

LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR POR LA COMISIÓN DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES EN EL ORDENAMIENTO PERUANO

Diego Campos Skamperle
Facultad de Derecho, PUCP

Categoría alumnos

En el presente artículo se realiza un análisis de la aplicación de las instituciones de la responsabilidad civil en los supuestos de configuración de prácticas antisindicales del empleador. Para ello, se examina la aplicación de supletoria de las normas civiles en el derecho del trabajo, teniendo esta última una lógica propia en las relaciones jurídicas que desarrolla. De esta forma, se analiza tanto la técnica legislativa como el desarrollo jurisprudencial en materia de relaciones colectivas de trabajo y, a partir de ello, se propone la consolidación de un sistema de tutela resarcitoria en el caso de la verificación de conductas antisindicales.

I. Introducción

Uno de los derechos fundamentales que se consagra en la legislación peruana —tanto a nivel constitucional como legal— es el de la libertad sindical. Ciertamente, la libertad sindical ha sido materia de estudio por los laboristas en innumerables ocasiones. Ellos se han enfocado en el desarrollo explicativo de su concepto, su contenido esencial y no esencial, el análisis de los principios que emanan de este, los aspectos individuales y colectivos que trascienden en el desarrollo de su ejercicio, entre otros.

Así pues, pareciera que el ámbito de estudio de la libertad sindical y, en general, de los fenómenos sindicales, se reduce con el paso del tiempo. No obstante, no existe afirmación más errónea que la anterior: la globalización, las nuevas tecnologías empresariales, la incesante movilidad de capital del mercado, etc., han tenido un gran impacto sobre la organización productiva de la empresa, la cual a su vez repercute en la organización del trabajo. La realidad exige redefinir las instituciones sobre las cuales se fundan las bases del derecho del trabajo, revela que la misma permanece incompleta e inacabada, y demanda crear mecanismos de protección frente las afectaciones del derecho a la libertad sindical.

De hecho, nadie puede negar que las conductas antisindicales son reprochables por el ordenamiento jurídico, razón por la cual, si no existen mecanismos de protección adecuados, la eficacia de la función de los sindicatos se debilita y repercute en el universo de trabajadores afectados y, en general, en el sistema de relaciones laborales.

Dentro de los mecanismos de protección contra los actos antisindicales del empleador se encuentran aquellos enmarcados en procedimientos administrativos, esto es, inspecciones

ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). A nivel procesal, existen figuras específicas como la reposición por despido que tenga como motivo la sindicalización del trabajador; o, incluso, la tipificación de las conductas antisindicales como un tipo penal.

Sin embargo, estudiar el conflicto empleador-sindicato en las distintas facetas de su des- involucramiento ha desviado la atención de un problema jurídico simple: cuando alguien produce un daño, debe repararlo. Y con ello no me refiero necesariamente a reponer la situación jurídica al estado anterior de las cosas —para ello existe específicamente la acción de amparo—, sino más bien a resarcir a los sujetos a los cuales el daño ha sido causado (indemnizar por los daños y perjuicios generados por las conductas sindicales), como mecanismo de protección frente a la insuficiencia de la tutela restitutoria de derechos. Se trata de una tendencia que ha estado creciendo últimamente en la jurisdicción laboral.

Con este trabajo se busca estudiar una nueva tendencia que los órganos jurisdiccionales del Perú han iniciado. Ellos han interpretado distintas normas civiles conforme a la legislación laboral. Este es el caso de la posibilidad de incluir condiciones resolutorias en contratos de trabajo, el pago de indemnización por daños y perjuicios en el despido de una trabajadora durante su periodo de prueba e, incluso, el pago de daño moral en caso de despido. Más allá de la postura que se tenga sobre una u otra, en algunos casos será factible trasladar la aplicación de normas comunes a la relación de trabajo y, en otros, no.

En esa línea, al no existir una regulación específica en materia laboral sobre indemnización por daños originados por conductas antisindicales —es decir, no existe un derecho de daños en el ámbito laboral que tenga una regulación tan vasta como la que hay en materia civil—, es necesario aplicar la normativa civil sobre la materia, en cuanto le fuera aplicable, sin dejar de observar los principios del derecho del trabajo.

2. La aplicación supletoria de las normas civiles en el derecho del trabajo

El derecho del trabajo surgió como una necesidad frente a las insuficiencias que el derecho civil mostraba para regular la situación jurídica de los trabajadores dependientes. En efecto, la aplicación de los preceptos civiles —con especial hincapié en la libertad contractual— dejaba en un estado de indefensión a los trabajadores dependientes en la regulación de estas relaciones (salarios bajos, condiciones de salud y seguridad precarias, jornadas laborales interminables, entre otros).

La libertad contractual otorgada a las partes en el derecho civil se basa en una igualdad de condiciones entre las partes, la cual no existe en las relaciones de trabajo¹. Precisamente, el derecho del trabajo hizo un quiebre con el individualismo de la regulación civil, con el fin de proteger a los trabajadores del liberalismo económico (Mangarelli, 2008, p. 107). Más aún, si se ve más allá de esa ruptura, la tendencia del derecho del trabajo ha sido establecer mecanismos

¹ Se ha criticado mucho la teoría de la «desigualdad en la capacidad de negociación», en la medida que no es exclusiva de las relaciones de trabajo, sino que es posible visualizarla en cualquier otra relación contractual. Frente a ello, hoy en día se considera más conveniente referirse a la «vulnerabilidad sistemática» de los trabajadores frente a los empleadores. Esta vulnerabilidad se manifiesta en la subordinación inherente al sometimiento a las órdenes del empleador y en el vínculo de dependencia que se establece en la relación. Véase: Davidov (2007, p. 353).

protectores que limitan la capacidad de negociación², a través de normas imperativas y hasta muchas veces indisponibles³.

No obstante, el derecho del trabajo no puede dar solución a todos los supuestos de hechos configurados en la realidad ni a todas las situaciones jurídicas en dicho ámbito. Como explica Néstor de Buen Lozano (1979): «[p]or muy desarrollada que esté una disciplina especial, nunca podrá colmar la totalidad de los problemas de sus sujetos, de sus actos y de sus normas, los que necesariamente estarán subordinados en última instancia a reglas del derecho común» (p. 110). Sumado a ello, ha existido una fuerte afectación de los supuestos de hecho sobre los que se construyeron las instituciones jurídico-laborales tradicionales, a raíz de la transformación de la realidad organizativa empresarial, así como del mercado de trabajo, lo cual obliga a la norma laboral a abandonar toda pretensión de autosuficiencia, puesto que de no hacerlo corre el riesgo de restarse a sí misma eficacia jurídica⁴.

En esa línea, una vez reconocida la especialidad y la separación del derecho laboral, con sus propios principios y reglas, la aplicación supletoria de las normas del Código Civil (en adelante, CC) se hace necesaria (al menos transitoriamente), eso sí, respetando ciertas reglas. El profesor Javier Neves Mujica (2009) explica lo siguiente:

[...] la aplicación supletoria del ordenamiento civil está condicionada a que no existe incompatibilidad entre los ordenamientos vinculados. Dadas las lógicas distintas del derecho del trabajo y el derecho civil, es bastante probable que tal incompatibilidad se produzca al menos siempre que cada uno se desenvuelva en su situación ordinaria, es decir, el primero tratando a los contratantes como desiguales y el segundo como iguales. En ese caso, no cabe la utilización supletoria de este último. (p. 124)

Básicamente, se debe tener en cuenta que la aplicación de la normativa civil en el derecho del trabajo será correcta solo cuando existan vacíos en la legislación laboral y siempre que no supongan contradicción con los principios y particularidades del derecho laboral. A modo de ejemplo, la transmisión de empresas es un fenómeno empresarial frecuente en el contexto actual de globalización, el cual supone un cambio de empleador y una regulación laboral especí-

2 En palabras de Alfredo Montoya Melgar (2013): «La relación jurídica de trabajo recibe una vasta ordenación imperativa “desde fuera” del dominio de la autonomía de la voluntad de las partes. Esta ordenación impuesta por los poderes estatal y “colectivo” alcanza a todos los aspectos significativos de la relación de trabajo (deberes y derechos de los contratantes, condiciones de capacidad, reglas sobre extinción de la relación, etc.) dejando un muy escaso margen de actuación a la voluntad de las partes, cuya función se reduce por lo general a la elevación o mejora de las condiciones fijadas en las normas legales o en los convenios colectivos. Y en todo caso, tanto las mejoras como las condiciones específicas del contrato son —salvo supuestos excepcionales (altos cargos, trabajadores muy cualificados)— más que el resultado de una auténtica negociación *inter partes*, cláusulas-tipo propuestas por el empresario y que el trabajador, si desea ser contratado, ha de aceptar en bloque adhiriéndose a ellas sin posibilidad de discusión» (p. 269).

