

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



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

“Participación del sindicato como agente disuasor del
cumplimiento laboral del empleador frente a la fuerza
punitiva de Sunafil”

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

Autor:

Sofía Frida Bernabé Orihuela

Asesor:

Luis Erwin Mendoza Legoas

Lima, 2024

Informe de Similitud

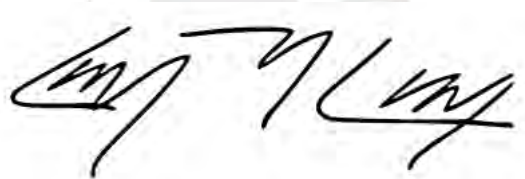
Yo, MENDOZA LEGOAS, LUIS ERWIN, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado "Participación del sindicato como agente disuasor del cumplimiento laboral del empleador frente a la fuerza punitiva de Sunafil", del autor(a) BERNABE ORIHUELA, SOFIA FRIDA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 29%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 09/12/2024.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 11 de diciembre del 2024

<u>MENDOZA LEGOAS, LUIS ERWIN</u>	
DNI: 42436623	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6247-8400	

RESUMEN

En el presente artículo se analizará la interacción entre las organizaciones sindicales y la autoridad inspectiva del trabajo, destacando la función crucial que asumen los primeros como agentes de vigilancia y promoción del cumplimiento de las normativas laborales en los centros de trabajo, para detectar posibles incumplimientos o irregularidades que podrían pasar desapercibidos sin su intervención.

Al involucrarse con las actividades diarias como trabajadores, compartiendo sus mismos intereses y necesidades, están en una posición que les permite identificar infracciones por parte del empleador que supongan una afectación a sus derechos laborales. De allí que pueden ser un aliado importante porque desempeñan un rol activo en la promoción de una cultura de cumplimiento, fomentando el respeto por los derechos laborales a través de la sensibilización y formación de tanto trabajadores como empleadores sobre las obligaciones legales que ambos deben cumplir.

Por su parte, en ánimo de colaboración, la autoridad inspectiva de trabajo toma conocimiento a través de las denuncias interpuestas por los sindicatos, lo cual atendiendo al ius imperium como dominio emanado del estado, cumpla con su función de perseguir las conductas infractoras y sancionarlas; no obstante, aplicando el enfoque preventivo, al demostrar un esfuerzo genuino por rectificar los errores y aplicando el principio de oportunidad, lo que se busca no es sancionar indiscriminadamente, sino fortalecer la confianza en el sistema de inspección laboral e incentivar a los empleadores a adoptar medidas preventivas y correctivas de manera diligente.

Palabras clave

Sindicato, inspección de trabajo, conducta reformativa, rol y participación sindical, justicia social.

ABSTRACT

In this article, the interaction between labor unions and the labor inspection authority will be analyzed, highlighting the crucial role that unions assume as agents of oversight and promotion of compliance with labor regulations in workplaces. Their involvement helps identify possible violations or irregularities that might go unnoticed without their intervention.

By engaging in daily activities as workers and sharing the same interests and needs, they are in a position to identify employer violations that affect workers' labor rights. Thus, unions can be important allies, actively promoting a culture of compliance and fostering respect for labor rights through raising awareness and educating both workers and employers about the legal obligations that each must fulfill.

For its part, in the spirit of collaboration, the labor inspection authority is informed of violations through complaints filed by unions. Leveraging *ius imperium* as state-derived authority, it fulfills its function of pursuing and sanctioning violations. However, with a preventive approach, demonstrating a genuine effort to rectify errors and applying the principle of opportunity, the aim is not to impose indiscriminate sanctions but to strengthen trust in the labor inspection system and encourage employers to adopt preventive and corrective measures diligently.

Keywords

Union, labor inspection, rectifying behavior, union role and participation, social justice.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA DEFENSA DE DERECHOS LABORALES	5
ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA SINDICAL EN LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS POR PARTE DEL EMPLEADOR	9
ENTREVISTAS	14
CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	18
BIBLIOGRAFÍA	20



INTRODUCCIÓN

El presente artículo tiene como objetivo evaluar el impacto de la intervención sindical durante las inspecciones laborales en la conducta del empleador, particularmente en relación con su disposición para rectificar infracciones y mejorar las condiciones laborales, de manera que se analice la efectividad de la intervención sindical en la promoción de cambios en las prácticas empresariales.

