



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**“Fuero sindical y los derechos laborales de los dirigentes en Lima
Norte, 2022”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Saman Cuenca, Luis Rolando (orcid.org/0000-0003-1421-0271)

Villanueva Del Aguila, Edwin (orcid.org/0000-0003-2013-9264)

ASESORES:

Mgtr. Vilela Apon, Rolando Javier (orcid.org/0000-0002-5370-5608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA - PERÚ
2023**

DEDICATORIA

A mi familia por el apoyo constante que me da para poder desarrollarme como persona en el ámbito personal profesional espiritual en todos los momentos de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestro padre celestial que permite y da fuerzas para que podamos continuar con nuestros objetivos.

A mis maestros que nos han venido formando a través de su cátedra en nuestra Escuela de Derecho, por sus enseñanzas profesionales y personales, su perseverancia con nosotros y todo el sacrificio brindado en el tiempo de nuestra formación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	14
3.2. Procedimientos:.....	14
3.3. Rigor científico:.....	16
3.4. Método de análisis de la Información:	17
3.5. Aspectos éticos:	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
VIII.ANEXOS	5
5.1. Matriz de categorización apriorística	5
5.2. Guía de entrevista	5
5.3. Validación de instrumentos	5
5.4. Entrevistas.....	6

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categorías y subcategorías.....	12
Tabla 2. Relación de participantes.	13
Tabla 3. Validadores de guía de la entrevista	16
Tabla 8. Matriz de categorización apriorística	39

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

MTPE	: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
APA	: Asociación Americana de Psicología
CONCYTEC	: Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación tecnológica
CE	: Comisión Europea
UNESCO	: Organización de las Naciones Unidas para la Educación
CGR	: Contraloría General de la República
CP	: Constitución Política del Perú
F.S.	: Fuero Sindical
UE	: Unión Europea
TUO	: Texto Único Ordenado
D.L.	: Decreto Legislativo
D.S.	: Decreto Supremo
EXP.	: Expediente
PA	: Proceso de Amparo
TC	: Tribunal Constitucional
ONG	: Organización no Gubernamental
OMS	: Organización Mundial de la Salud
STC.	: Sentencia del Tribunal Constitucional
PJ	: Poder Judicial
MP.	: Ministerio Público
SERVIR	: Autoridad Nacional del Servicio Civil
PL.	: Proyecto De Ley
ET AL.	: Y otros
CSJR	: Corte Suprema de Justicia de la Republica

RESUMEN

Este trabajo de investigación, explica la necesidad de mecanismos que cautelen el fuero sindical, ya que la evolución industrial y económica, ha traído consecuencias para los trabajadores, quienes han formado colectivos para apoyarse y buscar que los derechos laborales sean respetados, esto se concibió en tratados internacionales y cartas magnas, donde los derechos laborales y sindicales se encontraron con la necesidad de incorporar mecanismos que puedan garantizar y proteger la estabilidad laboral de quienes representan y lideran las luchas colectivas; el fuero sindical, es una garantía de estabilidad laboral para los dirigentes sindicales pues lo empleadores los atacan, para que la actividad colectiva quede sin efecto, mediante despidos injustos, afectación a su estado laboral, reubicación a otras sedes, agresiones físicas, amenazas, entre otros, con ello vulnerando derechos laborales, estabilidad y actividades sindicales, por ello hemos planteado como objetivo principal, explicar si el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022, asimismo, la metodología tiene un enfoque cualitativo, siendo el método de análisis la hermenéutica y el estudio descriptivo de artículos indexados en bases de datos con carácter científico, obtenido como conclusiones que el fuero sindical es un instrumento que en el contexto real no garantiza la protección de los dirigentes sindicales ya que estos son removidos cuando realizan actividades sindicales, para ello es necesaria la participación del Ministerio de Trabajo como instancia revisora del tal acto arbitrario y pueda dar un veredicto de si corresponde o no, el despido del dirigente sindicalista.

Palabras clave: Fuero Sindical, protección laboral, estabilidad laboral, Sindicato, garantías.

ABSTRACT

This research work explains the need for mechanisms to protect trade union privileges, since industrial and economic evolution has brought consequences for workers, who have formed collectives to support each other and seek to ensure that labour rights are respected. This was conceived in international treaties and Magna Carta, where labour and trade union rights have found the need to incorporate mechanisms that can guarantee and protect the labour stability of those who represent and lead collective struggles; The trade union privilege is a guarantee of job stability for trade union leaders because employers attack them, so that the collective activity is without effect, through unfair dismissals, affecting their employment status, relocation to other headquarters, physical attacks, threats, among others, thereby violating labour rights, stability and trade union activities, so we have proposed as main objective, to explain whether the trade union privilege guarantees job stability for trade union leaders, Lima Norte 2022, also, the methodology has a qualitative approach, The method of analysis is hermeneutics and the descriptive study of articles indexed in scientific databases. The conclusions reached are that the trade union privilege is an instrument that in the real context does not guarantee the protection of trade union leaders, since they are removed when they carry out trade union activities, for which the participation of the Ministry of Labour is necessary as a review body for this arbitrary act and can give a verdict on whether or not the dismissal of the trade union leader is appropriate.

Keywords: Trade union privilege, labour protection, labour stability, trade union, guarantees.

I. INTRODUCCIÓN

La evolución industrial y económica, ha traído consecuencias para los trabajadores, quienes han formado colectivos para apoyarse y buscar que los derechos laborales de los trabajadores sean respetados, esto se concibió en tratados internacionales y diferentes cartas magnas, donde los derechos laborales y sindicales se encontraron con la necesidad de incorporar mecanismos que puedan garantizar y proteger la estabilidad laboral de quienes representan y lideran las luchas colectivas; el fuero sindical, es una garantía de estabilidad laboral para los dirigentes sindicales pues los empleadores atacan a los representantes para que la actividad colectiva quede sin efecto, mediante despidos injustos, afectación a su estado laboral, reubicación a otras sedes, agresiones físicas, amenazas entre otros, con ello afectando los derechos laborales, la estabilidad y las actividades sindicales.

A nivel internacional, Ostau y Chavarro, (2021), establece que el fuero sindical, a través del análisis de la jurisprudencia de las Cortes de justicia de Colombia, que este instrumento de índole colectivo es una garantía del derecho constitucional a la asociación sindical, reconocido no solo en la carta magna de Colombia, también los pactos internacionales 87 y 98 de la (OIT), por otro lado indican, que existe una problemática ya que los operadores de justicia se han venido apartando en su aplicación, con ello dejando desprotegido y restringiendo a los trabajadores, de la garantía del fuero sindical. Morales y Rocha (2019), explican que las garantías laborales en Colombia están restringidas ya que son insuficientes en las normas y acuerdos establecidos en el gremio sindical, las cuales tienen que ser tomadas en cuenta en cualquier convenio, pues estas no pueden alejarse ni desconocer las garantías sindicales.

A nivel nacional, nuestra carta magna contiene en su artículo N° 28º, inciso 1), el derecho a la sindicalización manifestado por el derecho positivo, asimismo, la Corte Suprema de Justicia de la República (2019), en su VIII Octavo Plenario Jurisdiccional sobre Laboral y Previsional, estableció que el Fuero Sindical, viene a ser una extensión del derecho constitucional sobre la libertad

sindical, buscando proteger a los dirigentes, con la finalidad de que puedan desempeñar las funciones y los mandatos para los que fueron elegidos cautelando su actuación sindical en defensa de los intereses colectivos. Por otro lado, Arévalo (2017), establecido en la Casación Laboral N° 5481-2015, Lima Norte, que los juzgadores deben considerar al fuero sindical como la institución que contiene las garantías laborales que busca proteger tanto a los dirigentes sindicales activos como también a los que cesaron, del despido originado por sus actividades y funciones sindicales.

A nivel local Cabanillas (2018), analizo la limitación de la libertad sindical, en vista de no haberse regulado su efecto en el artículo 40 de la Ley del Servicio Civil, concluyendo que al no haber practicado tal regulación concerniente al fuero sindical en beneficio de los servidores públicos sujetos al régimen laboral distinto al privado, denota una clara limitación indebida de la libertad sindical, por lo cual debería regularse de forma expresa en beneficios de los trabajadores sindicalizados de las instituciones públicas y privadas, asimismo se sostiene que este tipo de agravio a la libertad sindical no solo proviene del empleador, sino también de autoridades gubernamentales y de los propios trabajadores.

El ordenamiento jurídico peruano contempla los derechos y garantías de libre sindicalización y el fuero sindical, mas no cuentan mecanismos que puedan cautelar esta garantía, en vista que el artículo 30 y 31 del TUO de la ley de Relaciones colectivas de trabajo D.S. No 010-2003-TR (2003), a pesar que la garantía del fuero sindical es un instrumento que protege la estabilidad laboral de determinados trabajadores, no se establece procedimientos, ni medio previos en la administración que cautelen su aplicación con respeto a los dirigentes sindicalista, asimismo no han considerado mecanismos que garanticen que el empleador deberá obligatoriamente obedecer esta garantía, antes de transgredir los derechos laborales, considerándola como límite de su actuar arbitrario.

Nuestra formulación de problema, tiene como problema general, ¿Como el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022?, como problemas Específicos, ¿Como el Fuero sindical y las

medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022?
y ¿Como el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022?

Como justificación práctica, mediante la hermenéutica y descripción de las normas, observamos la necesidad de incorporar expresamente la garantía del fuero sindical al ordenamiento jurídico y que esta sea cautelada previamente por la administración, lo cual servirá para que futuros investigadores planteen formulas o mecanismos legislativos que mejoren la estabilidad laboral de los sindicalistas. Como justificación metodología, las bases de datos con carácter científico brindaron artículos que aportaron a las discusiones y sus conclusiones facilitando otros estudios relacionados a nuestro tema. Justificación teórica, se da en la necesidad e importancia de analizar las teorías de los artículos encontrados relacionados al fuero sindical, y la justificación legal, nos hace permisible el orientar una visión de escenarios y contextos nuevos en la aplicación del fuero sindical dentro del marco normativo, la cual cautelara la estabilidad laboral de los trabajadores sindicalizados y sus representantes.