3 Así, por ejemplo, la irrenunciabilidad de derechos es uno de los principios fundamentales dentro del derecho del trabajo. Neves Mujica (2009) explica lo siguiente: «Un derecho puede nacer de una norma dispositiva o imperativa. En el primer caso, su titular puede decidir libremente sobre él. En el segundo caso, el titular del derecho no puede abandonarlo por su voluntad. Si lo hace, su acto será de renuncia. Mientras la disposición es válida, la renuncia no. [...] Pues bien, el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez la trasgresión a esta regla» (pp. 126-127).

4 Véase: Arce Ortiz (2013a, pp. 31-32).

fica. Sin embargo, no existe norma laboral especial que regule estos supuestos. Se deben aplicar las reglas correspondientes a la cesión de posición contractual establecidas en los artículos 1435 y siguientes del CC, un supuesto similar al de la sucesión o sustitución de empleadores⁵.

Entonces, atendiendo a la materia del presente estudio, corresponde plantear las siguientes preguntas: ¿qué normas se deben tratar en los supuestos de la verificación de un daño derivado de una conducta antisindical? ¿Cómo se puede conjugar esta situación con el mandato constitucional de no dejar de administrar justicia (artículo 139 inc. 8 de la Constitución)? ¿Resultado suficiente la tutela restitutoria (a través de la acción de amparo) para salvaguardar el derecho a la libertad sindical? ¿Las reglas del CC se pueden aplicar *mutatis mutandi* al derecho laboral?

Estas preguntas recién se han planteado en el análisis jurisprudencial del Perú, con muchas críticas de por medio. A pesar de ello, ha sido exiguo o nulo el ámbito de reparación resarcitoria de las conductas antisindicales del empleador, por lo que deben ser resueltas por la teoría general del derecho, en tanto no se puede ser indiferente frente a un supuesto en el cual se identifica que se está ante una laguna legal⁶, la cual se debe enfrentar con la aplicación de los principios generales del derecho⁷ y la interpretación sistemática de normas.

3. Aplicación de la reparación civil en el ámbito laboral

Una de las primeras temáticas a partir de la que se aplica la normativa civil en el ámbito de trabajo correspondía a los supuestos de indemnizaciones por cuestiones de seguridad y salud en el empleo. Con ello, se destaca la divergencia en la protección procesal que debía preferirse en estos supuestos. Como advierte Ferran Camas Roda (2013):

Un tema previo a la propia configuración de la responsabilidad civil en el marco laboral fue la fijación del orden jurisdiccional a quién correspondía su conocimiento, ya que pese a la producción de un siniestro en el ámbito de las relaciones laborales, la doctrina judicial emanada de los tribunales civiles ha venido justificando la asunción de la competencia para conocer las demandas del trabajador en reclamación de la indemnización por los daños y perjuicios derivados de un accidente de trabajo, fundamentadas en la posible culpa del empresario al amparo de los arts. 1902 y 1903 del CC, ya que en virtud de dicha atribución al orden jurisdiccional civil se garantizaba, como al efecto manifestaba las correspondientes sentencias judiciales, el principio de reparación íntegra del daño. (p. 6)

La jurisprudencia del Perú no ha sido ajena a esta discusión, al punto de haber llegado a formar parte del I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el año 2012. En este se acordó que los jueces que ejercen competencia bajo los alcances de la Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 26636; y la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT), Ley n.º 29497, conocerán las demandas de daños y perjuicios por responsabilidad contractual tanto patrimonial como moral, especialmente en casos de enfermedad profesional. Esta competencia no está limitada únicamente a los casos de enfermedad profesional, sino también se extiende a

5 Para un análisis más detallado del tema, véase: Mejía Madrid (2006).

6 Cabe resaltar que por «laguna», en este artículo se hace referencia a cuando un hecho no está regulado, pero debería estarlo por la trascendencia social que tiene. Por otro lado, uno se encuentra frente a un «vacío» cuando el hecho no está regulado ni debería estarlo. Véase: Arce Ortiz (2013b, p. 231).

7 «Todos los casos no regulados en la norma particular que guardan una semejanza con los regulados en ella, deben ser regulados de la misma forma» (Arce Ortiz, 2013b, p. 231).

todos los ámbitos de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Si se imagina un caso en el que se produce una movilidad geográfica arbitraria de un trabajador; la cual genera como consecuencias perjuicios económicos (gastos de movilidad, mudanza, alquileres, etc.) y morales (distanciamiento de la familia, sensaciones de malestar; entre otros) para el trabajador; ¿no resultaría lógico el resarcimiento total de todos esos daños?

Ahora bien, no existe duda que todos los daños generados por incumplimientos totales o cumplimiento inexactos derivados de prestaciones del contrato de trabajo se conocerán en la jurisdicción laboral, bajo las reglas civiles. Sin embargo, ¿qué sucede en los casos de incumplimientos del empleador frente al sindicato? ¿El origen de esta obligación emana de la ley, de los contratos de trabajo (con cada trabajador) o de los convenios colectivos? Como consecuencia de ello, ¿es importante aquí distinguir «responsabilidad civil contractual» o «extracontractual»? ¿Cuáles serán los criterios indemnizatorios utilizados en estos casos?

Como se mencionó antes, la remisión a normas ajenas al derecho del trabajo, las cuales cuentan con una lógica interna propia, sin analizar las diferencias existentes con las normas comunes, puede hacer que el sistema de responsabilidad no funcione con la misma eficacia⁸, por lo que el análisis normativo se verificará en atención a la naturaleza de la rama laboral y las relaciones jurídicas establecidas entre los principales actores de esta.

Al tener en cuenta ello, cabe resaltar que más allá del debate sobre la distinción entre responsabilidad contractual y extracontractual, se busca una solución práctica que se enfoque en determinar las consecuencias del daño ocasionado, es decir, importa más el agente dañado que el dañoso. Es ahí donde se encuentran distinciones, como en los casos de prescripción, carga de la prueba y presunciones.

Como parte del análisis, se deben identificar tres escenarios posibles. Primero, cuando los daños surjan de la relación establecida entre el empleador y el trabajador; evidentemente se tratará de un vínculo jurídico de naturaleza contractual, toda vez que la fuente de la cual emana la relación obligatoria es el propio contrato de trabajo. Segundo, cuando los daños surjan de la relación entre el empleador y el sindicato, *prima facie* mantienen un vínculo de naturaleza extracontractual, siempre y cuando se verifique que las obligaciones que alguno de estos incumpla no emanen del respectivo convenio colectivo; no obstante, podríamos admitir que entre el sindicato y la empresa existe una relación obligatoria a partir del «contrato social». Finalmente, cuando el empleador y el sindicato mantienen un convenio colectivo vigente y los daños se generen de las obligaciones que deriven de este, el vínculo entre ambos será de naturaleza contractual.

Como se ha explicado, el vínculo jurídico establecido entre la empresa y sindicato es una relación extracontractual, toda vez que la ley impone una serie de disposiciones de respeto hacia el sindicato. Como consecuencia, «[...] esta relación impone a las partes una serie de obligaciones que, entre otras, se expresan en el respeto no solo del trato debido por prescripciones de carácter legal que se incorporan en la relación individual de trabajo, sino también por el deber genérico de actuar de tal manera que no se menoscabe o se pretenda interferir en la vida interna del otro grupo, coartándole el libre ejercicio de su actividad» (Vázquez Vialard, 1988, p. 771).

Por otro lado, se puede identificar los incumplimientos tanto de las obligaciones de carácter individual⁹ —establecidas por convenio colectivo, o por disposición legal o bilateral,

8 Compárese con Roca (2000, p. 20), citado por Sepúlveda Gómez (2004, p. 28).

9 Estas son las denominadas cláusulas normativas, las cuales en el artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se definen como «[...] aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos indivi-

que se incorporan al contrato— como las de carácter colectivo¹⁰. Dentro de estos también se incluye, por ejemplo, el deber de negociar de buena fe, entendido como un nivel democrático que se traduce en seguridad, disciplina y lealtad, que no deviene en una mera recomendación programática, sino en una auténtica obligación jurídica¹¹.

De esta forma, se podría afirmar que una conducta antisindical (esto es, que se enmarca dentro del incumplimiento de las obligaciones del empleador respecto del sindicato) debe tener presente no solo los daños que se causan al sindicato titular de la libertad sindical lesionada, sino también los daños ocasionados a trabajadores, potenciales beneficiarios de las consecuencias del ejercicio de la libertad sindical, así como los beneficios obtenidos por el empresario como consecuencia de que no surjan esos derechos en los trabajadores afectados (Sepúlveda Gómez, 2004, p. 30).

Para ello, es necesario entender la lógica del derecho a la libertad sindical y las particularidades del mismo, tal y como lo ha venido interpretando el Tribunal Constitucional del Perú¹², e identificar cuándo se trata de una vulneración del mismo.

