece de protección? La interpretación que considero la adecuada es que no la tendrá en cuanto la terminación de la relación de trabajo o a la sanción impuesta, pero sí en cuanto a los derechos procesales; pues de no ser así una mera alegación de la comisión de una infracción facultaría al empleador a sancionar sin que se haya respetado el debido procedimiento. Lo adecuado es interpretar que la protección procesal siempre se va a tener, y será la protección material la que, en todo caso, se dejaría de lado, luego de una investigación —o flagrancia objetiva— que habilite la sanción²³.

Entremos en detalle con el fuero sindical. Por intermedio de este, se garantiza a los trabajadores a quienes protege a que no sean trasladados a otro establecimiento ni despedidos sin justa causa debidamente demostrada. Sobre lo primero, la protección tiene por propósito que el empleador no pretenda neutralizar las acciones del representante sindical desplazándolo. Creemos que en este caso se debe presumir que el motivo del traslado es antisindical, pues es una intervención que tiene repercusión directa en el ejercicio de sus atribuciones. Caso distinto es el traslado de cualquier otro trabajador, en el que solo se considerará como hostilidad si es que prueba que el propósito de ocasionarle perjuicio (artículo 30 inciso c de la LPCL)

El segundo contenido que tiene el fuero sindical es la protección contra el despido sin justa causa. Este enunciado no trae consigo ninguna garantía mayor o reforzada al representante sindical pues la exigencia de justa causa es a nivel general de todo trabajador, conforme al artículo 7 inciso d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos²⁴ y el artículo 22 de la LPCL²⁵. Además, la LRCT tampoco hace referencia a otras garantías o mecanismos de control de la antisindicalidad. Por otra parte, en forma paralela,

²³ En puridad, no es que dejen de tener protección por un comportamiento antijurídico, sino que esta no opera frente a estas situaciones porque no hay nada de qué proteger, no existe una actuación ilegítima, sino el ejercicio regular del derecho del empleador de su poder disciplinario.

²⁴ **Artículo 7.- Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo**

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

[...]

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

²⁵ **Artículo 22.-** Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

se ha regulado en la LPCL al despido que tenga por motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (artículo 29 inciso b). Según como está regulado, será el trabajador el que deba probar el motivo prohibido, por lo que la condición de representante no opera para establecer la presunción legal de que el despido constituye un acto antisindical. En tal virtud, el inciso b) del artículo 29 de la LPCL no funge de complemento al fuero sindical previsto en el artículo 30 de la LRCT, sino como una figura distinta, en la que la condición de representante con “fuero sindical” actúa como mero indicio de la presencia del motivo prohibido, pero no como una presunción legal. No obstante ello, la jurisprudencia ha reconocido que cuando el trabajador aporta indicios de que el despido fue antisindical, se invierte la carga de la prueba (Blancas Bustamante, 2013, pp. 380–386).

b) La protección de los representantes distintos a lo sindical

Ahora corresponde analizar la protección contra los otros representantes no sindicales. Al respecto, es preciso señalar que existe una importante sentencia a nivel interamericano, recaída en el caso Lagos del Campo vs. Perú de 2017. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) subrayó la especial protección contra el despido que tienen los representantes elegidos por los trabajadores y la libertad de expresión en contexto laboral:

Si bien todo despido importa una sanción de máxima gravedad, se destaca que en algunos casos se presenta con particulares caracteres sancionatorios de mayor o especial gravedad, que requieren ampliamente una protección judicial. En el presente caso, la particular gravedad sancionatoria del despido se halla en el reforzamiento de la estabilidad laboral con la condición de representante democráticamente electo de la persona afectada y con la violación del derecho a expresar libremente sus ideas. (párr. 189) (subrayado agregado).

La Corte IDH derivó esta consideración a partir del análisis de los artículos 8, 25 y 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Por consiguiente, en la línea de lo señalado en el Convenio 135 de la OIT, se falló contra el Perú en el sentido de proteger con mayor rigurosidad la estabilidad laboral de todo tipo de representante de trabajadores.

Pero lo cierto es, como se decía, que a la fecha solo se cuenta con regulación expresa para los representantes en temas de seguridad y salud y frente al hostigamiento sexual, por remisión.