Para nuestra formulación de objetivos establecimos como objetivo general, explicar si el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022, como primer objetivo específico, analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022, y como segundo objetivo específico, describir de qué manera el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima 2022.

Para formular nuestros supuestos, consideramos como supuesto general el Fuero sindical no garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022, como primer supuesto específico, el Fuero sindical y las medidas de protección laboral no protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022, así como, segundo supuesto específico el fuero sindical y las medidas de protección laboral no cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes, recopilados y posterior analizados conforman una serie de artículos científicos ubicados en bases de datos con rigurosidad científica

A nivel nacional, Cabanillas et al., (2018), en su tesis “Ausencia de regulación normativa del fuero sindical en el art. 40° de la ley del servicio civil”, presentada ante la Universidad César Vallejo – Lima, Perú, para optar el título de abogado, tuvo como objetivo, principal, realizar el análisis para constatar si se limita la el derecho sindical en vista que este no ha sido regulado en el Artículo 40° de la Ley del Servicio Civil, como metodología, se basó en el enfoque cualitativo de tipo básica, con diseño de teoría fundamentada, concluyendo que al no haber practicado tal regulación concerniente al fuero sindical en beneficio de los servidores públicos sujetos al régimen laboral distinto al privado – D.L. N° 728, se consciente una clara limitación indebida de la libertad sindical, por lo cual recomienda que debería regularse el fuero sindical de forma expresa en la ley.

Arévalo (2017), en su artículo “El derecho colectivo de trabajo”, publicada en la revista Lex, tuvo como objetivo explicar en precedentes judiciales y la doctrina sindical, al fuero sindical como una institución destinada a cautelar a los dirigentes sindicalistas y a todo sindicalizado, cesado en el cargo o despedido por labor pasada o quien debido a su actividad sindicalista es atacado por su empleador. Como metodología se observó un enfoque cualitativo y tipo descriptivo, básico, concluyendo, que el derecho colectivo es un conjunto de normativas que regulan las relaciones entre el colectivo y los empleadores, que promueven convenios o manifestaciones - huelgas, siendo la expresión colectiva una fuente del derecho colectivo de trabajo.

Franco (2019), en su artículo “Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú”, indexada en la revista Redalyc, indico como su objetivo principal, fundamentar las razones por la cual la jornada laboral no puede ser un elemento determinante que deje a los trabajadores de tiempo parcial desprotegidos contra el despido arbitrario, la metodología, es de enfoque cualitativo de tipo básico, concluye que la estabilidad

laboral en un derecho que busca la conservación de los contratos laborales concatenada al principio de continuidad, constituyéndose una garantía de los demás derechos laborales y al no proteger al trabajador de tiempo parcial ante el despido injustificado, entrega un poder ilimitado al empleador.

Rodríguez et al., (2019), en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, determina que el fuero sindical, brinda protección ante el despido a los dirigentes sindicales que por su actividad sindical durante la etapa de su gestión son despedidos, a los ex dirigentes que por su actividad pasada son víctimas de despido y asimismo a todo trabajador que por su participación en actos sindicales es despedido o sufre actos hostiles, siendo el fuero sindical protector del derecho de la libertad y derecho sindical, que busca cautelar las actividades colectivas y a sus representantes sindicalistas. Asimismo, el Pleno Sentencia 55/2021 (2021), establece que el registro de correo electrónico institucional por parte del empleador a un representante del sindicato, trasgrede el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones, pues a pesar que el soporte pertenece a la entidad, ello no conlleva a que esta pueda calificarse como el titular de las comunicaciones o documentos, ya que estaría afectando los atributos fundamentales de la persona.

Arévalo et al., (2022), quienes mediante la Casación Laboral N° 24775-2019 Lima, determinaron que la falta de disciplina de un asociado sindical no está protegido por el fuero sindical, pues, todo acto de violencia, indisciplina faltamiento de palabra verbal que agravie a su empleador, ello dentro o fuera del ámbito laboral podrán ser denunciados ante la autoridad competente, no siendo considerado un despido fraudulento al dirigente sindicalista que falta respeto y fomenta la burla del aspecto físico del representante de su empleador.

A nivel internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, (2017), en su Sentencia Caso Lagos del Campo vs Perú, estableció que la vulneración a la libertad de asociación se encuentra protegido por el derecho laboral, protegiendo a los sindicatos, sus miembros, representantes, y extendiendo a las demás organizaciones que no tengan cualidad de sindicato.

Ostau y Chavarro, (2021), en su artículo “El fuero sindical de los trabajadores particulares: una garantía restringida en Colombia”, presentado en la revista Scielo, tiene como objetivo analizar las jurisprudencias concernientes a la garantía del derecho de asociación sindical de los trabajadores colombianos, su metodología es de enfoque cualitativo del tipo básico, concluyendo que los operadores de justicia se han venido apartando en su aplicación, con ello dejando desprotegido y restringiendo a los trabajadores del fuero sindical como medida protectora de su derecho laboral. Por otro lado, Tejada (2022), referente a la eficacia de los de los actos ilegítimos de los sindicatos, plantea como objetivo, determinar cuáles son los resultados jurídicos de una organización sindical que opera sin regulaciones estipuladas por la ley, concluyendo que este tipo de actuaciones contrarias a la norma no cuentan con efecto jurídico, y a carecen de validez.

Newaj (2021), sobre la determinación de la causa verdadera de despido del trabajador sindical, tuvo como objetivo, realizar el análisis del verdadero motivo del despido ante la presentación de pruebas de causalidad, concluyendo que el motivo es lo que se debe investigar y no la parte procedimental, ya que se debe determinar cuál fue el enfoque a seguir en casos de un supuesto despido injusto automático. Doorey y Colinas (2022) y López (2022), coincidieron sobre el despido injustificado, infiriendo como objetivo principal extender la protección de causa justa, dentro del fuero sindical para cautelar la estabilidad laboral de los trabajadores sindicalizados, a los no sindicalizados, permitiéndoles presentar una queja ante los tribunales laborales, concluyendo que sería el remedio presuntivo para la reintegración de trabajadores sin fuero sindical y proteger los derechos laborales contra la ola de despidos colectivos.

Bases teóricas: sobre el fuero sindical, López (2016), refiere que la teoría de actos propios, comprende el principio de buena fe, aplicada en el derecho sindical, ya que versa en la irrenunciabilidad de los derechos laborales entre ellos el fuero sindical, dando una distinción entre el correcto ejercicio del derecho y el ejercicio abusivo de los derechos irrenunciables, asimismo, Castro et al., (2021) y Alarcón (2019), armonizaron sus posiciones teóricas sobre el desafuero del

fuero sindical, analizando la naturaleza jurídica que sostiene al fuero sindical colombiano, contextualizando el código laboral y el código procesal laboral de la seguridad social, ya que existe la necesidad de promover relaciones armónicas que coadyuven al desarrollo social y económico de la partes, recomendando no activar los procesos judiciales en caso de desconocer este instrumento, pues el fuero legal es una coraza de la que gozan solo algunos trabajadores y si fuese explotada al máximo tendríamos un solo clima laboral caracterizado por la estabilidad laboral y social. Silva (2021), nos indica que el fuero sindical es una herramienta universal que otorga protección mediante la ley a los representantes o dirigentes sindicalistas con la finalidad de que puedan ejercer su actividad y que arbitrariamente no pueden verse afectados en sus derechos laborales

Sobre la garantía constitucional, Torres (2017), refiere la teoría del garantismo poder y constitución, ya que la garantía constitucional, busca asegurar los derechos fundamentales, subjetivos e interese legítimos, siendo este un modelo del Estado de derecho, que cautela los derechos en base a un ordenamiento jurídico que tiene como norma suprema la constitución; Miranda Canales et al., (2017), mediante, el Exp. N° 02272-2015-PA/TC Cusco, estableció que al comprobarse el despido de un trabajador por la afiliación a un sindicato y ser elegido dirigente sindical, se trasgrede la garantía constitucional del fuero sindical, pues al haber hecho uso de su derecho a la libertad sindical y ser reprimido mediante un acto arbitrario para limitar su acción como dirigente, este despido recae en nulidad; el fuero sindical garantiza que determinados trabajadores entre ellos el representante del colectivo no puede ser despedido ni trasladado a otros establecimientos de la empresa sin causa justa demostrada o previa aceptación del trabajador, Arese (2017) refiere que son instrumentos dotados de cualidades protectoras de los derechos fundamentales de la persona, en este caso el fuero sindical pasa a sumergirse dentro de los derechos humanos debido a su normativa supranacional.

Concerniente a derechos colectivos, Arévalo (2022), según la teoría general del derecho, las fuentes del derecho colectivo puede ser material o formal, siendo estas todas las realidades o contextos sociales que da al nacimiento, surgimiento, modificación y extinción de los marco normativos

laborales concernientes a la sindicación, negociación colectiva y huelga, asimismo, Rojas (2017) y Cialti & Villegas (2017), en sus investigaciones sobre los derechos colectivos de la libertad sindical contenidos en las normas supremas y el derecho internacional, infieren que los Estados deben adecuar estos instrumentos de acuerdo al verdadero contexto laboral, buscando proteger al trabajador, mediante la promoción y la representatividad sindical, incorporando fueros que protejan las actuaciones en favor de la masa colectiva.