4. Derecho a la libertad sindical: contenido y conductas antisindicales

El derecho a la libertad sindical se consagra en el ordenamiento peruano a través de las normas internacionales, de la Constitución y de la ley. En consecuencia, dentro de las normas internacionales de mayor relevancia se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio n.º 87 y el Convenio n.º 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por su parte, en la Constitución del Perú de 1993, a través de su artículo 28 se enuncia que el Estado «[...] reconoce el derecho de sindicación» y «garantiza la libertad sindical». En palabras del doctor Carlos Blancas Bustamante, esto se indica a través de un texto lacónico y escueto, que no aporta mayores elementos de juicio sobre el concepto de libertad sindical, razón por la cual su contenido debe establecerse recurriendo a los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú, los cuales poseen rango constitucional e integran el bloque de constitucionalidad¹³.

4.1. Contenido.

La libertad sindical, más allá de constituirse como la piedra angular de los derechos colectivos, debe entenderse como «[...] un prerrequisito o condición de posesión y ejercicio de otros derechos [...] Usando una expresión a la moda, podría decirse que es “un derecho para tener derechos”, un derecho generador o creador de otros derechos» (Ermiada Uriarte, 2012, p. 33). Como se destaca, este derecho trasciende las relaciones laborales y se proyecta hacia la orga-

duales de trabajo y las que aseguran o protegen su cumplimiento».

10 De igual forma, en el artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se las define como aquellas que «[...] establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio».

11 Compárese con Russomano (1995, p. 175), citado por Iglesias Merrone (2010).

12 Véase: Exp. n.º 0008-2005-AI/TC, n.º 1492-2002-AA/TC, n.º 0008-2005-AI/TC y n.º 0206-2005-AA/TC (sobre contenido de la libertad sindical); Exp. n.º 1469-2002-AA/TC (sobre denegatoria del permiso para colocar un periódico mural sindical); Exp. n.º 03204-2009-PA/TC (sobre la negativa del empleador en reconocer la personería jurídica del sindicato); Exp. n.º 02974-2010-AA/TC y n.º 02476-2010-PA/TC (sobre incentivos económicos con fines antisindicales); y Exp. n.º 01139-2007-PA/TC (sobre rechazo de la solicitud de licencia sin goce de haber a un dirigente sindical).

13 Compárese con Blancas Bustamante (2011, p. 406).

nización social y económica de la comunidad, como instrumento privilegiado para la defensa de una vida mejor y tratamiento en igualdad de condiciones (Blancas Bustamante, 2011, p. 402).

Resulta importante resaltar la trascendencia de la protección de la libertad sindical a nivel macro en el ordenamiento jurídico, ya que ello permite entender la multiformidad de los actos antisindicales, es decir, la estructura compleja de este derecho llevará a reconocer la inexistencia de un único factor a partir del cual pueda explicarse la patología de la libertad sindical (Sanguinetti Raymond, 1993, p. 78). Sin embargo, sobre las diversas formas de afectación se ahondará más adelante¹⁴.

Ahora bien, en el Perú se ha visto que el marco constitucional no ha sido alentador en el proceso de protección de este derecho. Sin embargo, el Tribunal Constitucional se ha constituido como el guía de interpretación y dotación de contenido de los derechos laborales (y en general de derechos fundamentales). En palabras del profesor Arce: «Quizá el mayor exponente de esta suerte de penetración del derecho constitucional en las relaciones de trabajo ha sido el Tribunal Constitucional [...], el cual con sus reiteradas sentencias ha precisado el contenido normativo de los derechos constitucionales de los trabajadores» (Arce Ortiz, 2012, pp. 436-437).

Así, a través de la sentencia que resuelve la acción de inconstitucionalidad de la Ley Marco del Público¹⁵, se reconoce tanto el aspecto positivo como el negativo de este derecho, y se expresa que el primer derecho de un trabajador es constituir organizaciones sindicales y afiliarse a los sindicatos ya constituidos y, el segundo, como el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.

Del mismo modo, la referida sentencia establece que la libertad sindical plural plantea tres aspectos: (i) ante el Estado, comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical; (ii) ante los empleadores, comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales; (iii) ante las otras organizaciones sindicales, comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.

Es por ello que muy acertadamente Toyama y Merzthal rescatan que la «[...]» sentencia antes mencionada es muy citada en una serie de resoluciones posteriores del [Tribunal Constitucional] que se relacionan con la libertad sindical, es decir funciona como base de las mismas. Ello debido a que el [Tribunal Constitucional] establece con claridad la diferencia entre la dimensión individual y la colectiva, así como la necesidad de que se protejan ambos ámbitos» (Toyama Miyagusuku y Merzthal Shigyo, 2013, p. 92).

Finalmente, el Tribunal Constitucional se ha referido al contenido esencial de este derecho a través de la sentencia recaída en el Exp. n.º 1469-2002-AA/TC en la cual expresa que:

[...] el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que, a este núcleo mínimo e indisponible, deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de

14 Véase: sección 4.2. del presente artículo.

15 Fundamento jurídico 27, Exp. n.º 0008-2005-AI/TC.

acción o la capacidad de obrar de un sindicato, resulta vulneratorio del derecho de libertad sindical [énfasis añadido].

Con esto, el Tribunal Constitucional subsana la omisión de la Constitución del Perú, y con ello reafirma su naturaleza como derecho trascendental en el marco del progreso social y económico.

4.2. Conductas lesivas al derecho a la libertad sindical.

En el presente acápite se pretende ver este derecho desde el punto de vista «negativo», esto es, desde los comportamientos lesivos de este derecho, las actuaciones que invaden ilícitamente la esfera de la libertad sindical.

Así pues, como rescata Valdeolivas García (1994) sobre los actos antisindicales: «[...] el problema será dilucidar en cada supuesto concreto cuándo el comportamiento que afecta negativamente a los derechos de libertad sindical puede ser considerado como antisindical en sentido estricto y cuándo, por el contrario, supone un comportamiento legítimo no reprimible» (p. 71).

Por su parte, Oscar Ermida Uriarte ha diferenciado los «actos antisindicales» de los «actos de discriminación antisindical», los «actos de injerencia» y las «prácticas desleales», y ha apuntado a englobar en un solo concepto las diferencias existentes entre los diversos sistemas jurídicos. De esta forma, se pretende abarcar nociones, actitudes, conductas o medidas originarias de otras nociones y superar las limitaciones de todas ellas (Ermida Uriarte, 1987, pp. 112-113).

La legislación del Perú no destaca de manera expresa y explícita la noción de «conducta antisindical». No obstante, se puede afirmar que la misma se desprende de una lectura del artículo 4 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante LRCT):

El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que estos constituyen.

De la lectura de la disposición legislativa se puede identificar que esta posee grandes matices que pueden ser de análisis, tanto su dimensión subjetiva como objetiva, lo cual sin duda permite extender el ámbito de protección del mismo para su adecuada instrumentalización en la actividad procesal.

Así, desde su ámbito subjetivo, la norma encuentra como sujetos activos de la conducta al «[...] Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros». Esta opción parece ser la más adecuada, en la medida que es posible identificar a las fuentes más importantes de potenciales prácticas antisindicales. No obstante, pueden ser otros los sujetos que adopten comportamientos lesivos de este derecho. Al entrar en relación con diversos interlocutores, la vulneración de los derechos sindicales puede venir de una serie de sujetos distintos a los anteriormente descritos. Como advierte Wilfredo Sanguinetti Raymond, los derechos sindicales no solo precisan de protección frente a las agresiones provenientes de agentes externos al movimiento obrero, sino también con relación a los excesos que pueden cometer las propias organizaciones de trabajadores en su pugna por reforzar su influencia sobre los asalariados y consolidar sus posiciones dentro del mismo sindicato (Sanguinetti Raymond, 1993, p. 96). Del

mismo modo, pueden identificarse otros sujetos de los cuales se puede esperar alguna intervención contraria al desenvolvimiento del fenómeno sindical (trabajadores o terceros ajenos a la empresa, cámaras de comercio, partidos políticos, etc.) (Sanguineti Raymond, 1993, p. 103).

Por otra parte, desde el ámbito objetivo, se encuentran aquellos que tiendan a «[...] coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores e intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que estos constituyen». Esta indeterminación legal permite que el concepto comprenda una vasta gama de actividades, si se tiene como eje central la vulneración del derecho de sindicalización, por una parte, y su intromisión en la creación y sostenimiento (se entiende por este el aspecto funcional).

Sin duda alguna, esta técnica legislativa del artículo 4 de la LRCT ayuda a superar todo rasgo de tipicidad de los actos contrarios a la libertad sindical, lo cual convierte en ineficaz cualquier intento de identificar las múltiples modalidades que estas pueden adoptar (Sanguineti Raymond, 1993, p. 64). Ello tendrá como efecto que la identificación de las conductas antisindicales quedará en manos de los respectivos órganos jurisdiccionales. Sin embargo, conviene resaltar que existen modalidades de conductas antisindicales que han sido identificadas por el legislador y, por tanto, se consideran como típicas, pero bajo ningún motivo se constituyen como una lista cerrada o taxativa de las formas de violación de este derecho. Así, por ejemplo, encontramos aquellos despidos que tengan como motivo la afiliación de un sindicato o la participación en actividades antisindicales (artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante LPCL) o los supuestos de actos de mala fe en la negociación colectiva, establecidos a través de la Resolución Ministerial 284-2011-TR (artículo 1).