Por un lado, se reconoce el derecho de todo trabajador y sus representantes a estar protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador, como consecuencia del cumplimiento de sus funciones. Esta fórmula es mucho más garantista que la establecida en favor de los representantes sindicales en cuyo caso solo se hace referencia al “desplazamiento”.

En cambio, en materia de despido, se especifica que desde seis meses antes y hasta seis meses después del término de la función, se concede protección contra el “despido incausado”. El contenido de este tipo de despido ha merecido un viraje de 180 grados de lo que inicialmente concibió la legislación. Según dice el artículo 34° de la LPCL el despido es arbitrario cuando no se ha expresado causa o esta no puede demostrarse en juicio, los que acarrearán el derecho a una indemnización tasada. Al respecto, cabe señalar, primero, que esta disposición es de aplicación general a todo tipo de trabajador, salvo las exclusiones puntuales, por lo que la protección contra el despido incausado de los representantes de los trabajadores no traería nada nuevo; al igual como sucedía con la referencia del fuero sindical, no se brinda mayor protección a los representantes que la que merecería todo trabajador.

En segundo lugar, y como ya es una posición sólida y consolidada en la jurisprudencia constitucional y ordinaria, el despido incausado ha sido calificado como un despido lesivo de derechos fundamentales que viola el derecho al trabajo (artículo 22 de la Constitución) y al que le corresponde la tutela de la reposición; y será el propio trabajador, en cambio, el que decidirá si ante un despido incausado opta por la indemnización como la vía preferida para tutelar su interés lesionado²⁶.

Por ello, que la ley señale que les protege a los representantes contra el despido incausado no concede ninguna garantía adicional. Sin perjuicio de esto, considero importante comentar una jurisprudencia en la que la Corte Suprema conoció de un caso de despido incausado contra un representante ante el comité de seguridad y salud en el Trabajo.

En la Casación 5544-2015 de Lima, un trabajador miembro de dicho comité demandó a la empresa Southern Perú Cooper Corporation por haber sido sancionado en reiteradas ocasiones hasta ser despedido luego de su retorno del descanso vacacional. Al respecto, como se señaló, no existe una presunción normativa ni en el despido nulo antisindical o en el incausado contra un representante; sin embargo, la Corte Suprema utiliza el hecho de que la empresa era consciente de la condición del demandante al momento de sancionarlo, lo que, sumado a que en sus más de 17 años como trabajador de la empresa demandada jamás fue sancionado, para determinar que se había configurado el despido incausado del artículo 32 (considerando octavo). Por ello, en los términos del artículo 276 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria a todas las regulaciones procesales, diríamos que operó una presunción judicial, es decir, a partir de las reglas de la experiencia y tomando como presupuesto acreditado la condición de representante de trabajadores se contribuye a formar convicción a que el motivo del despido tiene fue prohibido, junto con el otro elemento del legajo del trabajador. Es decir, no se requirió la acreditación a nivel de certeza

²⁶ Al respecto, véase las sentencias recaídas en los expedientes 1124-2001-AA/TC, 976-2001-AA/TC, 206-2005-PA/TC, y los Plenos Supremos Jurisdiccionales Laborales I y V.

del motivo prohibido por parte del trabajador, sino que se realizó una inferencia.

c) Propuesta de reconfiguración de la protección a los representantes

Desde nuestro punto de vista, los representantes de trabajadores tanto sindicales como no sindicales deberían tener un régimen común y reforzado de protección tanto procesal como sustantivo ante procedimientos de carácter disciplinario. La legislación es inadecuada al referirse únicamente a la protección contra el despido sin justo motivo —representantes sindicales— e incausado —representantes en la seguridad y salud en el trabajo y frente al hostigamiento sexual—. Estos trabajadores, en la línea de lo señalado por la Corte IDH en el caso Lagos del Campo c. el Perú, antes citado.

En este se señaló que:

160. En el mismo sentido, se ha interpretado que los representantes de los trabajadores de una empresa deben gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, o de sus actividades derivadas de dicha representación 231. Asimismo, las autoridades nacionales deben garantizar que la imposición de sanciones que puedan resultar desproporcionadas no generen un efecto disuasivo en el derecho de los representantes de expresar y defender los intereses de los trabajadores.