Sobre protección a los dirigentes, Vílchez (2017), explica la teoría de la proscripción de las prácticas desleales, la cual se encuentra implícita en la introducción de determinadas protecciones al ejercicio de los derechos sindicalistas, dentro de un esquema general de Fair Play, asegurando también la ética en las relaciones laborales, bajo la misma línea, Oseda (2020), establece la protección judicial de dirigentes sindicales ante los despidos arbitrarios, debiendo el Estado cumplir su rol protector, para ello promueve una fórmula de protección al derecho sindicalistas y garantizar la libertad sindical, de que el empleador no puede terminar el contrato del trabajador dirigente sindical sea cual fuere su régimen laboral, sin previa autorización del juez laboral, ello concatenado con el artículo 28 de la carta magna y los convenios internacionales 87, 98 y 158 de la OIT.

Con respecto a estabilidad laboral, Monteiro (2020), en la teoría de la imprevisión aplicada, discute la aplicabilidad de la causal de necesidad de la empresa como la justificación para fenecer el vínculo contractual de trabajo en los contratos a plazo fijo, por obra y servicio, buscando así, la continuidad laboral y reforzando de esta manera la estabilidad laboral, asimismo, Mendizábal (2022), sobre la doctrina de estabilidad laboral relacionado al despido injusto, explica los efectos de los contratos temporales y fraudulentos condicionando la disposición constitucional de hacer del empleo público una situación estable, basado en el principio de igualdad, capacidad y merito, motivo por lo cual los trabajadores temporales tienen una incertidumbre laboral haciéndolos vulnerables y víctimas de abusos empresariales, asimismo los aleja de mecanismos de participación en la empresa y de la filiación sindical, debiéndose, buscar instrumentos que

integren a los temporales para proteger su derecho laboral, pues si bien su estabilidad es relativa, sus derechos son permanentes.

Sobre beneficios sociales, Mundla (2020) y Dalponte (2019), quienes infieren sobre su teoría de la representatividad laboral y los componentes del derecho humano, buscan mejoras de los beneficios sociales, pues esta se crea para la negociación sobre derechos colectivos y que la naturaleza de representatividad en una institución, debe proteger al miembro del comité y permitir la negociación de beneficios sociales para los trabajadores, debiendo ser cautelada para tener un solidez en las propuestas ante el empleador y no sentirse condicionado con algún acto arbitrario. En la misma tónica, Muglisa y Villalva, (2022), sobre el cuestionamiento de la igualdad laboral entre dirigentes sindicales y trabajadores, concluye que el principio de igual laboral debe regir tanto para dirigentes sindicales como para trabajadores sin esa cualidad, debido que el foro sindical debe ser aplicada con el fuero laboral buscando igual derechos y promover la estabilidad y el principio a la igualdad

Por otro lado, Romero (2021), sobre el abuso del derecho colectivo de asociación sindical, indica que las cortes laborales no han desarrollado el tema ya que la mayoría de sentencias solo analizan el abuso de derecho en la constitución de sindicatos pero muy pocos sean pronunciado sobre el abuso del derecho en la designación e miembros en los órganos directivos de las organizaciones sindicales, los cuales están protegidos por el fuero sindical y no pueden ser atropellados en sus funciones como tal. Así también, Belloc (2021), en su estudio sobre las acciones industriales y los despidos a los trabajadores, manifiesta que los regímenes con restricciones de despido muy estrictos, está asociado directamente a las huelgas y la facultad sindical y que ello se reduce cuando estas se consideran acciones colectivas específicas de la empresa. Asimismo, se asocia la estabilidad laboral en base al fuero sindical asegurando los derechos laborales a pesar del declive del activismo sindical en Europa. De Albuquerque, (2020) y Comisión Interamericana de Derechos Humanos, (2020), explicaron como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, ha contribuido, cubrir los despidos injustificados, fortaleciendo los derechos de los trabajadores

migrantes junto con los derechos sindicales y la con la libertad de asociación y la propuesta de cubrir a los que promueven estas actividades con herramientas que le permitan tener un mayor ámbito y no limitar la actuación en favorecimiento de los trabajadores, debiéndose amparar los derechos colectivos, mediante el fuero sindical y las actividades colectivas contempladas en los marcos normativos del continente.

Vasconcelos (2021), la libertad sindical y la negociación colectiva en época de pandemia, mediante los sindicatos, fueron cruciales para resguardar a los trabajadores del contagio del virus, a pesar que existieron actos arbitrarios por intentar formar una organización sindical, ante ello el fuero sindical es imprescindible y necesario para proteger los derechos laborales y la integridad humana en tiempos de pandemia, pues se busca no solo cautelar el trabajo sino también la salud y con ello la vida. Casas Baamonde (2021), sobre los trabajadores sindicalistas asalariados y la compatibilidad del contrato de trabajo para una organización sindical, concluye que contratar un trabajador sindicalista para ejercer un cargo orgánico y funcional del sindicato, como empleador, no afecta la cualidad del vínculo laboral pues en estas funciones se presentan tareas sindicales, siempre que mantengan los presupuestos del pacto laboral.

Enfoques conceptuales, sobre las medidas de protección, se materializa con una serie de elementos que cautelan la integridad del trabajador, reconociendo un límite al empleador, siendo esta las garantías constitucionales. los derechos colectivos, son recursos de los trabajadores para cautelar la integridad laboral, sea esta la estabilidad, remuneración y demás beneficios sociales que se encuentran desamparados individualmente por que el empleador no reconoce, los derechos colectivos se encuentran contenidas en sendos tratados internacionales de la OIT. la estabilidad laboral, consiste que el trabajador pueda permanecer en sus labores hasta que incurra en una causal de despido o anulación de contrato, siendo el Estado el responsable de brindar mecanismos de protección de este derecho, tales como la reposición, reinstalación, indemnización entre otros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Nuestro tipo de investigación es básico relacionado al tema sustancial; para ello hemos escudriñado una serie de teorías la cuales han sido analizadas previamente, con la finalidad de direccionar hacia una solución de problemas y control de contextos concernientes a sostener una posición fundamentada sobre el fuero sindical y los mecanismos que se emplean para garantizar dicho derecho en vista que nuestro estudio se encuentra sostenido, en un trabajo teórico que reúne una serie de datos e información con la finalidad de obtener nuevos conocimientos acerca del tema de investigación Siendo la investigación básica la que aporte para ampliar los conocimientos sobre un tema, Ramos et al., (2020).

De acuerdo a la doctrina de investigación, encontramos varios tipos de enfoque de investigación científica siendo entre estas: cuantitativa, cualitativa y mixta, las mismas que cuentan con caracteres y propiedades distintas a emplear según sea la necesidad del investigador y de la propia investigación, en nuestro caso emplearemos el enfoque de carácter cualitativo, en vista que vamos a efectuar un análisis descriptivo de las cualidades de las categorías y la problemática y de la opiniones versada por los especialistas en las entrevistas realizadas, diferenciándose claramente de una investigación con enfoque cuantitativo, pues no buscamos analizar ni contrastar datos numéricos o estadísticos. Asimismo, podemos decir que la investigación de enfoque cualitativo está basada en una serie de evidencias que están orientadas a la descripción de manera profunda del fenómeno en cuestión, con la finalidad de comprenderlo y explicarlo a través de métodos y técnicas, que devienen de las concepciones y fundamentos epistémicos, como los son la hermenéutica, el método inductivo y la fenomenología, Anselmo et al., (2019).

Diseño de investigación, es el de teoría fundamentada, mediante la cual ha buscado datos conceptualizados referentes nuestro tema de investigación, fuero sindical y las medidas de protección al dirigente sindicalista buscando la intervención del Ministerio de Trabajo, realizando el análisis de posiciones y perspectivas de los estudios obtenidos, entonces podemos decir que este diseño de investigación, ha buscado identificar las categorías en los estudios recopilados con la finalidad explicar la posición del investigador por ultimo contrastarlos con lo indicado por los expertos, según, Espriella y Restrepo (2020), estos resultados, son un estudio autorreflexivo del profesional para aportar y sostener su teoría,

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

En nuestro proyecto de investigación, hemos aplicado dos categorías las mismas que serán evaluadas en una sola muestra.

Categoría independiente : Fuero Sindical

Categoría dependiente : Protección a los dirigentes

Tabla 1 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categoría	Subcategoría
Fuero sindical	Garantía constitucional
	Derechos colectivos
Derechos laborales de los dirigentes	Estabilidad Laboral
	Condiciones laborales

Elaboración propia: 2023

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio de nuestra investigación es el epicentro donde se ha identificado la problemática, relacionada sobre como el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas al amparo del

Ministerio de Trabajo, en la Región de Lima – Lima Norte, con un alcance de ámbito nacional, en vista que lo resultado sobre derechos se encuentran establecidos en nuestro ordenamiento jurídico el cual tiene preponderancia a nivel nacional.

3.4. Participantes

Habiendo establecido que nuestro escenario de estudios se encuentra en la región Lima, los que participarán como fuentes de información serán especialistas en derecho laboral colectivo, dirigentes sindicales, entre otros profesionales vinculados a la materia de investigación.

Tabla 2. Relación de participantes

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO ACADÉMICO	CARGO	INSTITUCIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA
01	Balvin Sáenz Raquel Muñeca	Abogado	Independiente	Estudios de abogados	13 años
02	Dr. Elvis Santiago Yauri	Abogado	Independiente	Estudios de abogados	11 años
03	Dra Julia Arce Mesa	Abogado	Independiente	Estudios de abogados	16 años
04	Dr. Victor Javier Cruz Cueva	Abogado	Independiente	Estudios de abogados	18 años
05	Frescia N. Vega Torres	Abogado	Independiente	Estudios de abogados	8 años
06	William Franz Tufiño Pijo	Abogado	Independiente	Estudios de abogados	15 años
07	Susana Agripina Velásquez	Abogado	Independiente	Estudios de abogados	14 años
08	Balvin Sáenz Sandro Aurelio	Abogado	Independiente	Estudios de abogados	20 años

Elaboración propia: 2023

3.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Nuestra técnica a utilizar en el presente estudio científico será la entrevista, la misma que realizaremos en forma abierta manteniendo el énfasis y la lineación de la investigación, previamente con la autorización del entrevistado, para ser esta grabada y registrada solo con fines educativos y mayor aporte a la comunidad científica de acuerdo al tema de investigación, cabe mencionar que la técnica de la entrevista se encuentra dentro de las investigaciones del enfoque cualitativo como un instrumento muy eficaz para escudriñar y desentrañar significaciones, que proporcionan los participantes de manera directa e indirecta en la presente mediante sus discursos, opiniones, relatos, posiciones, y experiencias, Troncoso y Amaya (2017)

El instrumento que se empleará será una guía de entrevista, la misma tendrá como contenido una serie de ítems, todas ellas con relación a nuestros objetivos, tanto generales como específicos abordando lo sustancial del tema de investigación, esta guía será previamente evaluada y validada por 3 tres docentes abogados especialistas en el tema. Cabe mencionar que el instrumento se debe preparar previamente, elaborando en sí, una lista con afirmaciones o preguntas, las cuales están orientadas al trabajo de investigación señalando los aspectos más relevantes a discernir.