Queda claro, entonces, que el artículo 4 de la LRCT brinda un escenario ideal¹⁶ de protección de la libertad sindical. En efecto, este artículo se consolida como el marco general de protección de la libertad sindical.

Sin embargo, el escenario esperanzador analizado precedentemente se ve derrumbado por la argucia legislativa establecida en los artículos 30 y 31 de la LRCT, referidos a la protección del fuero sindical, en donde se encargan de desarrollar la norma anteriormente analizada y restringir considerablemente el ámbito de protección que esta había plasmado.

De esta forma, el artículo 30 de la LRCT establece que el fuero sindical garantiza «a determinados trabajadores» no ser «despedidos» ni «trasladados» a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

Al no ser suficiente para el legislador limitar el ámbito subjetivo y objetivo de la libertad sindical a «determinados trabajadores» y a dos situaciones objetivas como el despido y los traslados, el artículo 31 de la LRCT enuncia que estarán amparados por el fuero sindical:

- (a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después; (b) los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical. El estatuto señalará qué cargos comprende la protección; (c) los delegados a que se refiere el artículo 15 y los representantes a que se refiere el artículo 47 de la presente norma;

16 Esto es, con conceptos indeterminados que permiten darnos una amplia gama interpretativa sobre la configuración de actos antisindicales.

(d) los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido este; (e) los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo. Las partes podrán establecer en la convención colectiva el número de dirigentes amparados. A falta de acuerdo los dirigentes amparados en sindicatos de primer grado, no excederán de tres (3) dirigentes si el sindicato tiene hasta cincuenta (50) afiliados, agregándose un (1) dirigente por cada cincuenta (50) afiliados adicionales, hasta un máximo de doce (12) dirigentes. En las federaciones dos (2) dirigentes multiplicados por el número de sindicatos afiliados, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de quince (15) dirigentes ni comprender más de un (1) dirigente por empresa. En la Confederación hasta dos (2) dirigentes multiplicados por el número de federaciones afiliadas, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de veinte (20), ni comprender más de un (1) dirigente por empresa. Mediante convención colectiva se podrá fijar un número mayor de dirigentes amparados por el fuero sindical. No podrá establecerse ni modificarse el número de dirigentes amparados por el fuero sindical por acto o norma administrativa.

Evidentemente el minucioso y extenso desarrollo legislativo limita sobremanera el ámbito de protección de la libertad sindical. Villavicencio opina que la regulación reseñada consagra un fuero sindical doblemente restringido, puesto que en lo subjetivo está referido solo a los dirigentes sindicales y ni siquiera a todos, sino a un número reducido (excepto en los casos de un sindicato que se encuentra en formación, en donde se protegen a todos sus miembros), y en lo objetivo solo se protege dos actos antisindicales: los despidos y traslados sin causa justa debidamente comprobada o sin aceptación (Villavicencio Ríos, 1999, p. 70). Si se revisa la LPCL, se puede llegar a la misma consecuencia jurídica, ya que considera nulo el despido que tenga por motivo la afiliación o participación en actividades sindicales (artículo 29 inciso a), así como un acto de hostilidad equiparable al despido —como el traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste servicios habitualmente— con el propósito de causarle perjuicio (artículo 30 inciso c). Es decir, ya en materia del derecho individual del trabajo, existen limitantes al ejercicio abusivo del poder de dirección del empleador; la cual encuentra incidencia en conductas antisindicales.

Pero eso no es todo. Si se remite a las normas mencionadas, también hay referencias a la extensión del ámbito temporal de la protección, esto es, hasta tres meses después de la presentación de la solicitud del registro, con un periodo igual para los integrantes de la comisión negociadora desde culminada la negociación colectiva y treinta días en caso de la configuración de un despido nulo. Como señala Arce, esta regulación resulta criticable por la estrechez de los plazos y la confusión que genera, puesto que es evidente que no cumplirá con su finalidad disuasoria, ya que resulta más o menos fácil suponer que la motivación ilegítima se materializará antes o después de los treinta días, o tres meses, según sea el caso (Arce Ortiz, 1999, p. 198).

De todo lo anterior, surgen las siguientes preguntas: ¿cuáles eran las pretensiones del legislador en limitar el ámbito de protección de la libertad sindical? ¿No resultaba más adecuado seguir la línea del artículo 4 de la LPCL? Por un lado, se puede encontrar que, al parecer, la respuesta ya fue dada por Sanguinetti Raymond (1993, p. 97), quien sostiene que el legislador interviene donde no debería hacerlo y no interviene donde debería hacerlo, razón por la cual el propio Alfredo Villavicencio Ríos establece que la regulación en el Perú es restringida y simbólica.

5. Mecanismos de tutela de la libertad sindical

Resulta idóneo analizar las formas de tutela de la libertad sindical, en tanto tal y como lo expresa la OIT: «[...] la existencia en la legislación de normas de fondo que prohíban los actos de discriminación antisindical no es suficiente si las mismas no van acompañadas de procedimientos eficaces para que se cumplan en la práctica» (OIT, 1996, p. 159). No cabe duda que la eficacia de la norma material resulta exigua si no existen medios instrumentales de protección de los derechos, más aún en el ámbito de las relaciones laborales en donde el cumplimiento de estas normas es realmente preocupante en el contexto nacional.

En esa línea, cuando existe una afectación a un derecho (como es el caso de la afectación a la libertad sindical mediante conductas antisindicales), se pueden identificar tres momentos: el primero, cuando existe el peligro que se verifique un daño; el segundo, cuando se produce un daño continuado, que no ha terminado o que exista el peligro que se repita el mismo; y, por último, cuando se consuma un daño instantáneo. En estos casos, las pretensiones procesales serán la inhibitoria, cesatoria y responsabilidad civil respectivamente (Espinoza Espinoza, 2013, p. 50), sin perjuicio de otras formas de sanción y tutela, como la aplicación de sanciones administrativas¹⁷, penales¹⁸ y, sin duda, la huelga¹⁹.

La libertad sindical constituye un derecho fundamental consagrado en la Constitución del Perú y, en esa medida, encontró en el proceso de amparo el mecanismo más eficaz para su protección. En efecto, el proceso de amparo procede contra el hecho u omisión por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los derechos reconocidos por la Constitución distintos a la libertad individual y a los derechos tutelados por el *habeas data*²⁰. Por ese motivo, el proceso de amparo busca reponer las cosas a un estado determinado para declarar que el derecho existente y cierto está siendo violado o amenazado por un hecho real, efectivo, tangible y concreto que constituye lesión de categoría constitucional.

La particularidad que ha establecido la legislación peruana, a través del Código Procesal Constitucional, es que este tiene un carácter residual, vale decir, conforme al artículo 5 inciso 2 del Código Procesal Constitucional, no proceden las demandas constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado, a efectos de atender requerimientos de urgencia dentro de la calificación de derechos fundamentales.

El propio Tribunal Constitucional, a través de la famosa sentencia Baylón Flores, dejó claro que existe la obligación estatal de adoptar medidas necesarias para garantizar a los traba-

17 El Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT) desarrolla una serie de infracciones laborales frente a la comisión de conductas antisindicales. Así, por ejemplo, en protección a la sindicación, el artículo 25.10 establece como infracción muy grave: «La realización de actos que impidan la libre afiliación a una organización sindical, tales como el uso de medios directos o indirectos para dificultar o impedir la afiliación a una organización sindical o promover la desafiliación a la misma». En esa línea, el RLGIT establece sanciones frente al ámbito subjetivo de protección frente a la discriminación antisindical (artículos 25.11 y 25.12), protección de las cuotas antisindicales (artículo 24.10) frente a las facilidades sindicales (artículo 24.11), la solicitud de información en negociación colectiva (artículo 24.9), oposición al pliego de reclamos (artículo 25.8), prohibición de esquirolaje (artículo 25.9), etc.

18 El artículo 168 del Código Penal estipula que: «Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes: I. Integrar o no un sindicato [...]».

19 La típica clasificación que se estudia sobre las vías garantistas según la naturaleza de solución de conflictos es la autotutela, autocomposición y heterocomposición.

20 Artículo 200.2 de la Constitución.

jadores el libre ejercicio de la sindicación e impedir todo acto de antisindicalidad, razón por la cual los despidos originados en la lesión a la libertad sindical y al derecho de sindicación siempre tenían tutela urgente del proceso de amparo, aun cuando la vía ordinaria también pueda reparar tales derechos²¹.