Además, hizo explícito que la afectación de un representante tiene repercusiones en la colectividad:

162. Adicionalmente, este Tribunal ha establecido que la libertad de asociación tiene dos dimensiones, pues recae tanto en el derecho del individuo de asociarse libremente y utilizar los medios apropiados para ejercer esa libertad, como en los integrantes de un grupo para alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos. Asimismo, este Tribunal ha establecido que los derechos derivados de la representación de los intereses de un grupo tiene una naturaleza dual, pues recae tanto en el derecho del individuo que ejerce el mandato o designación como en el derecho de la colectividad de ser representada, por lo que la violación del derecho del primero (el representante) repercute en la vulneración del derecho del otro (el representado). En razón de ello, la Corte encuentra que el despido del señor Lagos del Campo trascendió a la violación de su derecho individual a la libertad de asociación, pues privó a los trabajadores de la Comunidad Industrial de la representación de uno de sus líderes, en especial en la elección que habría tenido lugar bajo su supervisión como Presidente del Comité Electoral. De igual forma, la Corte advierte que el despido del señor Lagos del Campo, al haber sido realizado en represalia por sus labores de representación, pudo tener un efecto amedrentador e intimidante en los demás miembros de la Comunidad Industrial.

Estos párrafos dan cuenta de las razones por las cuales debe dotarse de especial protección a un representante de trabajadores, adicional al de cualquier trabajador. Y es

que aun cuando la estabilidad laboral es un derecho reconocido en el Protocolo de San Salvador y que se desprende del derecho al trabajo y a la adecuada protección contra el despido arbitrario (arts. 24 y 27 de la Constitución de 1993) que ostenta todo trabajador, la situación de un representante de trabajadores determina que merezcan un plus de tutela en razón que toda afectación que tengan tiene repercusión en el grupo de trabajadores representados que no puedan cumplir con su rol.

Consideramos que un buen marco de referencia es la regulación que sobre la materia ha realizado la legislación española. A partir de ello y consideraciones propias, se estima necesario la regulación de las siguientes inmunidades y garantías en la legislación laboral:

- a) Se instituya un procedimiento de descargo oral frente a faltas graves o muy graves en el que se cuente con la presencia de los demás representantes, quienes tendrán derecho a ser oídos.

Las faltas graves o muy graves son las que desembocan en sanciones de suspensión y despido y que, de no tener una justa causa, serían vehículos para entorpecer la labor de los representantes de trabajadores. Por ello, siendo que estas medidas no solo les afectan únicamente a ellos, sino que tienen efectos colectivos, resulta indispensable que los demás representantes participen de los procedimientos disciplinarios.

- b) Se dote de prioridad en la permanencia en la empresa o centros de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas objetivas. Al respecto, sería importante tomar en consideración también los casos de transferencia de un bloque patrimonial de la empresa, de forma tal que el objetivo no sea desligarse justamente de aquellos representantes de trabajadores cuyas labores no guardan relación con dicha unidad económica transferida.

En igual medida que con las sanciones, el desplazamiento de representantes de trabajadores no debe ser un vehículo para mellar sus funciones. Por eso, el ordenamiento debe regular garantías frente a decisiones que respondan a motivaciones antijurídicas.

- c) En los procesos judiciales en los que se cuestione la imposición de sanciones, traslados geográficos injustificados o tratos discriminatorios, la carga de la prueba de que obedecieron a motivos justificados y no prohibidos corresponde al empleador.

Debe ser de cargo del empleador, en atención al plus de tutela, que la medida disciplinaria tiene un motivo justo y no de cargo del trabajador representante que tiene un motivo prohibido.

- d) El derecho a la readmisión en el empleo y la restitución de las remuneraciones devengadas, de forma similar a lo establecido por el despido nulo en la actualidad.

La estabilidad laboral absoluta determina la nulidad de la medida disciplinaria, con efectos *ex tunc*, con lo cual debe considerarse como si no hubiera operado. Ello determina la restitución de las remuneraciones no percibidas. No es coherente la regulación actual por la que aun cuando el despido nulo antisindical y el despido incausado sean considerados despidos lesivos de derechos fundamentales que conceden el derecho a la restitución, tengan efectos patrimoniales distintos, siendo que en un caso se restituye también los salarios y en el otro deba acudir a la responsabilidad civil que tiene criterios específicos.