Asimismo, Sánchez et al., (2021)., dice que para el registro de la entrevista se empleara un audio o grabación de video, para posterior poder reproducir lo vertido por los participantes y tener clara y precisa la opinión.

3.2. Procedimientos:

La presente investigación ha realizado la recolección de datos e información, de acuerdo a las categorías y subcategorías por ello para el proceso de triangulación se tendrá a bien realizar el siguiente procedimiento:

- Se delimitará la rama del derecho a estudiar, siendo este, el derecho Constitucional y Laboral.
- Se formulará el tema para posterior presentar al docente asesor para lograr su visto bueno y aprobación.
- Reconocer e identificar la problemática general, específicos, los objetivos respectivos, supuestos y la justificación; datos e información que logro permitir la matriz de categorización y consistencia, asimismo, el cuadro validado por los expertos
- Recopilación de artículos científicos y tesis tanto nacionales como internacionales de diferentes autores, que se encuentren vinculados con las categorías y subcategorías de la presente investigación.
- Establecer los elementos que integran la metodología entre ellos el tipo, diseño y enfoque.
- Considerar los aspectos administrativos, dando a conocer todos los recursos y el presupuesto utilizado para el desarrollo de la investigación.

Se ha utilizado como base para la recopilación de la información, la matriz de consistencia elaborada, considerándose como primeras categorías: fuero sindical y protección a los dirigentes y como sub categorías: garantía constitucional, derechos colectivos, estabilidad laboral y beneficios sociales.

Una vez conseguido los datos, estos se consolidarán y se establecerá el método para clasificar la información recabada, aplicando para ello los instrumentos como son la guía de entrevista y la guía documental, asimismo, describiremos de manera adecuada de lo consolidado escribiendo posterior los resultados obtenidos, asimismo, realizaremos la discusión, contrastando y comparando los resultados, los antecedentes y el marco teórico, realizando con ello el procedimiento de triangulación.

3.3. Rigor científico:

Estando la presente dentro enfoque cualitativo el rigor científico se encuentra determinado por ser dependiente de cualquier investigación científica ya que suministra una consistencia lógica, y aporta credibilidad , con la finalidad de poder ser auditable y aplicable, encontrándose en todo momento dentro de los parámetros de metodología científica, la cual se aplicará en el escenario donde se realizara el estudio y a los participantes especialistas que podrán explicar si el Fuero sindical y las medidas de protección a los dirigentes sindicalistas, como categorías principales de la presente investigación, consiguiendo hallazgos verídicos; y que ostentando nuestra investigación un enfoque cualitativo y de tipo aplicativo tendremos como producto real un proyecto de ley que busca la solución al problema del contexto planteado que es una necesidad de la sociedad.

Considerando que el presente proyecto debe contener la rigurosidad científica, es necesario que nuestras fuentes y toda la data cuente con rigor fiable y de carácter científico, para que la presente manifieste en su contenido la misma cualidad, por ello nuestro instrumento fue validado por tres expertos especialistas en el tema, con lo cual se certifica una apropiada calificación, buscando finalmente obtener el porcentaje que garantice la viabilidad de nuestro instrumento.

Tabla 3. Validadores de Guía de entrevista

VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE
Mg. La Torre Guerrero Ángel	Docente Universidad Cesar Vallejo	95%
Mg. Cerna Mejía Jorge Armando	Docente Universidad Cesar Vallejo	100%
Mg. Oscar Salazar Gamboa	Docente Universidad Cesar Vallejo	95%

Elaboración propia: 2023

3.4. Método de análisis de la Información:

El método aplicado en la presente ha sido la hermenéutica jurídica, en vista que mediante la recolección de datos se realizó la interpretación de cada postura presentada por los investigadores.

Piza Burgos et al., (2019), indica que el análisis de información se refiere también al análisis del conjunto de textos y material de audio y video, como también realizar la descripción, conjuntamente con el desarrollo del tema en cuestión, opiniones posiciones y significado sustancial de los resultados.

3.5. Aspectos éticos:

El presente proyecto de investigación científica se realizó con fines únicamente académicos donde nuestro objetivo ha consistido en dilucidar la problemática apreciada en nuestro contexto jurídico, el cual está orientado a contribuir con posibles alternativas viables para dar solución y superarlas. Tenemos que dar referencia e indicar que toda la información bibliográfica recabada en la presente se ha obtenido en el marco del respeto de las opiniones de los investigadores referidos, de acuerdo a la D.L. N° 822, Ley del Derecho de Autor. Por ello, se acatarlo dispuesto dentro de las normas APA de 7ma edición. Además, la presente se sujetará a las directrices, reglamentos, exigencias y requisitos de la Universidad Cesar Vallejo, emitida en la Resolución Vice Rectoral N° 281-2022 del 25 de julio del presente año; así como a lo prescrito en el Código Nacional de la Integridad Científica del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. Cabe mencionar, que se utilizará el Software Informático Turnitin, garantizando de esta forma la originalidad de la investigación. Tenemos que señalar todo lo vertido en la presente investigación científica tiene la finalidad de contribuir y coadyuvar con los objetivos establecidos en la presente, permaneciendo esta valiosa información en el ámbito de una investigación académica. Asimismo,

Moscoso y Díaz (2018), indicaron que los aspectos éticos deben permanecer presente en todo tipo de investigación desde el planteamiento hasta la finalización y posterior socialización de resultados,

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a la aplicación de la guía de entrevista, hemos pidió obtener el resultado de 08 participantes especialistas en el tema vertido en la presente.

Tomando en cuenta la relación con nuestro objetivo principal concerniente a explicar si el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022, realizamos el planteamiento de tres interrogantes, las mismas que fueron respondidas por los participantes especialistas.

Teniendo como nuestra primera pregunta: De acuerdo con su experiencia, ¿De qué manera el fuero sindical garantizaría la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas?

Llegamos a obtener como respuesta de los especialistas Balvin R. (2023), Santiago (2023), Arce (2023) y Cruz (2023), coincidieron indicando que el fuero sindical es una garantía importante instaurada en nuestra constitución, lo cual permite el desarrollo de los representantes sindicales, ya que este instrumento jurídico los protege de cualquier tipo de atropello a su gestión y derechos laborales, pero no cautela claramente la disposición del empleador para con su trabajador que representa al colectivo, en vista que el empleador puede despedir al trabajador sin consideración de la norma, ya que su función como sindicalista pone en riesgo ciertas políticas o intereses de la empresa, conllevando a que el representante del sindicato asuma el despido y concurra a la vía judicial a buscar su reposición. Asimismo, con la misma tónica, Vega (2023), Tufiño (2023) y Velázquez (2023), manifestaron que el fuero sindical garantizaría de manera total, la estabilidad laboral del dirigente sindicalizado, si el empleador estaría condicionado bajo sanción económica su inaplicación, o el despido injustificado del representante del sindicato, pero esto debería ser tratado en vía administrativa en el plazo de 5 días como máximo ay que se trata de un derecho constitucional, siendo entonces el fuero sindical, un instrumento considerado en la Constitución y en los pactos internacionales, una protección legal que se

otorga a los dirigentes sindicales para garantizar su estabilidad laboral. Esta protección les impide ser despedidos o sancionados por sus actividades sindicales y les permite ejercer libremente sus funciones sindicales. Por otro lado, Balvin S. (2023) indicó, que el fuero sindical está contenido en la constitución y tratados internacionales, lo cual garantiza su aplicación y que debe ser respetada y ser de cumplimiento obligatorio.

Teniendo como nuestra segunda pregunta: En su opinión, ¿Cómo el fuero sindical es una garantía constitucional protegida por los organismos del Estado?

Se pudo conseguir la respuesta de los especialistas Balvin R. (2023), Santiago (2023), Cruz (2023), Arce (2023), conjuntamente manifestaron que las organizaciones correspondiente del Estado, no adoptan mecanismos procesales para evitar que el representante sindical despedido de manera injustificada, solo existe el proceso judicial para poder revisar una posible afectación al representante del colectivo, denotando claramente que no se tiene la vía procedimental en la administración que pueda dilucidar y cautelar este instrumento constitucional y los derechos laborales del sindicalista. Vega (2023), manifestó también que no existe instituciones públicas que defiendan o cautelen este derecho constitucional, al contrario, son muchas veces que las propias instituciones del Estado vulneran al sindicalista despidiéndolo arbitrariamente, por otro lado, Tufiño (2023), Velázquez (2023) y Balvin S. (2023), refirieron que el fuero sindical es una garantía constitucional protegida por los organismos del Estado esta protección se encuentra establecida en la Constitución Política del Perú y en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, además, el Perú ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que protegen los derechos sindicales y laborales, incluido el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, por lo tanto, el fuero sindical debe ser considerada de obligatorio cumplimiento, pues con este derecho se resguardan otros derechos constitucionales. Lamentable es que solo sea una disposición que no se pueda cumplir a cabalidad en vista que la administración Estatal no brinda mecanismo que lo cautelen, como una posible revisión de despidos de dirigentes en el ministerio de trabajo, antes de pasar a

juicio, es por ello que los órganos del Estado peruano, se rigen dentro de un democrático Estado de derecho, por lo cual tienen que cumplir o acatar lo que está estipulado en la norma suprema constitucional.