Sin embargo, dicha sentencia fue reemplazada por el cambio de criterio en la sentencia del caso Elgo Ríos, Exp. n.º 02383-2013-PA/TC, en la cual el Tribunal Constitucional realiza una interpretación más elaborada del artículo 5.2 del Código Procesal Constitucional y dicta como precedente que una «vía igualmente satisfactoria» se entiende desde dos perspectivas: «[...] una objetiva, vinculada al análisis de la vía propiamente dicha (vía específica idónea); y otra subjetiva, relacionada con el examen de la afectación al derecho invocado (urgencia iusfundamental)»²². De esta forma, restringe con rigurosidad la procedencia de los amparos, en la medida que considera que la vía ordinaria laboral resulta igualmente satisfactoria que la tutela constitucional.

De manera que la vía ordinaria laboral de la NLPT adquiere un rol protagónico en la protección de la libertad sindical, más aún si contiene disposiciones innovadoras que rompen los formalismos con los que se está acostumbrado a lidiar:

Un primer aspecto para tener en consideración es que, como derecho de doble titularidad (individual y colectiva), puede ser exigido en la vía procesal tanto por sus titulares individuales o colectivos. De hecho, el artículo 8 de la NLPT en sus incisos 2 y 3 establecen reglas especiales de comparecencia, en las cuales brindan la posibilidad al sindicato de interponer demandas judiciales «[...] en causa propia, en defensa de los derechos colectivos y en defensa de sus dirigentes y afiliados». Así, para ello, no será requisito indispensable la presentación de un poder especial, pero sí «[...] debe identificarse individualmente a cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones». Estas reglas dotan de gran facilidad y accesibilidad a la protección judicial de los sindicatos y los intereses de sus afiliados.

De igual forma, en el inciso 2 del artículo 9 de la NLPT, se determina la legitimación especial para demandar la conducta antisindical. En concreto, se determina que cuando se afectan derechos de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, pueden ser demandantes el sindicato, los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito, de modo que «[...] introduce una poderosa herramienta para la impugnación de los actos antisindicales que buscan evitar la conformación del ente que representará a los trabajadores» (Mendoza Legoas, 2010, p. 251).

En el plano de la competencia, el artículo 2.3 de la NLPT prevé el proceso abreviado en caso de vulneración a la libertad sindical. No obstante, ¿sería correcto dilucidar la reparación de daños y perjuicios en un proceso abreviado? ¿Qué sucede en los casos en los cuales el acto antisindical se ha consumado y no existe la posibilidad de restituir el derecho al estado anterior? ¿Resulta suficiente la imposición de sanciones administrativas o penales para paliar este tipo de conductas? Se debe proveer a los sindicatos y trabajadores de todos los mecanismos de protección que permitan un desarrollo adecuado de sus actividades y el ejercicio legítimo de sus derechos. De esta forma, la reparación civil por conductas antisindicales permitirá que el sindicato cumpla con su función redistributiva de la riqueza en el sistema de las relaciones laborales.

Por ello, parecería que una mejor opción se encuentra prevista en el artículo 2.1 inciso b de la NLPT, el cual determina la competencia de los juzgados laborales en proceso ordinario

21 Compárese con fundamento jurídico 14.

22 Fundamento jurídico 12.

de las pretensiones relacionadas a la responsabilidad por daños derivadas de la relación laboral. Dicha opción se basa en que la pretensión de indemnización tenga un carácter más resarcitorio que reponedor; así como en la naturaleza del proceso, la cual permitirá realizar una actuación probatoria más minuciosa.

Repárese en que las pretensiones de responsabilidad civil por conductas antisindicales del empleador serían de conocimiento de los jueces laborales en virtud del artículo 2.1 de la NLTP; y la vía ordinaria laboral sería la adecuada. Evidentemente la dificultad probatoria y las complejas formas en las que se traducen los comportamientos antisindicales deben dilucidarse en este tipo de procesos. El legislador no pensó el artículo 2.3 de la NLPT para este tipo de reparaciones frente a la vulneración de la libertad sindical, sino más bien en el proceso abreviado a efectos de que, en un proceso célere se restituya el derecho antes de su vulneración.

Debe quedarle claro al lector que el presente trabajo no tiene como fin proveer, al sujeto activo de la conducta dañosa, un instrumento que le permita realizar la conducta lesiva de la libertad sindical, bajo el argumento que el resarcimiento futuro reparará la lesión; todo lo contrario. Esta reparación podrá hacerse efectiva en caso sea imposible la restitución del derecho al estado anterior de la lesión. Es decir, no se pretende autorizar la comisión de los actos antisindicales por el pago de una reparación económica.

6. La reparación de las consecuencias de la conducta antisindical: la indemnización por daños y perjuicios

Queda claro entonces que una vez consumado el acto antisindical, la forma ideal de repararlo es restituyendo las circunstancias al estado anterior a la transgresión y, correlativamente, removiendo todos los efectos de la conducta lesiva (Lovatón Palacios, 1991, p. 136). Sin embargo, frente a la posibilidad de que la conducta dañosa produzca efectos irreversibles, estos deben ser susceptibles de afrontarse únicamente por la vía del resarcimiento, dada la imposibilidad de una reparación *in natura* (Sanguineti Raymond, 1993, p. 64).

Este tipo de reparación será denominada como reparación imperfecta del acto antisindical y consiste en conceder a la organización sindical (o sujeto pasivo) afectada una indemnización de daños y perjuicios causados por el acto impugnado, aunque sin anular este; de modo que tal indemnización pueda consistir en un monto prefijado o tarifado o en una indemnización que se calculará en función de los daños y perjuicios que efectivamente puedan acreditarse, e incluso en la acumulación de ambos tipos de reparación económica (Ervida Uriarte, 1987, citado por Lovatón Palacios, 1991, p. 142).

Existirán casos en los que será evidente la existencia de daños patrimoniales cuando existan conductas antisindicales: a título de ejemplo, los gastos incurridos con motivo de una asamblea que no se pudo realizar a raíz de injerencia patronal (por ejemplo, alquileres de locales, herramientas de trabajo); los gastos en que incurre un sindicato para preparar y llevar adelante una negociación que no llega a término ante la comisión, por parte del empleador; de conductas de mala fe orientadas a evitar, impedir, dilatar o entorpecer la negociación colectiva, el no pago de las horas de licencia sindical; los gastos de las acciones judiciales que deba iniciar la organización sindical para obtener tutela jurisdiccional; los gastos de traslado, alojamiento y alimentación a lugares distintos de la residencia habitual para negociar, cuando el empleador niega el reembolso²³.

23 Ejemplos tomados de Vélchez Garcés (2015, pp. 315-316).

Al margen de plantear la existencia de una indemnización por daños como remedio a la lesión de las conductas antisindicales, como advierte Ermida Uriarte (1987, p. 59), existen una serie de limitaciones. En primer lugar, una reparación pecuniaria no parece adecuada para remediar un acto que lleva en sí no solo un aspecto económico, sino también la restricción del ejercicio de una libertad fundamental. En segundo lugar, ya hemos advertido que proponer una indemnización por daños y perjuicios no debe ser el principal remedio en caso de la verificación de conductas antisindicales, toda vez que ello autorizaría la violación del derecho a cambio de una suma pecuniaria. Finalmente, en algunos casos existirá una serie de problemas en la determinación de la cuantía del monto indemnizatorio. Por ejemplo, ¿cómo se cuantificaría económicamente los daños que generan los contratos con cláusulas antisindicales o «*yellowdog contracts*»? ¿Cómo cuantificar el traslado de un dirigente sindical del centro de trabajo?

Más aún, el contexto peruano genera mayor indeterminación ya que, si bien existe un esfuerzo por parte de los tribunales en establecer una adecuada cuantificación de los daños, muchas veces concurre la poca predictibilidad del resarcimiento de los daños, lo cual repercutiría en el sistema de relaciones laborales.

No obstante, las dificultades que se presentan al no existir una tasación legal de las cuantías reparatorias obligan a pensar criterios objetivos sobre los cuales los jueces pueden fijar un *quantum* adecuado. Así, es posible establecer dos parámetros de análisis, los cuales pueden medir más específicamente el alcance real de la lesión de la libertad sindical: (i) el número de trabajadores que van a ser privados de la acción sindical o que se van a ver afectados del derecho a la libertad sindical; y (ii) el beneficio o ventaja económica o «ahorro de gasto» que le va a reportar al empresario la anulación o lesión de la acción sindical (Sepúlveda Gómez, 2004, p. 58).

De esta forma, a pesar de sus evidentes limitaciones, la reparación imperfecta patrimonial se consagra como un mecanismo sumamente útil de un remedio principal, por ejemplo, si se suma a la anulación de la medida discriminatoria (Lovatón Palacios, 1991, p. 143).