Los sindicatos intervienen en la identificación y denuncia de infracciones, y cómo dicha intervención puede presionar al empleador para que adopte medidas correctivas. Además, se incluirá un análisis del caso Resolución de Sala Plena N° 001-2024-TR mediante la que se muestra la relación directa entre la intervención sindical y la rectificación de conductas infractoras, evidenciando la capacidad del sindicato para actuar como un catalizador de cambios positivos en el entorno laboral.

Posteriormente, discutiremos la función de la autoridad inspectiva como un elemento que refuerza la capacidad de los sindicatos para lograr cambios en las prácticas empresariales. Aquí se explorará cómo la colaboración entre sindicatos y la autoridad inspectiva no solo legitima las demandas sindicales, sino que también aporta un respaldo legal y administrativo que puede aumentar la presión sobre el empleador para que cumpla con las normativas laborales. Se analizarán las vías a través de las cuales la autoridad inspectiva puede apoyar las acciones sindicales, incluyendo la emisión de recomendaciones, sanciones y la supervisión continua del cumplimiento.

Así, se concluirá que la intervención sindical, respaldada por la autoridad inspectiva, es un mecanismo efectivo para lograr la rectificación de conductas infractoras por parte del empleador, lo que tiene relación con el objetivo principal del presente artículo en la medida que demuestra cómo esta colaboración puede ser una herramienta poderosa para mejorar las condiciones laborales y promover el cumplimiento de las normativas laborales.

Evidenciaremos a través de las conclusiones extraídas de la encuesta realizada respecto de cómo es que se percibe la participación de las organizaciones

sindicales en el contexto corporativo empresarial y si esta influye en la toma de decisiones de la empresa para modificar una conducta infractora o lesiva de derechos de los trabajadores.

Brindará alcances sobre la metodología de investigación con la finalidad de desarrollar el alcance de la entrevista cuantitativa y recabar la información de las experiencias trabajando con organizaciones sindicales, inspecciones de trabajo y planteamiento de estrategias corporativas para la implementación de medidas activas en pro de las mejoras continuas al interior de la empresa, cuyo impacto afecte de manera directa e indirecta a los trabajadores.

De manera que la intervención sindical a nivel de participación en el sector corporativo es recibida en la medida que se facilita un mecanismo efectivo de colaboración y comunicación con el empleador para actuar de manera más célere en la vigía y defensa de los derechos de los trabajadores, inclusive frente a la autoridad inspectiva de trabajo que si bien tiene agencia para la investigación y sanción de conductas infractoras.

1. El papel de los sindicatos en la defensa de los derechos laborales

De acuerdo con Cavalie, las organizaciones sindicales desempeñan un papel fundamental en la promoción y defensa de los derechos laborales, actuando como garantes del cumplimiento de las normativas laborales y vigilantes frente a posibles infracciones. Su función es clave, ya que no solo velan por el respeto de los derechos de los trabajadores, sino que también participan activamente en la identificación temprana de irregularidades en el entorno laboral (2018:23).

Al detectar cualquier vulneración o incumplimiento de las normativas, los sindicatos pueden intervenir de manera directa e inmediata, estableciendo un canal de diálogo con el empleador. A través de este diálogo, solicitan la implementación de medidas correctivas que, aunque no poseen la capacidad de imponer sanciones legales, contribuyen significativamente a corregir conductas que perjudiquen a los trabajadores.

Si bien los sindicatos carecen de autoridad para sancionar formalmente a las empresas, su papel se complementa eficazmente con la labor de la inspección laboral, en efecto la actuación que realiza la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL al hacer seguimiento preventivo y sancionador ante las potenciales afectaciones perpetradas por empleador. Al señalar y perseguir conductas lesivas que atentan contra los derechos de los trabajadores, las organizaciones sindicales generan un espacio de presión para que el empleador adopte medidas rectificatorias.

En este sentido, siguiendo las líneas de Boza Pro y Mendoza Legoas, su intervención no solo busca la reparación de los daños, sino también prevenir que estas infracciones se repitan en el futuro. Al actuar en conjunto con la autoridad inspectiva, los sindicatos fomentan un entorno de responsabilidad dentro de las empresas, incentivando a los empleadores a adoptar comportamientos correctivos y a ajustar sus prácticas conforme a la normativa vigente (2016:11).

Este enfoque colaborativo entre los sindicatos y la inspección laboral refuerza el cumplimiento de los derechos laborales, promoviendo un ambiente de trabajo más justo y respetuoso con los principios fundamentales de la dignidad y bienestar de los trabajadores.