Teniendo como nuestra tercera pregunta: De acuerdo con su experiencia, ¿Cómo el fuero sindical protegería los derechos colectivos de los trabajadores?

Se obtuvo como respuesta de los especialistas Balvin R. (2023), Santiago (2023), Arce (2023), indicaron que, los trabajadores son representados por sus dirigentes, y cuando el fuero sindical sea cautelado para bien del representante del colectivo, y se contemple mecanismos que estén pendientes del posible flagelo de este derecho constitucional, entonces recién ahí, se protegerá las actuaciones y otras gestiones, accionando libremente y sin temor a ser trasgredido en sus derechos laborales, es entonces que el fuero sindical cumpliría su finalidad de proteger la representación del sindicato, con ello se protegen también sus gestiones y solicitudes al empleador, así también, Cruz (2023), Vega (2023), Tufiño (2023), explicaron que el fuero sindical en Perú protege los derechos colectivos de los dirigentes sindicales, los cual les permite continuar en sus puestos de trabajo mientras ejercen sus funciones sindicales. También Velázquez (2023) y Balvin S. (2023) indicaron, que el fuero sindical no protege necesariamente los derechos colectivos de los sindicalistas. Los derechos colectivos de los trabajadores sindicalizados están protegidos por la ley laboral y los convenios internacionales ratificados por el Perú, asimismo, este derecho se encuentra regulado en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

De acuerdo con nuestra fuente documental relacionada a nuestro objetivo general, sobre el fuero sindical y como garantiza este, la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas; Oseda (2020), manifiesta que existe una protección judicial de dirigentes sindicales ante los despidos arbitrarios, debiendo el Estado cumplir su rol protector, para ello promueve una fórmula de protección al derecho sindicalista y garantiza la libertad sindical, de que el empleador no puede terminar el contrato del trabajador dirigente sindical sea cual fuere su régimen

laboral, sin previa autorización del juez laboral, ello concatenado con el artículo 28 de la carta magna y los convenios internacionales 87, 98 y 158 de la OIT. Por otro lado Cabanillas (2018), quien, analiza la limitación de la libertad sindical, en vista de no haberse regulado su efecto en el artículo 40 de la Ley del Servicio Civil, concluyendo que al no haber practicado tal regulación, denota una clara limitación indebida de la libertad sindical, por lo cual debería regularse el fuero sindical de forma expresa, en beneficios de los trabajadores sindicalizados de las instituciones públicas y privadas, asimismo sostiene que este tipo de agravio a la libertad sindical no solo proviene del empleador, sino también de autoridades gubernamentales y de los propios trabajadores. Siendo importante su regulación y manifestación expresa en las normas laborales para cautelar el derecho y estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas. Ante ello el Tribunal Constitucional se manifiesta sobre el tema en mención, mediante el Exp. N° 02272-2015-PA/TC Cusco, donde se establece, que al comprobarse el despido de un trabajador por la afiliación a un sindicato y ser elegido dirigente sindical, se trasgrede la garantía constitucional del fuero sindical, pues al haber hecho uso de su derecho a la libertad sindical y ser reprimido mediante un acto arbitrario para limitar su acción como dirigente y derecho colectivo, este despido recae en nulidad; el fuero sindical garantiza que determinados trabajadores entre ellos el representante del colectivo no puede ser despedido ni trasladado a otros establecimientos de la empresa sin causa justa demostrada o previa aceptación del trabajador

Por lo precisado anteriormente tanto por nuestros entrevistados, las fuentes documentales y sentencias del Tribunal Constitucional, contrastamos estos elementos y realizamos la triangulación de la información recabada, consiguiendo generar *la siguiente discusión* vinculado con nuestro objetivo general donde buscamos explicar si el fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, donde se pudo apreciar de las respuestas de nuestro participantes en su mayoría indican que si bien el fuero sindical bajo el derecho positivo y el principio de legalidad se encuentra plasmada en nuestra constitución y otras normas, esta no es cautelada correctamente, por ende está a garantía no alcanza a brindar la protección adecuada a la estabilidad laboral

del dirigente o representante sindicalista, ya que el empleador puede transgredir los derechos colectivos del representante sindicalista sin consideración del fuero sindical, ya que la actividad de este pone en riesgo sus intereses, lo cual conlleva a que el representante del sindicato una vez despedido injustamente, no tenga más opción de acudir a un proceso largo y lento en la vía judicial, en busca de su reposición, con ello dejando claro la vulneración a su estabilidad laboral. Siendo así que la documentación utilizada respalda lo dicho por los entrevistados pues manifiesta que el empleador puede despedir al dirigente sindical protegido por el fuero y este solo puede acudir al juez laboral para buscar justicia llegándose a incumplir lo establecido por la Constitución y los convenios internacionales, asimismo indican que la norma no tiene claramente regulada esta garantía, ya que en materia adjetiva o procesal esta no se encuentra claramente cautelada, pues no se manifiesta ningún límite al empleador para su procedimiento de despido contra el protegido por el fuero sindical, y es determinante lo que indica el TC en el expediente 02272-2015-PA/TC Cusco, pues indica que recién en el proceso constitucional cuando se compruebe la trasgresión o vulneración de esta garantía, este despido recae en nulidad, dejando claro que la estabilidad laboral en el tiempo vulnerada, hasta cuando los tribunales de justicia puedan actuar o se accione la tutela jurisdicción efectiva.

Llegándose con lo vertido en el párrafo anterior, a *confirmar nuestra posición manifestada en el supuesto general* donde inferimos que el Fuero sindical no garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022, y es necesario reforzar el derecho adjetivo o procedimental donde se cautele la estabilidad del dirigente protegido por el fuero sindical, limitando el poder de despido que tiene el empleador, ya que nuestras normas deben ser garantistas de los derechos constitucionales y deben estar por encima de las acciones que busquen vulnerarlas.

Según la relación con nuestro primer objetivo específico sobre analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022, realizamos el planteamiento de tres interrogantes, las mismas que fueron respondidas por los participantes especialistas.

Sobre la cuarta pregunta: De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo el fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelarían las actividades sindicalistas?

Llegamos a obtener como respuesta de los especialistas Balvin R. (2023), Santiago (2023), Arce (2023), Cruz (2023), Vega (2023) y Velázquez (2023), quienes sostienen conjuntamente que las medidas de protección laboral y el fuero sindical se completan para proteger al dirigente o representante del sindicato, debiendo el fuero sindical ser correctamente gestionado, pues genera una sostenibilidad laboral en el representante del colectivo, para que así las actividades de los dirigentes se mantengan y sean sólidas a la hora de negociar o llegar a un acuerdo con el empleador, siendo estas permanentes y libres de alguna amenaza, asimismo, la administración del Estado debería prevenir un despido abusivo sin tener que pasar a juicio, y dilatar la restauración del trabajador representante del sindicato, siendo las actividades sindicales reconocidas como derechos constitucionales en convenios internacionales ratificados por el Perú. Por otro lado, Tufiño (2023), aclara, si bien es cierto, el fuero sindical y las medidas de protección laboral son herramientas legales que cautelan las actividades sindicales, pero el fuero sindical protege solo a los dirigentes sindicales mientras que las medidas de protección laboral son más amplias pues son medidas cautelares que se pueden solicitar ante un juez para proteger a los trabajadores contra el despido o la sanción por actividades sindicales. Cabe resaltar que Balvin S. (2023) infiere que estos instrumentos no son lo suficientemente cuateladores del ejercicio sindical, ya que el empleador a pesar de conocerlas no las acata, con ello afectando las actividades sindicales.

En nuestra quinta pregunta: En su opinión, ¿De qué manera las actividades de los dirigentes sindicales pondrían en riesgo su estabilidad laboral?

Los especialistas Balvin R. (2023), Santiago (2023), Arce (2023), Cruz (2023), Vega (2023), Tufiño (2023), Velázquez (2023) y Balvin S. (2023), coincidieron en que los dirigentes sindicales tienen como función principal representar y negociar con las empresas o instituciones del Estado, buscando el

bienestar del colectivo, con ello ponen en riesgo su permanencia laboral en la empresa, en vista que el empleador puede despedirlos para buscar la dilatación de los reclamos o petitorios del colectivo, en algunos países se ha llegado a quitarles la vida, ya que cuando no existe un acuerdo con el empleador, el sindicato activa medidas que reducen la producción o paralizan la empresa y con ello se pierde mucho dinero, es por ello que los dirigentes de los sindicatos son los más propensos a ser vulnerados cuando están negociando o reclamando un derecho laboral.

Teniendo como nuestra sexta pregunta: Describa usted ¿Cómo la falta de protección laboral, pondría en riesgo la defensa de los derechos colectivos?

Los especialistas Balvin R. (2023), Santiago (2023), Arce (2023), Cruz (2023), Vega (2023), Tufiño (2023), Velázquez (2023) y Balvin S. (2023), establecieron que la falta de protección laboral conlleva a que los representantes del sindicato sean despedidos y trasgredidos en sus derechos fundamentales, la protección laboral se da a través del fuero sindical, si este no se respeta o no es considerado por el empleador entonces los derechos y demás intereses colectivos no podrán ser conseguidos. La protección laboral de los dirigentes es importante para que, mediante estos, los trabajadores puedan ejercer sus derechos colectivos sin temor a represalias. Cuando se deja de proteger el derecho laboral, el empleador esclaviza al trabajador, vulnera sus derechos fundamentales, es por ello que los dirigentes despedidos injustamente, sirven como escarmiento a los que se mantienen reclamando sus derechos laborales.