7. Análisis de los elementos de la responsabilidad civil en las conductas antisindicales

Luego de determinar la forma de reparación, ya sea a través del resarcimiento o la restitución, corresponde realizar el análisis de los elementos de la responsabilidad civil en la configuración de los actos antisindicales. Aquí se desea dejar en claro al lector que no se pretende inmiscuir en disquisiciones teóricas que entorpezcan este análisis; al contrario, se pretende dar una herramienta de análisis práctico y funcional que permita delimitar la esfera de acción de la responsabilidad civil en estos casos.

El doctor Juan Espinoza Espinoza (2013, p. 150) explica que los elementos de la responsabilidad civil corresponden a (i) la imputabilidad, entendida como la capacidad que tiene el sujeto para hacerse responsable civilmente por los daños que ocasiona; (ii) la ilicitud o antijuridicidad, es decir, la constatación de que el daño causado no está permitido por el ordenamiento jurídico; (iii) el factor de atribución, o sea, el supuesto justificante de la atribución de responsabilidad del sujeto; (iv) el nexo causal, concebido como la vinculación entre el evento lesivo y el daño producido; y, finalmente, (v) el daño, que comprende las consecuencias negativas derivadas de la lesión de un bien jurídico tutelado.

7.1. La imputabilidad.

Como se ha mencionado, la imputabilidad está referida a la aptitud del sujeto para responder por los daños que ocasiona. Así, en el caso de conductas antisindicales, se debe proceder a verificar si la empresa, las organizaciones empresariales o el grupo económico tienen capacidad para responder por los daños que ocasiona.

Hay quienes afirman que la imputabilidad es un fenómeno «[...] propio solo de la persona física, mientras no lo es de la persona jurídica o de los entes de hecho, respecto a los cuales puede haber relevancia con el único efecto de comprobar el concurso de la responsabilidad por parte de quien ha actuado en su nombre» (Franzoni, 1993, p. 319).

En materia laboral, Sanguineti Raymond (1993, pp. 177-179) señala que, aunque es posible que el comportamiento lesivo sea ejecutado directamente por el empleador, lo más frecuente será que se produzca una disociación entre la causación material del perjuicio y su imputación, motivada por la intervención de otras personas que realizan actividades cuyos efectos le son atribuibles.

En efecto, tal y como nos advierte el citado autor, la imputación de la conducta ajena debe estar basada en la existencia de una relación capaz de justificar el surgimiento de responsabilidad en quien no ha cometido el hecho generador del daño. Así pues, estos supuestos se dan cuando las personas se desempeñan dentro de los órganos de administración; cuando se hace referencia a trabajadores que forman parte de la alta dirección de la empresa y cuando se haya otorgado un poder de representación a un sujeto distinto a los anteriores. Repárese que existe un vínculo estrecho entre los sujetos descritos precedentemente y el empleador, en donde la descentralización de las funciones en materia de relaciones de trabajo determina que estos desarrollen funciones decisorias.

Aunado a ello, la capacidad del empresario como centro de imputación de responsabilidad se difumina con mayor intensidad cuando resulta difícil determinar quién es el sujeto que ostenta el poder de dirección y, como consecuencia de ello, la dificultad para determinar quién incurre en la lesión del derecho a la libertad sindical, escondiéndose bajo figuras jurídicas permitidas por el ordenamiento: este es el caso del grupo de empresas.

En este último caso, la jurisprudencia ya ha zanjado el tema de la responsabilidad de las obligaciones laborales en el caso de la existencia de un grupo de empresa, a través del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2008, en la cual se adoptó por mayoría que: «Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores».

El problema de los Plenos Jurisdiccionales es que no tienen fuerza normativa. Además, el juez no puede exceder el mandato del artículo 1183 del CC. Sin perjuicio de estas cuestiones, existe el esfuerzo de los jueces de unificar criterios y concluir que, en caso exista un grupo económico y se determine que el mismo ha incurrido en conductas antisindicales, es pasible de que las vinculadas respondan solidariamente por dichas obligaciones.

7.2. Antijuricidad.

La obligación de indemnizar nace cuando se causa daño mediante un comportamiento que no es amparado por el derecho, dado que contraviene una norma imperativa, los principios que conforman el orden público o las reglas de convivencia social que constituyen las buenas

costumbres (Taboada Córdova, 2013, p. 46). Así, la esencia de la antijuricidad radica en la lesión de un bien jurídico protegido por una norma que se infringe con la acción antisindical.

Ahora bien, al realizar el examen de antijuricidad, se deben observar tanto las normas prohibitivas como las normas permisivas, que se configurarán como una causa de justificación de la conducta. En primer lugar, dentro de las normas prohibitivas se encuentran las ya analizadas precedentemente²⁴, y se configura una conducta antisindical cuando la ilegalidad de comportamiento tendrá una repercusión objetiva, de limitación de ejercicio de la libertad y la actividad sindical.

En esa línea, la libertad sindical se configura como un derecho fundamental reconocido por la Constitución, que impone no solo deberes especiales de conducta a sujetos determinados en los casos que así lo señale la ley, sino un deber general de respeto a la situación de sus titulares (Sanguinetti Raymond, 1993, p. 198). De este modo, la multiformidad de las conductas antisindicales quedan reducidas al ser imposible admitir los obstáculos a la autotutela colectiva como lícitos, en tanto no exista una norma que lo prohíba específicamente.

Así, cualquier conducta que impida o limite el ejercicio de derechos sindicales ha de ser considerada antijurídica. Sin perjuicio de ello, existe la posibilidad de que dicha calificación se encuentre dentro de uno de los supuesto establecidos en el artículo 1971 del CC, el cual establece que son causas de exoneración de la responsabilidad: (i) el ejercicio regular de un derecho, toda vez que el que viola un derecho ajeno en el ejercicio de su propio derecho no actúa ilícitamente, por lo cual ninguna responsabilidad le incumbe por los quebrantos que pueda causar; (ii) la legítima defensa, cuando existe un peligro de agresión y no haya manera de contar con la oportuna y adecuada intervención de los órganos estatales destinados a la defensa del ciudadano; y, finalmente, (iii) el estado de necesidad, es decir, el sacrificio de un bien jurídicamente inferior en favor de un bien jurídicamente superior, frente a un estado de peligro inminente.

Por ejemplo, una empresa principal en base a motivos técnicos económicos y financieros decide dejar de subcontratar con una tercera en ciertas localidades; a su vez ello genera pérdidas en la contratista, razón por la cual se ve obligada a despedir personal de la localidad y, como efecto dominó, impacta en las relaciones colectivas de la contratista. ¿Se estaría frente al ejercicio legítimo de un derecho? Aparentemente, existiría un ejercicio legítimo de un derecho y como consecuencia de ello, no se configuraría un acto antisindical.

Otro claro ejemplo se encuentra cuando en el marco de una huelga, los trabajadores realizan actos delictivos, como destruir maquinaria, *stock* o útiles de trabajo, incluso las publicaciones sindicales de contenido injurioso. De modo que la reacción defensiva será lícita cuando resulte eficaz para evitar el ataque antijurídico.

7.3. Factor de atribución: ¿la irrelevancia de la culpa del agente?

Se dice que este elemento contesta la pregunta: ¿a título de qué se es responsable? Vale decir, constituye «[...] el fundamento del deber de indemnizar» (Espinoza Espinoza, 2013, p. 183). Existen factores de atribución subjetivos, culpa y dolo, y objetivos, los cuales suponen realizar actividades o ser titular de determinadas situaciones jurídicas que el ordenamiento jurídico considera —si se quiere ser redundante— objetivamente o —si se quiere optar por una definición residual— prescindiendo del criterio de la culpa (Espinoza Espinoza, 2013, p. 183).

24 Véase: sección 5 del presente artículo.

En materia laboral, el análisis del factor de atribución en la verificación de las conductas antisindicales se convierte en innecesario, ya que tal y como advierte Villavicencio Ríos (1999):

Hay que destacar que nos movemos en un terreno en el que lo que importa es proteger a la libertad sindical, con lo que no interesa si la intención del agresor fue afectarla o no, bastando con que los efectos de la acción hayan vulnerado la libertad sindical, con lo que se habla de una irrelevancia de la culpa del agente que lleva a que el examen del juez no deba detenerse una difícil indagación sobre los motivos que han inducido a realizar el comportamiento, sino que deba limitarse a verificar la existencia del comportamiento mismo y a evaluar su idoneidad para lesionar los bienes protegidos. (p. 173)

En ese sentido, la intencionalidad de la conducta antisindical en relación con la lesión de los derechos sindicales deviene irrelevante, por lo que, basta con una mera conexión entre la conducta presuntamente lesiva del derecho fundamental y el resultado negativo producido.

Esta conclusión parece lógica desde el plano laboral. Sin embargo, desde el punto de vista de la responsabilidad civil, ello llevaría a concluir que estas conductas encajarían dentro de un supuesto de responsabilidad objetiva.