Otra medida posible de ser meritada es la del despido-propuesta. En esta, la decisión de terminar la relación laboral no es propiamente un despido, sino una pretensión o voluntad de hacerlo, pues está supeditada al enjuiciamiento y confirmación de una autoridad. Esta fórmula ha sido propuesta en diversas legislaciones, dado que el modelo del despido directo, ampliamente extendido, ha merecido críticas desde un sector de la doctrina por atribuir al empleador la facultad de valorar y juzgar por sí mismo el comportamiento del trabajador, de modo que — se señala— un resultado sancionatorio podría atentar al derecho de presunción de inocencia²⁷ (Blancas Bustamante, 2013, p. 325 y ss.). Actualmente, ha sido presentado el proyecto de ley 456/2021-CR, en cuyo artículo 6, se señala que previo al despido de dirigentes sindicales, “los empleadores presentarán demanda a fin de probar, en sede judicial, la existencia de causa justa. El despido procederá cuando la sentencia que declara la existencia de la causa justa adquiere la calidad de cosa juzgada”.

Antes de concluir, es preciso anotar que en las garantías a las que hemos hecho referencia están orientadas a los representantes de trabajadores, quienes son fácilmente identificables dado que son designados o elegidos mediante procedimientos formales. Empero, esta claridad se difumina en el caso de los representantes sindicales y cabe la pregunta de si estas medidas de protección deben otorgarse a únicamente a los dirigentes o a todo aquel que realice actividad sindical. La jurisprudencia a tomado partido y en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional adoptado en sesión del 6 de agosto de 2019 se acordó por unanimidad que el fuero sindical protege (i) a los dirigentes

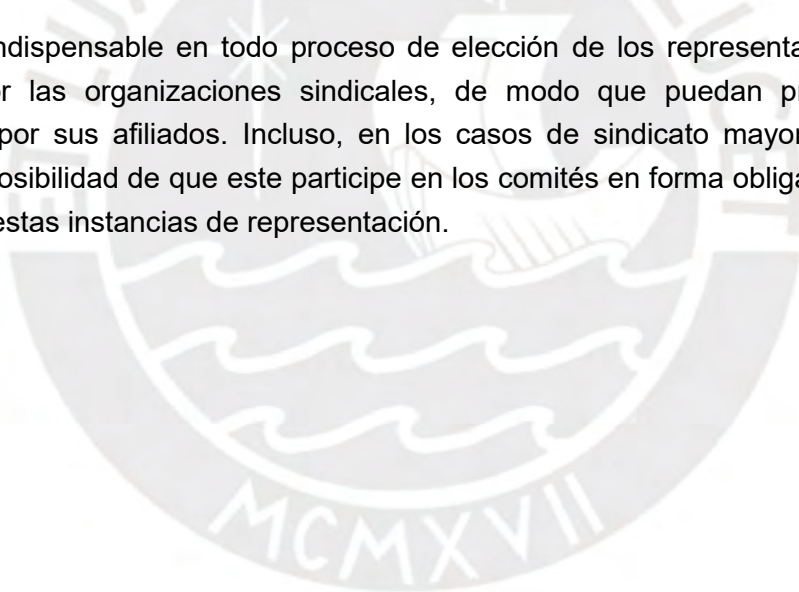
²⁷ A propósito del tema, el 20 de agosto de 2021 fue sometido a la Corte IDH el caso Leónidas Benezú Tuncar vs. Perú. A la fecha aun no ha sido publicado el informe de fondo de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, pero según la nota de prensa publicada, en el análisis del caso, “la Comisión consideró que el preaviso de despido con la indicación de que la víctima incurrió en falta grave supuso revertir la carga de la prueba de manera contraria al principio de presunción de inocencia. La Comisión concluyó, además, que ello implicó una afectación al derecho de defensa”. Ver en: <http://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2021/251.asp>

previstos en el artículo 31 de la LRCT, (ii) a los dirigentes que hayan cesado en el cargo, si son objeto de un despido originado por su actividad sindical pasada y (iii) a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en actividades sindicales.