De acuerdo con nuestra fuente documental relacionada a nuestro primer objetivo específico, sobre analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, hallamos a Ostau y Chavarro, (2021), indicaron que los operadores de justicia se han venido apartando y desconociendo al fuero sindical como garantía constitucional y a las medidas de protección como herramienta protectora del derecho laboral, en vista que ya no se observa su aplicación, dejando desprotegido y restringiendo a los trabajadores del fuero sindical como medida protectora de su derecho laboral.

Por otro lado, Arévalo et al., (2022), mediante la Casación Laboral N° 24775-2019 Lima, determinaron que la falta de disciplina de un asociado sindical no está protegida por el fuero sindical, pues, todo acto de violencia, indisciplina faltamiento de palabra verbal que agravie a su empleador, ello dentro o fuera del ámbito laboral podrán ser denunciados ante la autoridad competente, no siendo considerado un despido fraudulento.

Manifestados nuestros resultados, fuentes documentales y fallos judiciales, *nuestra discusión* se centra en estos elementos, para realizar la triangulación de los datos recogidos de acuerdo a nuestro primer objetivo específico, donde se busca analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, observándose claramente que los participantes en su mayoría con una posición muy notoria manifiestan que a pesar de estar comprendido en nuestra carta magna, en nuestro ordenamiento legal y otros dispositivos nacionales e internacionales, el fuero sindical y las medidas de protección laboral no son correctamente gestionados ni cautelados por los organismos del Estado, ya que a pesar de ser identificado y reconocido esta garantía por los empleadores, son de manera adrede obviados en su estricto cumplimiento, debilitando las funciones de los representantes sindicales y por ende menoscabando la propia institución sindical, pues al no tener sus representantes, la debida protección sindical para ejercer sus actividades o funciones, transgreden los derechos del colectivo. Cabe resaltar, que esta garantía no es absoluta, pues de acuerdo Casación Laboral N° 24775-2019 Lima, la falta de disciplina de un asociado sindical no está protegida por el fuero sindical, y es sancionado de acuerdo a la norma laboral.

Por lo mencionado en los párrafos correspondiente a nuestro primer objetivo específico aunado a ello las respuestas de los participantes, el análisis documental y los fallos judiciales, confirmamos nuestra posición manifestada en el *primer supuesto específico*, donde sostenemos que el Fuero sindical y las medidas de protección laboral son garantías que no realizan la correcta protección de la asociación sindical, Lima Norte 2022, siendo necesario mecanismos que cautelen estas garantías, como organismos que regulen y

supervisen su estricto cumplimiento y asimismo realicen la sanción económica en caso de trasgredir o vulnerar esta garantía constitucional y los derechos de sus representantes, ya que al no respetarse el fuero sindical y las medidas de protección laboral se debilita la institución sindical.

Tomando en cuenta la relación con nuestro segundo objetivo específico, describir de qué manera el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima 2022., realizamos el planteamiento de tres interrogantes, las mismas que fueron respondidas por los participantes especialistas.

Nuestra séptima pregunta: De acuerdo con su experiencia, ¿Como la ausencia del fuero sindical, afectaría las condiciones laborales de los dirigentes y trabajadores sindicalizados?

Los especialistas Balvin R. (2023), Santiago (2023), Arce (2023), Cruz (2023), Vega (2023), Tufiño (2023) y Velázquez (2023), refieren conjuntamente que la ausencia del fuero sindical ocasionaría que las condiciones laborales pueden ser suprimidas, deterioradas o afectadas, ocasionado que los representantes del sindicato sean removidos de sus puestos de trabajos sin justificación alguna, colocándolos en contextos laborales que no les permitan promover reclamos o beneficios a favor del colectivo imposibilitados de ejercer sus funciones para los cuales fueron elegidos. Así también, sin el fuero sindical serían más propensos a los abusos laborales, no se les permitiría exigir o representar a la masa para reclamar los derechos laborales, la protección del fuero sindical garantiza las condiciones laborales de los dirigentes sindicales y protege a los trabajadores sindicalizados de cualquier tipo de abuso. Por otro lado, hallamos a Balvin S. (2023), quien refiere que, sin el fuero sindical, el abuso a los trabajadores sería más evidente, se perdería la dignidad humana como consecuencia de humillaciones y maltratos continuos a los dirigentes y trabajadores.

Nuestra octava pregunta: En su opinión, ¿De qué manera el empleador desconoce el fuero sindical?

Balvin R. (2023), Santiago (2023) Arce (2023), Cruz (2023), Vega (2023), Tufiño (2023), El empleador desconoce el fuero sindical cuando aun sabiendo que el representante del colectivo es protegido por este instrumento constitucional, adrede aplica su poder para despedir ilegalmente al sindicalista, buscando dilatar, reducir, persuadir sobre sus reclamos e intimidar a la masa sindicalista, sabiendo que el representante del sindicato no tendrá más que acudir al poder judicial y esperar meses o años para su reincorporación. Por otro lado, Velázquez (2023) y Balvin S. (2023), indicaron que el fuero sindical no es una garantía absoluta de estabilidad laboral y los dirigentes sindicales aún pueden ser despedidos o sancionados por otras razones legítimas.

Teniendo como nuestra novena pregunta: De acuerdo a su criterio ¿De qué forma el ordenamiento jurídico no protegería las disposiciones emitidas en convenios y tratados internacionales sobre el fuero sindical y la protección a las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas?

Se obtuvo como respuesta de los especialistas Balvin R. (2023), Santiago (2023), Arce (2023), Cruz (2023), Tufiño (2023) El ordenamiento jurídico si bien, contempla en diferentes normas el fuero sindical, pero esta no se encuentra cautelada o amparada por algún organismo de la administración del Estado, que pueda supervisar su obligatorio cumplimiento, en consecuencia, no existe una vía previa a la del proceso judicial, donde el Estado pueda revisar el despido abusivo e injusto del representante sindical antes de ser separado de sus labores. El ordenamiento jurídico peruano no tiene mecanismo para canalizar el despido injusto del trabajador, es entonces que la protección de las condiciones laborales puede ser transgredidas fácilmente por su empleador, resultado en el despido del dirigente sindical sin la debida justificación, sometiéndolo a un injusto proceso judicial, siendo este largo y costoso. Por otro lado, Vega (2023), recomienda multar económicamente al organismo del Estado o al privado, que realiza el despido injusto e ilegal de un sindicalista representante, debiendo

figurar en la norma el costo y el proceso en vía administrativa, asimismo, Velázquez (2023) y Balvin S. (2023), manifiestan que ley de relaciones colectivas no ha contemplado un debido proceso en vía administrativa para poder filtrar correctamente si el despido del dirigente es con justa causa.

De acuerdo con nuestra *fuentes documental* relacionada a nuestro segundo objetivo específico, concerniente a describir si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, encontramos a Rodríguez et al., (2019), quienes en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, determinaron que el fuero sindical es una garantía protectora, debiendo aplicarse ante el despido de los dirigentes sindicales debido a su actividad sindical, siendo extensivo a los ex dirigentes que por su actividad pasada son víctimas de despido y asimismo a todo trabajador que por su participación en actos sindicales es despedido o sufre actos hostiles, siendo el fuero sindical protector del derecho de la libertad y derecho sindical, también tenemos a Vasconcelos (2021), quien indica que la libertad sindical y la negociación colectiva en época de pandemia, fueron cruciales para resguardar los derechos de los trabajadores ante el inminente contagio del virus, ya que los empleadores buscaron actuar de forma arbitraria contra la formación de organizaciones sindicales, por ello el fuero sindical fue imprescindible para proteger los derechos laborales y la integridad humana en tiempos de pandemia, no solo cautelo el trabajo sino también la salud y con ello la vida, por otro lado el Pleno Sentencia 55/2021 (2021), recaído en el Expediente N° 04386-2017-PA/TC Piura, establece que el registro de correo electrónico institucional por parte del empleador a un representante del sindicato, utilizado como argumento el contenido de estos correos para un despido, trasgrede el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones, pues a pesar que el soporte pertenece a la entidad, ello no conlleva a que esta pueda calificarse como el titular de las comunicaciones o documentos, ya que estaría afectando los atributos fundamentales de la persona.

Habiéndose puesto en evidencia los elementos de la triangulación de información, siendo estos, lo vertido por los participantes resultados, fuentes

documentales y plenos judiciales; realizamos nuestra *discusión sobre el segundo objetivo específico*, donde se busca explicar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, llegando a manifestarse de manera objetiva que la mayoría de los participantes infieren que el fuero sindical y las medidas de protección laboral no pueden estar ausentes en el ejercicio del derecho laboral ni en la actividad de los dirigentes sindicales ya que esto resultaría en el deterioro de sus condiciones laborales, ocasionado que los representantes del sindicato sean removidos, de sus puestos de trabajos sin justificación alguna, colocándolos en contextos laborales que no les permitan promover reclamos o beneficios a favor del colectivo, sumándoles horas de trabajo y funciones laborales que no les concierne, imposibilitándolos de ejercer correctamente los cargos de representantes sindicales, sobresaliendo el poder del empleador el cual puede desconocer el fuero sindical sabiendo que el representante del colectivo es protegido por este instrumento constitucional, buscando con ello que el representante del sindicato no tenga más salida que acudir al poder judicial y esperar meses o años para su reincorporación, esto abuso afectaría conllevaría a perder la dignidad humana como consecuencia de humillaciones y maltratos continuos a los dirigentes y trabajadores, por otro lado las fuentes documentales indicaron que el fuero sindical es una garantía que debe ser considerada en todo momento ante el despido ilegal de los dirigentes sindicales en el cumplimiento de sus actividades y el Pleno Sentencia 55/2021 estableció que es ilegal el despido de un dirigente sindicalista cuando a pesar que su correo es institucional este es violentado para obtener información sobre sus actividades.