En consonancia con ello, De Lama entiende que el reconocimiento del rol del sindicato recae en sustento constitucional en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú. Dicho artículo reconoce el ejercicio democrático de los derechos colectivos de todo trabajador como la sindicación, negociación colectiva y huelga a través de la promoción pacífica de solución de conflictos laborales (2021:3).

Ahora bien, de acuerdo con Palomeque, la actuación de los sindicatos no se limita a la defensa exclusiva de sus afiliados, sino que también pueden actuar de manera integral y social para establecer un límite al *ius variandi* del empleador (1993:21).

Así, inclusive compara la acción sindical con acciones políticas porque velan por sus intereses particulares cuya motivación se origina en la mejora de la relación de trabajo y velar por la protección irrestricta de los derechos de los trabajadores. Adicionalmente a ello, debo precisar que el sindicato no solo se limita a la relación laboral, sino que tiene incidencia social situándose en las relaciones entre la sociedad capital y sus ciudadanos.

En este sentido, la acción sindical funciona como un ente capaz de actuar inclusive como sujetos políticos capaces de advertir a los agentes públicos sus intereses y afectaciones, con lo cual el papel que cumple el sindicato no está únicamente sujeto en el marco de una inspección laboral, sino que los sindicatos pueden intervenir para limitar también el poder de dirección del empleador, que, a través del diálogo, va a permitir optimizar la organización empresarial y laboral.

1.1. La acción inspectiva de trabajo

La autoridad inspectiva de trabajo, en el ámbito del sector privado, tiene como competencia administrativa fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales por parte del empleador. Su propósito es no solo identificar incumplimientos, sino también proponer medidas que promuevan un ambiente laboral seguro y saludable.

En ese sentido, de acuerdo con Boza Pro y Cannessa Montejo, si bien esta función administrativa incluye facultades sancionadoras, es importante destacar que la sanción no constituye su objetivo principal (2000:24). La inspección laboral se enfoca en una labor preventiva, atendiendo casos de presunta infracción laboral para evitar que estas situaciones se agraven o persistan, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más saludable y conforme a la ley.

La inspección laboral se presenta como un mecanismo preventivo por excelencia, ya que “constituye uno de los ejes centrales de una política pública de cumplimiento laboral y protección a través de la vigilancia y el asesoramiento técnico a empleadores y trabajadores”. De esta manera, no solo se atienden los

reclamos, sino que también se previenen y resuelven conflictos laborales de manera efectiva.

Según Priori, el proceso tiene como fin ser una herramienta para garantizar la efectividad del orden jurídico y un medio de protección. En este contexto, la inspección de trabajo es un mecanismo estatal que brinda a los ciudadanos un sistema de defensa frente al incumplimiento de la normativa laboral (citado en Gonzalo de Lama, 2021:5). Así, para que la inspección de trabajo tenga una función eficaz y logre un cambio en el comportamiento del empleador, cuenta con mecanismos coercitivos como la multa administrativa, que actúa como un elemento disuasivo ante violaciones de las normas sociolaborales.

Sin embargo, la autoridad inspectiva de trabajo no se enfoca únicamente en la investigación y sanción. Su principal objetivo es colaborar con el empleador de manera justa y equilibrada, ayudándole a corregir las afectaciones a los derechos laborales y garantizar que se mantengan condiciones dignas de trabajo, promoviendo a su vez la "autovigilancia" entre los propios actores (empleadores y trabajadores).

A partir de lo anterior, se observa la posibilidad de incluir un cuarto agente en el sistema de intervención (empleador-trabajador-autoridad inspectiva), que es la organización sindical. Actualmente, los trabajadores, que antes eran considerados receptores pasivos de protección, han asumido un papel más activo y relevante gracias a la autonomía colectiva.

1.2. La interacción entre sindicatos y autoridad inspectiva

Una vez desarrollado el punto sobre la relevancia de las organizaciones sindicales y su papel en la protección de los derechos e intereses de los trabajadores, es importante abordar cómo opera la inspección laboral y cómo esta se complementa con las actividades sindicales. Según lo expuesto por Boza Pró y Mendoza Legoas, la inspección laboral se configura como un mecanismo preventivo clave en el diseño de una política pública que busca garantizar el cumplimiento de las normativas laborales.

A través de su labor de seguimiento y asesoramiento técnico, la inspección actúa como un observador externo imparcial, encargado de identificar y advertir sobre posibles vulneraciones de los derechos laborales en el contexto de la relación de trabajo vigente (2016:13).