3.5. BREVE REFERENCIA A LAS RELACIONES ENTRE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NO SINDICAL

Conforme se ha establecido en el Convenio 135 de la OIT, deben adoptarse las medidas para que los representantes electos —es decir, los no sindicales— no sean utilizados en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes, fomentando la colaboración en todo asunto pertinente entre ellos (artículo 5). En efecto, la regulación de las representaciones especializadas no puede tener un sesgo antisindical que desincentive la afiliación. Es por ello, que en el texto nos hemos cuidado de que el fortalecimiento de las facultades de estas instituciones esté circunscrito a los ámbitos en los cuales se desenvuelvan. Asimismo, en todo proceso de negociación en el que actúen los representantes debe participar la organización sindical como sujeto colectivo legitimado.

Además, es indispensable en todo proceso de elección de los representantes este sea promovido por las organizaciones sindicales, de modo que puedan presentar listas conformadas por sus afiliados. Incluso, en los casos de sindicato mayoritario, debería evaluarse la posibilidad de que este participe en los comités en forma obligatoria, a través de cuotas en estas instancias de representación.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. La participación de los trabajadores en la empresa se ha manifestado, tradicionalmente, en la participación en las utilidades, en la propiedad y en la gestión. Actualmente, se ha desarrollado otras formas de participación especializada que comportan la implicación del trabajador en las políticas de la empresa.
2. Cuando las empresas y centros de trabajo tienen cierto número de trabajadores se hace imposible que ellos puedan relacionarse directa y personalmente con el empleador, por lo que el ordenamiento jurídico prevé la participación vía representantes electos.
3. El diálogo social hace referencia a las formas de interacción entre los actores involucrados en ellas y que son distintas al conflicto abierto y que engloba a la institución de la participación de los trabajadores en la empresa.
4. Detrás de la institución de la participación de los trabajadores en la empresa está la limitación del poder del empresario y la materialización de la democracia industrial y la construcción de una idea de ciudadanía en la empresa. Su fundamento obedece a objetivos éticos, políticos, sociales y económicos.
5. Actualmente, en el Perú existen representantes sindicales, representantes para la seguridad y salud en el trabajo y representantes frente al hostigamiento sexual laboral. Además, como recomendación, pueden elegirse representantes para conformar un comité de igualdad salarial. La representación ante comités de gestión no tiene aplicación en nuestro país, pese a que su regulación se encuentra vigente.
6. Estas formas de representación cuentan con facultades, facilidades y garantías que son incompletas o ineficaces. Por ello, debe revisarse su regulación vigente.
7. En cuanto a las facultades, se recomienda:
 - Conceder a la representación para la seguridad y salud en el trabajo el poder negociar colectivamente, junto con los sindicatos, sobre dicha materia, dado que en el Perú la sindicación y la negociación colectiva es muy baja.
 - Regular una forma de participación al interior de la empresa que, de forma conjunta, aborde los problemas de desigualdad salarial y hostigamiento sexual laboral, dado que ambos son efectos de la discriminación estructural que es el problema público identificado en la Política Nacional de Igualdad de Género.
 - Conceder a los representantes ante la junta de acreedores de deudores sometidos a procedimiento concursal la posibilidad de negociar, en conjunto con la organización sindical, las políticas laborales que adopte la administración de la empresa en contextos de reestructuración patrimonial.
8. En cuanto a las facilidades, se recomienda:
 - Establecer licencias para los representantes de trabajadores ante la junta de acreedores de deudores sometidos a procedimiento concursal. Serán concedidas por la empresa en cuestión cuando se trate de trabajadores activos y por el nuevo empleador para los extrabajadores.