Por lo mencionado en los párrafos anteriores de acuerdo a nuestro segundo supuesto específico sobre el fuero sindical y las medidas de protección laboral no cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, estando alineadas a las respuestas de los participantes, el análisis documental y los fallos judiciales, confirmamos nuestra posición manifestada en este supuesto ya que las garantías mencionadas no cautelan ni garantizan la protección a las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, debido a que el empleador puede desconocer el fuero sindical y accionar contra el dirigente sindicalista,

buscando menoscabar sus condiciones laborales, con la finalidad de obstaculizar sus actividades como representante del colectivo sindical.

V. CONCLUSIONES

Primera conclusión, el Fuero sindical no garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, en vista que falta reforzar el derecho adjetivo o procedimental donde se cautele la estabilidad del dirigente protegido por el fuero sindical, limitando el poder de despido que tiene el empleador, ya que nuestras normas deben ser garantistas de los derechos constitucionales y deben estar por encima de las acciones que busquen vulnerarlas.

Segunda conclusión, el Fuero sindical y las medidas de protección laboral son garantías que no realizan la correcta protección de la asociación sindical, denotándose la carencia de mecanismos que cautelen estas garantías, como organismos que regulen y supervisen su estricto cumplimiento y asimismo realicen la sanción económica en caso de trasgredir o vulnerar esta garantía constitucional y los derechos de sus representantes, ya que al no respetarse el fuero sindical y las medidas de protección laboral se debilita la institución sindical.

Tercera conclusión el fuero sindical y las medidas de protección laboral no cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, ya que las garantías mencionadas no cautelan ni garantizan la protección a las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, debido a que el empleador puede desconocer el fuero sindical y accionar contra el dirigente sindicalista, buscando menoscabar sus condiciones laborales, cambiarlo de ubicación, suministrarles más horas de trabajo, reducir su salario, con la finalidad de obstaculizar sus actividades como representante del colectivo sindical.

VI. RECOMENDACIONES.

Reforzar el derecho adjetivo y procedimental para poder cautelar la estabilidad laboral del sujeto protegido por el fuero sindical, manifestando claramente la vía administrativa previa por donde tendrá que transcurrir el despido y ser analizado por los órganos administrativo en un tiempo breve y recién estos determinen que el despido es correcto o arbitrario, mientras tanto el derecho laboral por ser fundamental de la persona se cautelara, denotando un proceso administrativo garantista hasta cuando de pueda manifestar que el despido es correcto o viable para recién acudir a la vía judicial.

Incorporar mecanismos que cautelen estas garantías, mediante la disposición de una entidad a administrativa que regulen y supervisen su estricto cumplimiento de las garantías sindicales y asimismo realicen la sanción económica sostenida en 10 UIT, cuando se compruebe que se ha trasgredido o vulnerado el fuero sindical, protegiendo de esta manera la representate sindical y a la institución del sindicato.

La administración Estatal deberá implementar un área de capacitación y concientización a todos los empleadores estatales y privados sobre el fuero sindical y la protección laboral, asimismo, indicar las sanciones estrictas que se realizaran en caso se incurra en la trasgresión de los derechos constitucionales del representante sindical.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anselmo, F., Flores, S., & de Revisión, A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122. <https://doi.org/10.19083/RIDU.2019.644>
- Arese César. (2017). *Los derechos humanos laborales en las Constituciones latinoamericanas (el centenario de la Constitución de Querétaro)*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200183
- Arévalo Vela, J. (2017). El derecho colectivo de trabajo. *Lex: Revista de La Facultad de Derecho y Ciencia Política de La Universidad Alas Peruanas*, ISSN-e 2313-1861, ISSN 1991-1734, Vol. 15, N°. 20, 2017, Págs. 393-416, 15(20), 393–416. <https://doi.org/10.21503/lex.v15i20.1449>
- Arévalo Vela, J. (2022). *El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes*. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e2b2ae0047404bc1a662b7ac3a3d691d/El+derecho+colectivo+del+trabajo+y+sus+fuentes_Javier+Are%CC%81valo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e2b2ae0047404bc1a662b7ac3a3d691d
- Arévalo vela, Malca guaylupo, Pinares silva de torre, Ato alvarado, & Carlos casas. (2022). CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019 LIMA ESTE. *Corte Suprema de La Republica*. <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Casacion-Laboral-24775-2019-Lima-Este-LaLey.pdf>
- Belloc, F. (2021). Industrial actions and firing regimes: How deregulating worker “Exit” reshapes worker “Voice.” *Structural Change and Economic Dynamics*, 56, 251–264. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2020.12.005>
- Cabanillas Palomares, T. S., Rodríguez Figueroa, J. J., & Ballesteros García, M. J. (2018). Ausencia de regulación normativa del fuero sindical en el art. 40º de la ley del servicio civil. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20040>
- Casas Baamonde, M. E. (2021). Trabajadores “sindicalistas” o “sindicalistas asalariados”. La compatibilidad del contrato de trabajo con el ejercicio de

- cargos organizativos de los sindicatos. *DIALNET*, 1–16.
https://doi.org/10.55104/RJL_00223
- Cialti, P.-H., & Villegas-Arbeláez, J. (2017). La representatividad sindical como herramienta de promoción sindical en Colombia. *Vniversitas*, (135), 53–97.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj135.rshp>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. (2017). *Sentencia Caso Lagos del Campo vs Perú*. WEB PJ.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ad53cc804377a2f6bf68ff41c29755ea/Caso-Lagos-del-Campo-vs-Per%C3%BA-CIDH.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ad53cc804377a2f6bf68ff41c29755ea>
- Dalponte Roibás, F. N. (2019). Observations about the classic strategy to fight unregistered labor in Argentina. *SCIELO*, 38, 253–263.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2301-06652015000100276&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- de Albuquerque, J. P. P. (2020). The rights of Workers, Migrant Workers and Trade Unions under the European Convention on Human Rights. *European Human Rights Law Review*, 2020(1), 24–37.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85090499517&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=The+rights+of+Workers%2cMigrant+Workers+and+Trade+Unions+under+the+European+Convention+on+Human+Rights&sid=341e4f4b10da31d337da854062c8ee70&sot=b&sdt=b&sl=121&s=TITLE-ABS-KEY-AUTH%28The+rights+of+Workers%2cMigrant+Workers+and+Trade+Unions+under+the+European+Convention+on+Human+Rights%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=>
- Doorey, D. J., & Colinas, A. (2022). Statutory Unjust Dismissal in Canada: What is the Value of a Lost Job? *King's Law Journal*.
<https://doi.org/10.1080/09615768.2022.2091823>

- Espriella, R. de la, & Restrepo, C. G. (2020). Teoría fundamentada. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 49(2), 127–133. <https://doi.org/10.1016/J.RCP.2018.08.002>
- Franco García, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *REDALYC*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85164002005>
- López, J. L. (2022). Confronting a Moral Abyss: Unions and the Role of Law in the France Télécom Case. In *St Antony's Series*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-88285-3_5
- López Oneto, M. (2016). LA TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO. *Revista Chilena de Derecho*, 43(2), 547–571. <https://doi.org/10.4067/S0718-34372016000200008>
- Mendizábal Bermúdez, G. (2022, September 3). *RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*. DIALNET. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1179
- Miranda Canales, Ledesma Narváez, Blume Fortini, Ramos Nuñez, Espinosa Saldaña Barrera, Sardon de Taboada, & Ferrero Costa. (2017). SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL - EXP. N.º 02272-2015-PATC CUSCO. *Tribunal Constitucional*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/02272-2015-AA.pdf>
- Monteiro Pessoa, R. (2020). La teoría de la imprevisión aplicada a la indemnización por término anticipado de los contratos a plazo y por obra o faena en los casos de necesidad de la empresa. *Revista de Derecho (Coquimbo)*, 27, 0–0. <https://doi.org/10.22199/ISSN.0718-9753-2020-0008>
- Morales López, francisco J., & Rocha Gallo, D. M. (2019). Controversias respecto a la representación sindical como protección del derecho sindical. *Universidad Cooperativa de Colombia Sede Santiago de Cali*. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8453/1/2019_controversias_representacion_sindical.pdf
- Moscoso Loaiza, L. F., & Díaz Heredia, L. P. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(1), 51–67. <https://doi.org/10.18359/RLBI.2955>

- Muglisa Bravo, C. F., & Villalva, D. (2022). Dirigentes sindicales y trabajadores ecuatorianos. ¿Cuestionamientos a la igualdad en cuanto a su estabilidad laboral? *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 6(42), 211–224. <https://doi.org/10.29018/ISSN.2588-1000VOL6ISS42.2022PP211-224>
- Mundla, G. (2020). On Labour Representativeness: The Hidden Components of the Human Right to Freely Associate in Trade Unions. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(4), 445–470. <https://doi.org/10.54648/ijcl2020023>
- Newaj, K. (2021). Determining the True Reason for an Alleged Section 187(1)(c) Dismissal: A Discussion of National Union of Metalworkers of South Africa v Aveng Trident Steel (A Division of Aveng Africa (Pty) Ltd) 2021 42 ILJ 67 (CC). *Potchefstroom Electronic Law Journal*, 24. <https://doi.org/10.17159/1727-3781/2021/V24I0A10517>
- Oседа Yucra, D. (2020). *Proyecto de Ley que establece protección judicial de dirigentes sindicales antes despidos arbitrarios*. Congreso de La República. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06741-20201204.pdf
- Ostau de Lafond de León, F. R., & Chavarro, L. Á. N. (2021). El fuero sindical de los trabajadores particulares: una garantía restringida en Colombia. *Revista de Derecho*, 56, 169–193. <https://doi.org/10.14482/DERE.56.348.63>
- Piza Burgos, N. D., Amaiquema Márquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. E. (2019). *Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455
- Ramos Díaz, R., Viña Romero, M., Gutiérrez Nicolás, F., Ramos Díaz, R., Viña Romero, M., & Gutiérrez Nicolás, F. (2020). Investigación aplicada en tiempos de COVID-19. *Revista de La OFIL*, 30(2), 93–93. <https://doi.org/10.4321/S1699-714X2020000200003>
- Rodríguez Tineo, Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque, Torres Vega, Vera Lazo, Ubillus Fortini, Yaya Zumaeta, Malca Guaylupu, & Ato Alvarado. (2019). *VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional*.