En este sentido, el trabajo de la inspección laboral no se limita únicamente a recibir, investigar y sancionar denuncias por infracciones laborales. Su papel va mucho más allá, al convertirse en un canal directo de respuesta a las inquietudes que expresan los trabajadores. Con su enfoque preventivo, la inspección no se enfoca solo en castigar las irregularidades, sino también en ofrecer recomendaciones que busquen prevenir la reincidencia de estas y los posibles perjuicios que puedan sufrir los trabajadores.

Por lo tanto, la inspección laboral se erige como un mecanismo de protección que permite al Estado, a través de su función pública, garantizar la libertad sindical mediante la prevención, disuasión y eventual sanción de las infracciones. De ahí que sea crucial que la autoridad inspectiva opere conforme a los lineamientos y estándares establecidos en el Convenio 81 de la OIT, que regula la inspección de trabajo, asegurando así la protección adecuada de los derechos laborales.

2. Análisis de la influencia sindical en la adopción de medidas correctivas por parte del empleador

En palabras de Palomeque, las organizaciones sindicales, en el contexto de los tiempos contemporáneos, se han visto obligadas a reorganizarse con el objetivo de identificar y afrontar los nuevos paradigmas que surgen en el cambiante mundo del trabajo (1993: 141). En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza que el entorno laboral está en constante transformación, lo que supone retos significativos para los sindicatos. Estos, a su vez, se ven en la necesidad de adaptarse y reformular sus estructuras organizativas con el fin de defender eficazmente los derechos laborales de los trabajadores. Dicha defensa resulta imprescindible ante las nuevas configuraciones laborales que emergen, las cuales exigen la implementación de mecanismos de protección

adecuados y el fomento de condiciones que garanticen el trabajo decente, conforme a los estándares internacionales promovidos por la OIT.

Como hemos expuesto previamente, el papel de los sindicatos es fundamental para establecer límites al poder de dirección del empleador. Esto se debe a que las organizaciones sindicales se constituyen con el propósito de promover mejoras y proponer cambios sustanciales en las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñan los trabajadores.

De acuerdo con Von Potobski, a través de un diálogo continuo con el empleador, que puede darse incluso al margen de un proceso formal de negociación colectiva, los sindicatos formulan propuestas válidas orientadas a optimizar las condiciones de trabajo (1972:83).

Esta interacción constante permite una vigilancia permanente y un seguimiento crítico de las decisiones e intereses implementados por los empleadores, asegurando que las modificaciones introducidas impacten positivamente en la evolución del pacto laboral. De este modo, el rol sindical trasciende la mera representación de intereses laborales, al convertirse en un agente clave para la construcción y el mantenimiento de un equilibrio dinámico en la relación laboral.

Adicionalmente, atendiendo a la función tutelar del sindicato conforme señala Neves a propósito del artículo 2 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que establece el reconocimiento por parte del estado al derecho a la sindicación, sin autorización previa para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

El carácter intervencionista de los sindicatos se ven sostenidos por su interés específico de defender los derechos de los trabajadores y advertir de sus necesidades como expresión de su derecho a la libertad sindical, pero también corresponde desarrollar cómo es que estos sindicatos influyen en la decisión del empleador y para eso propongo analizar la Resolución de Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral N° 001-2024-TR.

En esta resolución advertimos cómo el Tribunal resuelve no imponer sanción de multa a la empresa Fábrica Chocolatería La Ibérica aludiendo que en el caso en

particular la empresa habría realizado un comportamiento rectificatorio luego de que el sindicato enviara una comunicación solicitando el cese de los presuntos actos de hostilidad que habrían sido perpetrados contra dos trabajadoras luego de que se les modificara su espacio de trabajo.

En relación a este caso podemos advertir que Sunafil aplica la figura de “exceso de punición” en concordancia con los principios de proporcionalidad y razonabilidad para decidir no imponer la sanción por la falta que en efecto fue reconocida -inclusive- por el empleador.

A este respecto, Sunafil analiza que si bien se identifica la configuración de una infracción insubsanable, es posible que al realizar un análisis integral, se determine que en atención al tiempo de rectificación y las condiciones proporcionales aplicables, como que las trabajadoras hacían un 95% de trabajo en campo y no utilizaban sus oficinas, e inclusive que haya partido de la decisión del empleador de que ante la comunicación del sindicato sobre la conducta que estaba siendo lesiva a la integridad psicológica de las trabajadoras decidiera inmediatamente restituir las cosas al estado anterior de producida la lesión.