- Establecer la obligación del empleador de capacitar a los representantes frente al hostigamiento sexual y ante el comité de igualdad salarial en enfoque y violencia de género.
 - Establecer la obligación de la empresa de conceder a los representantes ante la junta de acreedores de deudores sometidos a procedimiento concursal el derecho a contar con una asistencia técnica en materia financiera o contable.
 - Regular para la representación sindical y no sindical lo relativo al uso de un local o espacio físico al interior de la empresa o centros de trabajo, un tablón de anuncios, el uso del correo electrónico corporativo y el derecho a difundir y publicar las informaciones de interés laboral y social para los trabajadores.
9. En cuanto a las garantías, se recomienda regular mecanismos comunes de protección a los representantes de trabajadores que cuente con los siguientes elementos:
- Un procedimiento de descargo oral frente a faltas graves o muy graves en el que se cuente con la presencia de los demás representantes, quienes tendrán derecho a ser oídos.
 - La prioridad en la permanencia en la empresa o centros de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas objetivas y transferencia de bloques patrimoniales.
 - En los procesos judiciales en los que se cuestione la imposición de sanciones, traslados geográficos injustificados o tratos discriminatorios, la carga de la prueba de que obedecieron a motivos justificados y no prohibidos corresponde al empleador.
 - El derecho a la readmisión en el empleo y la restitución de las remuneraciones devengadas. O evaluar la fórmula del despido-propuesta.
10. Las formas de representación sindical y no sindical deben funcionar de forma articulada, de modo que esta no sea un vehículo para el ejercicio de prácticas antisindicales o una institución en desmedro de aquella.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Biagi, M. (1992). *Representación de los trabajadores y democracia en la empresa* (Sexta). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones.
- Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula del Estado social en la Constitución* (Primera). Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Blancas Bustamante, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano* (Tercera). Jurista Editores.
- Canalle Paz, R. (2019). *Derecho concursal*. Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi).
- Ciudad Reynaud, A. (2014). Prólogo. In M. Canessa Montejó (Ed.), *El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la protección de los derechos humanos laborales* (pp. 11–19). Palestra Editores.
- Cruz Villalón, J. (2017). *Compendio de derecho del trabajo* (Décima). Tecnos.
- Díaz Aroco, T. (2014). *Derecho Colectivo del Trabajo* (Cuarta). Grijley.
- Dirección General de Trabajo. (2012). *Informe n.º 027-2012-MTPE/2/14* (p. 13). http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_19/informe03_b19mtpe.pdf
- Ferrero Diez Canseco, A. (1993). Del derecho de quiebra al derecho concursal moderno y la ley de reestructuración empresarial. *Derecho PUCP*, 47, 385–434. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/derechopucp.199301.009>
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú* (Primera). Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Kresalja Rosselló, B., & Ochoa Cardich, C. (2020). *Derecho constitucional económico. Tomo I: Economía social de mercado y derechos económicos fundamentales* (Segunda). Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Lengua Apolaya, C. (2015). El derecho de participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo. *Laborem*, 16, 145–168. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem15-193-223.pdf>
- Manrique Gálvez, N. (1995). *Historia de la República* (Primera). Corporación Financiera de Desarrollo S. A.
- Marín Martínez, F. (2015). *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores* [Universidad de Valencia]. <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=bdWXXFRffXQ%3D>
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., & García Murcia, J. (2017). *Derecho del Trabajo* (Dieciséis). Editorial Tecnos.
- Morgado Valenzuela, E. (1994). América Latina: Participación de los trabajadores en la empresa. *Laborem*, 1, 73–91. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem1-73-91.pdf>
- Neves Mujica, J. (2012). *Introducción al Derecho del Trabajo* (Segunda). Pontificia

Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

Ojeda Avilés, A. (2003). *Derecho sindical* (Octava). Editorial Tecnos.

Palomeque Lóquez, M. C., & Álvarez de la Rosa, M. (2009). *Derecho del Trabajo* (E. universitaria R. A. Ramón (ed.); Diecisiete).

Pasco Cosmópolis, M. (1995). Representación y participación en la empresa. In Ó. Ermida Uriarte & A. Ojeda Avilés (Eds.), *El Derecho Sindical en América Latina* (pp. 293–315). Fundación de Cultura Universitaria.

Portocarero Talla, K. (2017). *Participación de Trabajadores en Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8384/PORTOCA_RRERO_TALLA_KATHERYN_PARTICIPACIÓN_DE_TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivero Lamas, J. (1997). Participación y representación de los trabajadores en la empresa. In N. De Buen Lozano & E. Morgado Valenzuela (Eds.), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 255–295). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>

Sarzo Tamayo, R. (2021). *Pragmática del control sobre el derecho a la huelga* (Primera). Palestra Editores.

Sieyés, E.-J. (2019). *¿Qué es el tercer Estado?* Biblioteca Omegalfa. <https://omegalfa.es/downloadfile.php?file=libros/que-es-el-tercer-estado.pdf>

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico* (Primera). Gaceta Jurídica.

Villavicencio Ríos, A. (2015). La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. *Derecho PUCP*, 75, 333–353. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/14435/15049>