Para la reparación de los daños patrimoniales, resulta muy pretencioso señalar que el dolo y la culpa no son nexos necesarios para imputar la lesión de los bienes jurídicos tutelados; de manera que sustentar que las conductas antisindicales generan responsabilidad objetiva al momento de verificar la comisión de las mismas generaría consecuencias económicas perniciosas y probablemente un mal uso dentro de las relaciones laborales.

7.4. Nexo causal.

Finalmente, respecto al nexo causal, este se define como la relación de causalidad que debe existir entre el hecho dañoso y el daño producido. No corresponde detenernos minuciosamente en este punto en tanto la aplicación de la normativa civil se realizará en los mismos términos en el ámbito laboral.

Así pues, nuestro CC adopta la teoría de la «causa adecuada», en la cual la causa del daño será aquella que, de todas las condiciones, es la más adecuada para que se produzca el daño, pues ha generado de manera objetiva el incremento de las posibilidades de que se produzca el daño, y las demás serán consideradas meras condiciones que favorecieron la producción de este.

Si bien la causa adecuada regula los supuestos de responsabilidad extracontractual en el artículo 1985 CC, de igual forma se desprende de una interpretación del artículo 1321 (Responsabilidad Contractual). Por ello se podría aplicar para el caso de incumplimiento de obligaciones también, lo cual comprende a las relaciones laborales.

8. Tipos de daños derivados de conductas antisindicales

Hechas ya las precisiones sobre los elementos de la responsabilidad civil, queda pendiente el análisis de los daños derivados de la comisión de un acto antisindical²⁵. En efecto, solo cuando

25 Se ha pretendido realizar dicho análisis en un apartado distinto dadas las particularidades frente a las cuales hay que enfrentarse en este punto.

se ha causado un daño se está en un supuesto de responsabilidad civil, el cual tendrá como efecto la obligación de indemnizar.

La doctrina civil establece que existen dos tipos de daños derivados de una conducta antijurídica: al primero se le denomina daño patrimonial u objetivo, el cual consiste en la lesión de derechos de naturaleza económica que debe ser reparada, los cuales pueden determinarse exactamente, y comprende al daño emergente (disminución de la esfera patrimonial del daño producto de la lesión verificada) y el lucro cesante (ganancia patrimonial neta dejada de percibir por el dañado).

Los otros tipos de daños se refieren a los daños extrapatrimoniales, esto es, las lesiones a los derechos que tengan dicha naturaleza. El daño no patrimonial lo sufren los sujetos de derecho, y comprende tanto el daño a la persona o subjetivo (lesión a los derechos personalísimos o no patrimoniales de la persona), y dentro de este al daño moral, el cual está relacionado a la afectividad: son los sentimientos de angustia, de dolor, de sufrimiento o de pena, que tienen el carácter de efímeros y no duraderos.

En ese sentido, los tipos de daños derivados de las conductas antisindicales no solo responderán a los patrimoniales, entendidos estos como aquellos derivados de la lesión de naturaleza económica, sino también a los extrapatrimoniales, entendidos como daños que lesionan a la persona en sí misma. Se procederá a analizar cada una de estas tipologías.

8.1. Daño patrimonial.

Aquí se está frente a un daño que repercute en el patrimonio del sindicato o trabajador; pero que tiene su origen en la conducta que ha lesionado la libertad sindical.

Se ha mencionado precedentemente²⁶ que existen limitantes frente a las cuales no se podrá determinar fehacientemente un *quantum* reparatorio frente a las conductas antisindicales. Por el contrario, habrá situaciones en las cuales determinar los daños será una fórmula más sencilla.

Así por ejemplo, podemos imaginar los típicos casos de discriminación salarial por motivos sindicales; la privación de horas sindicales que trae como consecuencia realizar gestiones fuera de las horas de trabajo; el traslado que tiene causas antisindicales que genera daños patrimoniales del trasladado, llámese movilidad, vivienda, etc. (considerado como daño emergente); gastos de preparación para la negociación colectiva. En estos supuestos, la cuantificación de la indemnización no presentará mayores problemas, dado que la misma ascenderá al daño producido y probado.

8.2. Lucro cesante.

En cuanto al lucro cesante, se define a este daño como la pérdida actual de los beneficios que de manera ordinaria se habría obtenido. Así, el lucro cesante constituye un daño actual, que es resarcible, siempre y cuando la ocasión favorable esté funcionalmente vinculada a la cosa o al derecho lesionado. Este tipo de reparación siempre necesitará verse verificado, sobre todo, por su incidencia en los procesos de negociación colectiva, en los cuales existe una posibilidad cierta sobre la obtención de ciertos beneficios para el sindicato.

A fin de obtener el resarcimiento por lucro cesante es necesario probar la realización en concreto, al menos de algunos de los presupuestos para la obtención del resultado esperado e

26 Véase: sección 6 del presente artículo.

impedido por la conducta ilícita, de la cual el daño resarcible debe ser consecuencia inmediata y directa. En ese caso, hay una razonable probabilidad de conseguir el resultado útil esperado. Este concepto puede ser confundido con el concepto de la «pérdida de la *chance*», y se diferencia en que la pérdida de la *chance* indemniza la frustración de la probabilidad de obtener beneficios y no la pérdida de los beneficios mismos. De esta forma, los jueces en una pérdida de *chance* tendrían que rebajar el monto indemnizatorio respecto de las ganancias que se habrían obtenido (Osterling Parodi y Rebaza González, 2002).

A modo de ejemplo, se configuran estos casos en supuestos de pérdida de futuras ocasiones laborales, de progresos en la carrera laboral o profesional, obtención de beneficios económicos o condiciones de trabajo en procesos de negociación colectiva; mientras que dentro de los supuestos que encajarían como lucro cesante serían los parámetros de beneficios otorgados por empresas del mismo sector económico o la propia obtención de beneficios económicos que tengan un grado de certeza mayor.

8.3. Daño moral.

En cuanto al daño moral, habrá que hacer las distinciones entre la aplicación del mismo al sindicato y a los trabajadores. Frente al primero, resulta inaplicable la determinación de un daño moral. De hecho, la naturaleza del daño moral no se encuentra en esta persona jurídica. Sin duda alguna, no se puede afirmar que el sindicato tendrá una situación de dolor o sufrimiento, o, en un escenario más obvio, no es posible alegar un supuesto de sufrimientos morales (aflicción, resentimiento, amargura, deseo, preocupación) o dolores físicos y/o psíquicos.

Sin embargo, conviene resaltar que la jurisdicción española sí se ha pronunciado al respecto, al otorgar por daño moral la afectación de la imagen del sindicato y como obstáculo de la futura actuación sindical, expresando que la cuantía fijada se basa en criterios de razonabilidad, atendiendo al repudio social, la trasgresión del derecho fundamental violentado y al carácter ejemplarizante de la medida para evitar comportamientos futuros y salvaguardar el libre ejercicio de los derechos fundamentales como establece la reiterada jurisprudencia; cuantía de la sanción prevista para esa infracción en materia de relaciones laborales como falta muy grave en su grado máximo. De esta forma, el Tribunal Constitucional español expresó en la STC 247/2006 del 24 de julio lo siguiente:

La indemnización del daño moral, dada la función de tutela reparadora del derecho de libertad sindical, ha de interpretarse desde la perspectiva de la protección constitucionalmente establecida, por lo que la condena no puede limitarse a cumplir un objetivo meramente satisfactorio, pues la satisfacción del interés lesionado cubre otros objetivos, ya que, unida a la compensación, la tutela reparadora se propone la restitución de la confianza o credibilidad de la acción sindical y, a la vez, el objetivo profiláctico de conservación del estado de libertad sindical; además, mediante el pago de la indemnización se pretende también devolver al sindicato las armas y los instrumentos de tutela de sus derechos.

Aquí corresponde aclarar lo señalado por el doctor Espinoza²⁷, quien explica que: «[s]i bien es cierto que la persona jurídica (en estos casos) puede solicitar una indemnización por daño a la persona (artículo 1985 c.c.), al haberse lesionado sus derechos no patrimoniales,

27 Compárese con Espinoza Espinoza (2013, p. 193).

no podrá hacer lo mismo respecto del daño moral, por cuanto, por su particular naturaleza no puede encontrarse en una situación de dolor o sufrimiento». No obstante, explica que existe cierta posición de la doctrina nacional que determina lo contrario (Salazar Gallegos, 2006, p. 308)²⁸.

Por su parte, respecto al daño moral a los trabajadores individualmente considerados, la situación será similar a las que se vienen desarrollando en los juzgados laborales respecto a los daños derivados del incumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo.

9. Conclusiones

A modo de breves conclusiones, se finaliza recalcando, primero, que frente a la insuficiente regulación de los mecanismos de protección de la libertad sindical en nuestro cuerpo normativo, resulta necesario realizar una interpretación extensiva de las normas civiles dentro de la disciplina laboral, particularmente en la reparación de los daños derivados de las conductas antisindicales.