En este contexto, la resolución representa un avance significativo en el ámbito del derecho colectivo, pues se reconoce formalmente la intervención sindical como un mecanismo eficaz y adecuado para la supervisión y protección de los derechos de sus afiliados, resultando más eficiente y oportuno que la inspección realizada por el Estado en materia laboral. En este punto, entendemos entonces que el sindicato ha influido con su actuación de manera oportuna, lo cual trae consigo a su vez el reconocimiento de la función que tiene el sindicato de manera vinculante a exhortar al empleador la rectificación de la conducta infractora.

Ahora bien, habiendo cumplido con su obligación de tutelar eficazmente a la libertad sindical como ya se ha mencionado, esta resolución al mismo tiempo abandona la perspectiva de imponer sanciones indiscriminadamente, sino que parte del principio de oportunidad para evitar que el empleador prefiera pagar la multa en lugar de invertir el dinero y tiempo en mejorar las condiciones de trabajo; es decir, no se trata de sancionar ante el mero hecho de identificar la subsunción de la conducta infractora en la norma típica sino que antes de ceñirse a las actividades tradicionales de control y punición, se ponga especial énfasis en la

prevención y promoción de la autonomía colectiva y su aceptación en el espacio corporativo empresarial.

Es preciso tener en claro que el sindicato no tiene facultades para imponer sanciones de manera directa al empleador – como sí la autoridad de trabajo- su participación ante un eventual acto lesivo a los derechos de los trabajadores adquiere importancia puesto que su poder como agentes políticos y su fuerza de actuación para limitar el poder de dirección del empleador, supone al mismo tiempo un mecanismo de visibilización de las situaciones laborales que en base a sus vivencias y conocimientos, pueden contribuir a proponer mejoras en el centro de trabajo.

2.1. Factores que incrementan la efectividad en la intervención de los sindicatos ante infracciones cometidas por el empleador

Además, a lo mencionado, corresponde analizar cuáles son factores que contribuyen con la intervención de los sindicatos a que esta sea efectiva y cumpla con invocar en el empleador la obligación de cesar actos de afectación directa, indirecta o de cualquier índole contra los derechos de los trabajadores.

De acuerdo con Kjeld Jakobsen, estos factores se ven influenciados por la globalización, el crecimiento económico y avances tecnológicos que han significado un cambio en el desarrollo de las prácticas productivas que afectan a su vez a los trabajadores (2007:12). Así, se da lugar al debilitamiento de los derechos laborales y la desprotección frente al capital que ofrece una transformación en su centro de trabajo para hacerlo más rentable económicamente sostenible.

En este sentido, atendiendo a este escenario en el que se entiende que el sindicato a consideración de la OIT, podemos evidenciar que existen ciertos factores que influyen:

i) el marco legal que regula la participación sindical, ii) la capacidad de movilización y organización del sindicato, iii) la formación y preparación técnica

de sus miembros, el acceso a información oportuna y precisa, y la construcción de alianzas estratégicas con otros actores sociales e institucionales (2021:2). Estos elementos combinados permiten que los sindicatos actúen de manera eficaz ante infracciones laborales, generando un entorno de mayor respeto a los derechos de los trabajadores.

Uno de los primeros factores que influye en la efectividad de la intervención sindical es la regulación legal; así, las normativas establecen el rol de los sindicatos en los procesos de inspección laboral, así como los derechos que tienen para representar a los trabajadores en conflictos laborales. Por ejemplo, la normativa peruana otorga a los sindicatos el derecho de participar en procesos de negociación colectiva y de interponer denuncias ante las autoridades competentes.

No obstante, sin un marco legal que proteja y potencie la acción sindical, la intervención puede verse limitada o incluso obstruida por el propio empleador, que puede aprovechar vacíos legales para dificultar la participación sindical. Un entorno legal favorable garantiza que las acciones del sindicato tengan respaldo normativo, lo que aumenta la probabilidad de que las infracciones del empleador sean subsanadas.

Otro aspecto crucial es la capacidad de movilización y organización interna del sindicato. Los sindicatos que cuentan con una sólida base de afiliados y con estructuras internas bien organizadas pueden responder con mayor rapidez y eficacia ante las infracciones. La cohesión interna y la comunicación efectiva entre los dirigentes sindicales y los trabajadores afiliados son esenciales para movilizar recursos, convocar a asambleas y tomar decisiones de manera coordinada.

Además, la organización del sindicato también se refleja en su capacidad para realizar acciones de protesta, convocar huelgas o incluso utilizar los medios de comunicación para visibilizar los conflictos laborales. Una intervención sindical organizada y coherente tiene más probabilidades de obtener resultados positivos en los casos de infracción.

Estos factores facilitan y promueven la existencia de una intervención del sindicato atribuyéndoles agencia para que puedan solicitar y reclamar cambios en su entorno de trabajo para mejora de los intereses de los trabajadores. De acuerdo con Maneiro, es el pilar más importante otorgándoles fuerza para que puedan de manera colectiva insistir e invocar en el empleador la autoconcepción de mejorar la condición laboral del trabajador (2023:41).

En conclusión, la capacidad de movilización y organización interna del sindicato es fundamental para su éxito en la defensa de los derechos laborales. Una base sólida de afiliados, junto con estructuras organizativas eficientes, permite al sindicato responder rápidamente ante las infracciones, movilizar recursos y coordinar acciones estratégicas.

La cohesión interna y la comunicación efectiva entre dirigentes y trabajadores son esenciales para lograr un frente unido en las negociaciones y las demandas ante el empleador. Tal como señala Maneiro (2023), este es el pilar más importante que confiere a los sindicatos la fuerza colectiva necesaria para insistir en mejoras laborales, incidiendo de manera directa en el entorno de trabajo. La capacidad de realizar acciones visibles, como huelgas o protestas, refuerza el impacto del sindicato, otorgándole agencia para exigir cambios que beneficien a los trabajadores.

3. Recopilación de experiencias y perspectivas sobre la participación sindical en un procedimiento administrativo sancionador ante Sunafil

Siguiendo la metodología de investigación de Baena, esta investigación se caracterizó por ser un estudio de nivel descriptivo y cualitativo debido a que por un lado se ha indagado en los conceptos administrativos de la función y perfil de las organizaciones sindicales analizando su armonía con su ejercicio a nivel práctico, y, por otro lado, se ha realizado una entrevista a cuatro abogadas expertas en inspecciones de trabajo y asesoría legal sobre su experiencia representando sindicatos y asesorando a empresas (1998:59).

Al respecto, cabe precisar que, la entrevista se ha llevado a cabo en base a estas cuatro preguntas i) en los procedimientos administrativos sancionadores

iniciados contra empresas con sindicatos, ¿considera usted que la participación de los sindicatos influye en la toma de decisiones de la empresa para que tome medidas correctivas ante conductas infractoras? ii) en qué medida considera que la autoridad de trabajo interviene para perseguir la infracción? ¿La mayoría de los procedimientos sancionadores iniciados tienden a culminar en una sanción de multa? iii) en su experiencia, representando sindicatos o empresas, ¿considera que la normativa peruana actual promueve que los sindicatos tengan agencia para actuar como vigilante y defensor de los derechos de los trabajadores? iv) considerando casos previos, ¿Cuál considera debe ser análisis para abordar casos similares?

Respecto de la primera pregunta, la respuesta más recurrente fue la siguiente “atendiendo a la intervención de los sindicatos, sí influyen en la toma de decisiones en cuanto a la obtención de medidas correctivas, la razón principal radica en que las organizaciones sindicales tienen un interés legítimo en garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y en la protección de los derechos de los empleados, por lo que pueden inclusive denunciar infracciones por parte de la empresa o la participación activa en los procesos de resolución de conflictos laborales. He advertido que la presencia de estos en los procedimientos no solo tiene incidencia en un caso en particular sobre la medida correctiva que la empresa quiera adoptar, sino que también garantiza a su vez que posteriormente y generando una cultura de protección sindical, los derechos laborales sean protegidos y que las decisiones administrativas se ajusten a su vez a principios de justicia social”.

En la misma línea, se considera que hay una presión para adoptar medidas correctivas en tanto puede significar la generación de una presión adicional sobre la empresa para que tome medidas correctivas ya que los sindicatos tienen voz influyente y el respaldo de los trabajadores, en esencia, al manejo de la fuerza de trabajo.

Atendiendo a estas respuestas, he optado por aplicar la metodología de entrevista que según Cetty, se ha partido de entrevistas presenciales cuyo resultado permite obtener una comprensión detallada de la perspectiva de los

entrevistados, favoreciendo la recopilación de datos cualitativos, favoreciendo la recopilación de datos cualitativos que son fundamentales para el análisis de la problemática (2006: 3).

En consecuencia con los resultados obtenidos de la entrevista, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general demostrando que si bien a nivel del empresariado la perspectiva que se tiene de las organizaciones sindicales es de obstrucción ante cualquier decisión que a nivel de empresa se decida tomar o aplicar, el empleador respeta en su mayoría la intervención de las organizaciones sindicales en principio por una obligación legal de respetar los derechos de los trabajadores y mantener un canal abierto de escucha para atender su posición de trabajadores ante cualquier conducta que signifique una afectación a sus derechos fundamentales.