Para ello, hay que tener claro el contenido del derecho a la libertad sindical. Para estos efectos, el soporte de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional nos sirve como una base para entender la estructura y alcances de protección de la libertad sindical (llámese ámbito individual o colectivo, aspecto orgánico y funcional, etc.). A partir de ello, con la legislación prevista en la LRCT, la LPCL, la Resolución Ministerial 284-2011-TR y los pronunciamientos del Tribunal Constitucional se puede entender la esfera de protección y los mecanismos de tutela de la libertad sindical.

En el plano procesal, el amparo laboral se constituyó como el principal protagonista al momento de proteger la libertad sindical. No obstante, frente a la incapacidad de este para reparar todos los daños que se generan, la indemnización por daños y perjuicios surgió como instrumento adecuado e intentó responder frente a las deficiencias de nuestro ordenamiento, siendo necesaria la aplicación supletoria de las normas civiles en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.

Sin duda alguna, la protección de la libertad sindical es materia incesante de preocupación, razón por la cual debe dársele todas las herramientas necesarias para que esta pueda desarrollarse sin impedimento, limitación o lesión alguna, siendo que, si esta se ve afectada, la cláusula de Estado social de la Constitución peruana se verá diluida y condenará a los peruanos al perenne sufrimiento de la desigualdad social, uno de los principales problemas de nuestro contexto nacional actual.

28 Así también Rebaza Gonzales (2002), citado por Espinoza Espinoza (2013).

REFERENCIAS

- Arce Ortiz, E. (1999). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Lima: ARA Editores.
- Arce Ortiz, E. (2012). La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador: Una asignatura pendiente en tiempos de reforma. *Derecho PUCP: revista de la Facultad de Derecho*, (68), 435-448. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Arce Ortiz, E. (2013a). *Derecho individual del trabajo* (2.ª ed.). Lima: Palestra.
- Arce Ortiz, E. (2013b). *Teoría del derecho*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula de Estado social en la Constitución*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Camas Roda, F. (2013). La responsabilidad civil por daños en el Derecho del Trabajo. En *XXIII Congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre «La responsabilidad civil por daños en las relaciones laborales»*. Ponencia general llevada a cabo en el congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Girona.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*.
- Congreso de la República. (1996, 21 de junio). *Ley Procesal del Trabajo* (Ley n.º 26636). Lima.
- Congreso de la República. (2004, 31 de mayo). *Código Procesal Constitucional* (Ley n.º 28237). Lima.
- Congreso de la República. (2010, 13 de enero). *Nueva Ley Procesal del Trabajo* (Ley n.º 29497). Lima.
- Corte Superior de Justicia de la República. (2008, 28 de junio). I Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral. Lima.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2012, 4 y 14 de mayo). I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. Lima.
- Davidov, G. (2007). La idea —¿mudable?— de derecho laboral. *Revista Internacional del Trabajo*, 126(3-4), 351-361. Ginebra.
- De Buen Lozano, N. (1979). *Derecho del Trabajo* (Tomo I) (3.ª ed.). México.
- De Trazegnies Granda, F. (2005). *La responsabilidad extracontractual* (Vols. 1-2) (7.ª ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Ermida Uriarte, O. (1987). *La protección contra los actos antisindicales*. Montevideo: FCU.

- Ermida Uriarte, O. (2012). Crítica a la libertad sindical. *Derecho PUCP: revista de la Facultad de Derecho* (68), 33-61. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Espinoza Espinoza, J. (2002). *Derecho de la Responsabilidad Civil* (1.ª ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Espinoza Espinoza, J. (2013). *Derecho de la Responsabilidad Civil* (7.ª ed.). Lima: Editorial Rodhas.
- Franzoni, M. (1993). Fatti Illeciti, Zanichelli. *Il Foro Italiano*. Bologna-Roma.
- Iglesias Merrone, L. (2010, julio-setiembre). Principales manifestaciones de la buena fe en la negociación colectiva. *Revista Derecho Laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, Tomo LII(239)*, 499-522.
- Lovatón Palacios, M. (1991). *Protección de la libertad sindical en el Perú*. Lima: Instituto de Defensa Legal.
- Mangarelli, C. (2008). El Derecho del Trabajo y su relación con el Derecho Civil. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (7), 105-123. México.
- Mejía Madrid, R. (2006, diciembre). Transmisión de empresa y las relaciones laborales. *Foro Jurídico, Año 3(6)*. Lima.
- Mendoza Legoas, L. (2010). La protección jurisdiccional de la libertad sindical. Concepto y regulación en la nueva Ley Procesal del Trabajo. En *Retos del Derecho del Trabajo Peruano: IV Congreso Nacional de la SPDTSS*. Lima: SPDTSS.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2011, 23 de setiembre). Emiten normas complementarias a las disposiciones establecidas en el D.S. n.º 014-2001-TR, sobre arbitraje en materia de relaciones colectivas de trabajo (Resolución Ministerial n.º 284-2011-TR). Lima.
- Montoya Melgar, A. (2013). *Derecho del Trabajo* (34.ª ed.). Madrid: Tecnos.
- Neves Mujica, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: PUCP.
- OIT. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* (Convenio n.º 87).
- OIT. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva* (Convenio n.º 98).
- OIT. (1996). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* (4.ª ed.) (revisada). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ONU. (1948, 10 de diciembre). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. París.
- ONU. (1976, 3 de enero). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.
- Osterling Parodi, F. y Rebaza González, A. (2002, octubre). *Indemnizando la probabilidad: acerca de la llamada pérdida de la chance o pérdida de la oportunidad*. Lima. Recuperado de <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/Indemnizando%20la%20probabilidad.pdf>
- PCM. (2003, 30 de setiembre). *Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo* (Decreto Supremo n.º 010-2003-TR). Lima.

- Rebaza Gonzales, A. (2002, julio). Alcances sobre el daño moral a la persona jurídica. *Revista Jurídica del Perú, Año LII*(36). Trujillo.
- Roca, E. (2000). *Derecho de daños. Textos y materiales* (3.ª ed.). Tirant Lo Blanch.
- Russomano, M. (1995). *Princípios gerais de direito sindical* (2.ª ed.). Río de Janeiro.
- Sanguineti Raymond, W. (1993). *Lesión de la libertad sindical y comportamientos antisindicales*. Madrid: MTSS.
- Salazar Gallegos, M. (2006). Criterios de cuantificación del daño a la persona jurídica. En J. Espinoza Espinoza (Ed.), *Responsabilidad Civil II, Hacia una unificación de criterios de cuantificación de los daños en materia civil, penal y laboral*. Perú: Rodhas.
- Sepúlveda Gómez, M. (2004). *Los efectos patrimoniales derivados de la conducta antisindical del empresario*. Albacete: Bomarzo.
- Taboada Córdova, L. (2013). *Elementos de la responsabilidad civil* (3.ª ed.). Lima: Grijley.
- Tribunal Constitucional de España. (2006). Sentencia del 24 de julio de 2006 (Sentencia n.º 247/2006).
- Tribunal Constitucional del Perú. (2004). Sentencia del 23 de julio de 2004 (Exp. n.º 1469-2002-AA/TC).
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005a). Sentencia del 12 de agosto de 2005 (Exp. n.º 0008-2005-AI/TC).
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005b). Sentencia del 28 de noviembre de 2005 (Exp. n.º 0206-2005-AA/TC).
- Tribunal Constitucional del Perú. (2007). Sentencia del 15 de noviembre de 2007 (Exp. n.º 01417-2007-PA/TC).
- Tribunal Constitucional del Perú. (2008). Sentencia del 03 de julio de 2008 (Exp. n.º 01139-2007-PA/TC).
- Tribunal Constitucional del Perú. (2011a). Sentencia del 08 de setiembre de 2011 (Exp. n.º 03204-2009-PA/TC).
- Tribunal Constitucional del Perú. (2011b). Sentencia del 24 de octubre de 2011 (Exp. n.º 02974-2010-AA/TC).
- Tribunal Constitucional del Perú. (2011c). Sentencia del 02 de noviembre de 2011 (Exp. n.º 02476-2010-PA/TC).
- Tribunal Constitucional del Perú. (2015). Sentencia del 12 de mayo de 2015 (Exp. n.º 02383-2013-PA/TC).
- Toyama Miyagusuku, J. y Merzthal Shigyo, M. (2013). La libertad sindical en el Perú: una revisión a su desarrollo jurisprudencial. *Derecho & Sociedad* (40), 87-100. Lima.
- Valdeolivas García, Y. (1994). *Las conductas lesivas de la libertad sindical*. Madrid: Consejo Económico y Social (CES).

- Vázquez Vialard, A. (1988). *La responsabilidad en el Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Vílchez Garcés, L. (2015). Libertad sindical y prácticas antisindicales: nociones esenciales de un derecho complejo y la pluriofensividad de su afectación. *LABOREM* 16, 297-322. Lima: SPDTSS.
- Villavicencio Ríos, A. (1999). *La libertad sindical en el Perú*. Lima: OIT.