Adicionalmente, por el interés de evitar generar en la organización sindical una tendencia obstruccionista que imposibilite las ejecuciones del empleador, así como la conveniencia de evitar que se realicen huelgas o denuncias ante la autoridad de trabajo que al mismo tiempo signifique pérdida de tiempo y de dinero al paralizar las actividades productivas y fuerza de trabajo, e inclusive iniciar actos de fiscalización contra la empresa.

Aunado a ello, SUNAFIL recomienda que partiendo de esa perspectiva pueden promoverse escenarios en los que el empleador establezca canales de comunicación directos con las trabajadoras sociales o con los gerentes y personal de Recursos Humanos para que los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados puedan informar respecto de cualquier situación que afecte la correcta ejecución de sus actividades en su puesto de trabajo o ante cualquier afectación a los derechos de los trabajadores por alguna medida o conducta generada por el empleador (2021:1).

Con ello, de acuerdo a lo mencionado por SUNAFIL, y en concordancia con lo detallado por nuestras abogadas entrevistadas, en su experiencia como representantes de organizaciones sindicales, antes del precedente Resolución de Sala Plena 001-2024-TR, no se había evidenciado el reconocimiento de la participación e intervención de las organizaciones sindicales e inclusive en la

descripción del carácter tripartito en la colaboración de la defensa de los trabajadores: empleador, autoridad inspectiva y organizaciones sindicales.

Desde el punto de vista del Tribunal de SUNAFIL y en concordancia con lo descrito por Maneiro, se describe la complementariedad existente entre las organizaciones sindicales y la inspección de trabajo, logrando la reivindicación de los sindicatos como actores clave en la protección de los derechos laborales permitiendo que las organizaciones sindicales, en ejercicio de su facultad de representación, actúen como intermediarios y alerten sobre posibles infracciones laborales, lo que refuerza la labor de la inspección de trabajo (2023:21). A su vez, esta sinergia contribuye a un sistema de control más eficaz, en el que tanto los sindicatos como los inspectores juegan un papel crucial en la promoción del cumplimiento de la normativa laboral, la defensa de los derechos de los trabajadores y la mejora de las condiciones laborales en las empresas.

Previamente no se había desarrollado jurisprudencialmente - al menos en el derecho del trabajo- la complementariedad en las funciones con la autoridad inspectiva de trabajo, por lo que a partir de la mencionada resolución, se establece una valoración respecto de la función de las organizaciones sindicales para accionar e informar potenciales actos lesivos a sus sindicalizados y trabajadores en general, así como un criterio importante para el empresariado que sirva de soporte para que partiendo del principio de exceso de punición, puedan evitar la imposición de una multa, en la medida que el análisis de la situación así lo permita.

Cabe precisar también que, desde la perspectiva de los estudios de abogados, el precedente vinculante mencionado previamente tiene un matiz más importante en cuanto al enfoque de la afectación del derecho a la dignidad de los trabajadores, pues introduce un enfoque de protección integral que reconoce la necesidad de salvaguardar no solo los derechos laborales en sentido estricto, sino también los principios fundamentales de justicia y respeto a la persona humana. Este precedente, por tanto, refuerza la importancia de una interpretación del derecho laboral que busque no solo la sanción de los actos lesivos, sino también la reparación de los daños causados a la dignidad de los trabajadores, garantizando su bienestar integral dentro del ámbito laboral.

CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan las conclusiones parciales alcanzadas durante el desarrollo del artículo. Estas conclusiones resumen los hallazgos más relevantes hasta el momento y sirven como base del análisis previamente desarrollado:

1. El rol del sindicato se reivindica como un agente disuasor al trabajar en colaboración con la autoridad inspectiva. Esta colaboración no solo busca resolver conflictos laborales de manera efectiva y justa, sino también prevenir futuras infracciones mediante la intervención temprana y la aplicación de medidas correctivas proporcionales.
2. Reconocer al sindicato como un actor clave en la protección de los derechos laborales, se fortalece el principio de justicia y equidad en las relaciones laborales, promoviendo así un ambiente laboral más justo y respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores.
3. Los sindicatos han enfrentado obstáculos incluyendo la disminución de la afiliación como consecuencia de los desafíos de la globalización y cambios tecnológicos. Así, el reconocimiento de su rol en la inspección laboral y defensa contra la discriminación antisindical representa un avance significativo hacia la garantía de condiciones laborales dignas, por lo que es fundamental que las legislaciones nacionales e internacionales sigan evolucionando para proporcionar un entorno donde los sindicatos puedan operar efectivamente como protectores de los derechos de los trabajadores, asegurando así un progreso continuo hacia el trabajo decente y la justicia laboral.
4. La falta de una normativa clara sobre lo que se puede remediar crea dificultades tanto para las autoridades inspectoras como para la jurisprudencia en general al resolver casos donde el empleador muestra voluntad de rectificar su comportamiento. Esto implica que, al evaluar las acciones directas e indirectas del empleador respecto a conductas infractoras, sin restar importancia al daño causado, y al aplicar los

principios de razonabilidad y proporcionalidad, podría justificarse la aplicación de la figura administrativa del exceso de punición.

5. La autoridad administrativa de trabajo de no imponer sanciones en esta situación se fundamenta en el principio del "exceso de punición". Según este principio, cualquier sanción debe ser proporcional a la gravedad de la infracción, teniendo en cuenta la protección del bien jurídico involucrado y los elementos subjetivos implicados en la conducta.

6. El sindicato carece de autoridad para imponer sanciones directas al empleador en atención a su rol en la protección de los derechos laborales es fundamental. No obstante, a través de su intervención como agente político y su capacidad para limitar el poder de dirección empresarial, los sindicatos no solo actúan como garantes de los derechos de los trabajadores, sino que también visibilizan problemáticas laborales que, gracias a su experiencia y conocimiento, pueden traducirse en propuestas concretas de mejora dentro del entorno laboral. De esta manera, su participación fortalece la relación entre trabajadores y empleadores, contribuyendo al desarrollo de condiciones laborales más justas y equilibradas.

BIBLIOGRAFÍA

Boza Pró, G. y L. Mendoza Legoas. (2016). La función pedagógica de la inspección laboral y los derechos colectivos laborales: Presupuestos para una agenda a futuro en el Perú.

Boza Pró, G. y Canessa Montejo, M (2000). Relaciones colectivas de trabajo: entre la flexibilidad y el intervencionismo estatal" en Estudios sobre la flexibilidad en el Perú, OIT, Lima, p. 201

Cavalié, Paul (2018) Balance y Perspectivas de la Inspección del trabajo en el Perú. Ponencia oficial sobre el tema "Problemas y Soluciones de la Fiscalización Laboral" VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, organizado por la SPDTSS. Arequipa 8 al 10 de octubre de 2014. Consulta: 05 de junio de 2024. Disponible en: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-441-485.pdf>

De Lama, Manuel (2021) La inspección del trabajo como vía de tutela de derechos laborales y su relación con el proceso laboral: buscando o identificando las intersecciones de ambos caminos. Consulta: 07 de junio de 2024. Disponible en: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-25-1.pdf>

Maneiro Vázquez, Y (2023). El papel de los sindicatos como garantes de los derechos reconocidos en las nuevas directivas. Especial atención a la defensa de los intereses difusos.

Palomeque López, Manuel Carlos (1993). El sistema constitucional de relaciones sindicales en España. En Ermida Uriarte, Óscar. Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, pp. 141-143.

Centty, Deymor B. (2006). Métodos y Técnicas de Investigación. en Manual Metodológico para el Investigador Científico. Arequipa, Perú. Universidad Nuevo Mundo.

Baena, Guillermina. (1998). Técnicas de investigación. En Instrumentos de investigación (pp. 59-66). México: Editores Mexicanos Unidos.

Maneiro Vázquez, Y (2023). El papel de los sindicatos como garantes de los derechos reconocidos en las nuevas directivas. Especial atención a la defensa de los intereses difusos.

Organización Internacional de Trabajo (2024). La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del mundo del trabajo? InfoStories.

RSM Perú (2024). Precedentes vinculantes laborales y tributarios. Disponible en: <https://www.rsm.global/peru/es/news/precedentes-vinculantes#:~:text=Resoluci%C3%B3n%20de%20Sala%20Plena%20N%C2%B0%20001%2D2024%2DSUNAFIL%2FTFL&text=Se%20enfatic%C3%B3%20la%20importancia%20de, en%20la%20correcci%C3%B3n%20del%20incumplimient>o.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2021). Nota informativa. Trabajadores podrán participar en las actuaciones inspectivas de SUNAFIL. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/326400-trabajadores-podran-participar-en-las-actuaciones-inspectivas-de-sunafil>