- <https://cms.law/es/per/news-information/viii-pleno-jurisdiccional-supremo-en-materia-laboral-y-previsional>
- Rojas Miño, I. (2017). Los derechos de libertad sindical en la Constitución chilena. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 30(1), 9–31. <https://doi.org/10.4067/S0718-09502017000100001>
- Romero Rios, J. P. (2021). *El abuso del derecho de asociación sindical como mecanismo de estabilidad en el empleo. Análisis jurisprudencial y prioridad de legislar para limitar el ejercicio ilegítimo de este derecho*. <https://doi.org/10.11144/JAVERIANA.10554.53419>
- Sánchez, M. J., Fernández, M., & Diaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/RCUI.V8N1.2021.400>
- Silva Latorre Jonny Jose. (2021). *LA INFLUENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN LOS SINDICATOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA 2017-2018*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7809/Silva%20Latorre%20Jonny%20Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tejada Correa, J. G. (2022). *Eficacia de los actos ilegítimos de las organizaciones sindicales*. <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/7046>
- Torres Ávila, J. (2017). La teoría del Garantismo: poder y constitución en el Estado contemporáneo. *Revista de Derecho*, 47(47), 138–166. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972017000100138&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Pleno Sentencia 55/2021, (2021). https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/04386-2017-AA-LALEY_unlocked.pdf
- Troncoso-Pantoja, C., & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud Interview: a practical guide for qualitative data collection in health research. *Rev. Fac. Med*, 65(2), 329–361. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

- Vasconcelos Porto, L. (2021). LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POST COVID-19. *SPDTSS*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-869-910.pdf>
- Vilchez Garcés, L. (2017). Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿Es realmente posible probarlas? *IUS ET VERITAS*, 55, 74–88. <https://doi.org/10.18800/IUSETVERITAS.201703.005>

VIII. ANEXOS

5.1. Matriz de categorización apriorística

Tabla 8. Matriz de categorización apriorística

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTO	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Como el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022?</p>	<p>General</p> <p>Explicar si el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022</p>	<p>Supuesto General</p> <p>El Fuero sindical no garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022</p>	<p>Fuero sindical</p>	<p>- Garantía constitucional</p> <p>- Derechos colectivos</p>	<p>-Enfoque: Cualitativo</p> <p>-Diseño: teoría fundamentada</p> <p>-Tipo de investigación: básico</p>
<p>Específico 1</p> <p>¿Como el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022?</p>	<p>Específico 1</p> <p>Analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022</p>	<p>Primer Supuesto específico</p> <p>el Fuero sindical y las medidas de protección laboral no protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022</p>	<p>Derechos laborales de los dirigentes</p>	<p>- Estabilidad Laboral</p> <p>- Condiciones laborales</p>	<p>-Escenario de estudio: Lima</p> <p>-Participantes: Abogados</p>
<p>Específico 2</p> <p>¿Como el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas al amparo, Lima Norte 2022?</p>	<p>Específico 2</p> <p>Describir de qué manera el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022.</p>	<p>Segundo supuesto específico</p> <p>El fuero sindical y las medidas de protección laboral no cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022.</p>	<p>Supuesto</p>		<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Entrevista, guion de entrevista,</p>

5.2. Guía de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Fuero sindical y los derechos laborales de los dirigentes en Lima Norte, 2022

- Entrevistado/a:
- Cargo/profesión/grado académico:
- Institución donde labora:
- Fecha:

Objetivo general

Explicar si el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **¿De qué manera el fuero sindical garantizaría la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas?**

2. En su opinión, **¿Cómo el fuero sindical es una garantía constitucional protegida por los organismos del Estado?**

3. De acuerdo con su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical protegería los derechos colectivos de los trabajadores?**

Objetivo específico 1

Analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022.

4. De acuerdo a su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelarían las actividades sindicalistas?**
5. En su opinión, **¿De qué manera las actividades de los dirigentes sindicales pondrían en riesgo su estabilidad laboral?**
6. Describa usted **¿Cómo la falta de protección laboral, pondría en riesgo la defensa de los derechos colectivos?**

Objetivo específico 2

Describir si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022.

7. De acuerdo con su experiencia, **¿Como la ausencia del fuero sindical, afectaría las condiciones laborales de los dirigentes y trabajadores sindicalizados?**
8. En su opinión, **¿De qué manera el empleador desconoce el fuero sindical?**
9. De acuerdo a su criterio **¿De qué forma el ordenamiento jurídico no protegería las disposiciones emitidas en convenios y tratados internacionales sobre el fuero sindical y la protección a las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas?**

.....
FIRMA DEL ENTREVISTADO

DNI:

5.3. Validación de instrumentos



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: La Torre Guerrero, Angel Fernando
- I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo completo UCV, EPD, Lima Norte
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista.**
- I.4. Autores del Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 03 de octubre del 2022.


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No: 09961843. Telf. 980758943

VALIDACION DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Cerna Mejía Jorge Armando.*
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Entrevista.*
 1.4. Autor de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación					Cumple en parte con su aplicación					Si cumple con su aplicación				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.													X		
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado.													X		
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.													X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X		
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales.													X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.													X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y Científicos.													X		
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.													X		
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.													X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI
X

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Jorge A. Cerna Mejía

JORGE A. CERNA MEJIA
 ABOGADO
 REG. CAL. N° 05843

100 %

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Lima. 10 de noviembre 2022

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Soloza Gombao OSCAR Antz Alvarado*
 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente - USH P.*
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de entrevista.*
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

55
X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, 09 de junio del 2022.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N°
469 30566 Cel.

5.4. Entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Fuero sindical y los derechos laborales de los dirigentes en Lima Norte, 2022

- Entrevistado/a: dra. Balvin Sáenz Raquel Muñeca
- Cargo/profesión/grado académico: Magister
- Institución donde labora: Independiente
- Fecha: 24 de abril del 2023

Objetivo general

Explicar si el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022

1. De acuerdo con su experiencia, ¿De qué manera el fuero sindical garantizaría la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas?

El fuero sindical es una garantía importante en el desarrollo de los representantes sindicales, ya que este instrumento jurídico los protege de cualquier tipo de atropello a su gestión y derechos laborales, pero no cautela claramente la disposición del empleador para con su trabajador que representa al colectivo, pues el empleador puede despedir al trabajador y este tendrá que asumir el despido y concurrir a la vía judicial a buscar su reposición, en vista que su función como sindicalista pone en riesgo ciertas políticas o intereses de la empresa.

2. En su opinión, ¿Cómo el fuero sindical es una garantía constitucional protegida por los organismos del Estado?

Las instituciones del Estado hasta el momento no se han manifestado de como adoptar mecanismos procesales para evitar que el representante sindical despedido, pueda ser protegido antes de pasar al proceso judicial, haciendo una analogía podemos inferir que es como cuando teníamos la Constitución y esta no era aplicada, ósea teníamos una norma suprema pero no éramos un estado constitucional de derecho, tal igual la Constitución ahora tiene instituido el fuero sindical pero este, no es resguardado por ninguna institución, más aún no existe el mecanismo procesal o la vía procedimental en la administración que pueda dilucidar y cautelar este instrumento y al sindicalista.

3. De acuerdo con su experiencia, ¿Cómo el fuero sindical protegería los derechos colectivos de los trabajadores?

Los trabajadores son representados por sus dirigentes, cuando el fuero sindical sea cautelado para bien del representante del colectivo, este podrá accionar libremente y sin temor a ser trasgredido en sus derechos laborales, a favor de la colectividad y de su pliego o petitorio en busca de resguardar los derechos laborales.

Objetivo específico 1

Analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022.

4. De acuerdo a su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelarian las actividades sindicalistas?**

El fuero sindical genera una sostenibilidad laboral en el representante del colectivo, es por ello que su aplicabilidad por la administración del Estado es importante, ya que podrá prevenir un despido abusivo sin tener que pasar a juicio, y dilatar la restauración del trabajador representante del sindicato, asimismo, el fuero sindical mantiene la continuidad de las pretensiones del colectivo, en vía de negociación.

5. En su opinión, **¿De qué manera las actividades de los dirigentes sindicales pondrían en riesgo su estabilidad laboral?**

Los dirigentes sindicales tienden a representar y negociar con las empresas o instituciones del Estado, es por ello que son pasibles de ser violentados en su derecho laboral, es ahí que corre en riesgo su permanencia laboral en la empresa, en vista que el empleador puede despedirlos para buscar la dilatación de los reclamos o petitorios del colectivo.

6. Describa usted **¿Cómo la falta de protección laboral, pondría en riesgo la defensa de los derechos colectivos?**

La falta de este instrumento puede ocasionar que los representantes del sindicato sean despedidos y trasgredidos en sus derechos fundamentales, pues al despedirlos, el empleador causa un temor en la colectividad y se pierde la sostenibilidad de las pretensiones sobre sus derechos laborales u otros intereses del sindicato.

Objetivo específico 2

Describir si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022.

7. De acuerdo con su experiencia, **¿Como la ausencia del fuero sindical, afectaría las condiciones laborales de los dirigentes y trabajadores sindicalizados?**

Las condiciones laborales pueden ser suprimidas o afectadas en vista que el empleador considera un riesgo para la empresa que los representantes del sindicato promuevan algunos reclamos, es por ello que el fuero sindical debe mantenerse presente siendo de aplicación obligatoria.

8. En su opinión, **¿De qué manera el empleador desconoce el fuero sindical?**

El empleador desconoce el fuero sindical cuando aun sabiendo que el representante es protegido por este instrumento constitucional, aplica un despido abusivo para dilatar, reducir, o persuadir e influenciar en la masa sindicalista, sabiendo que el representante del sindicato no tendrá mas que otra vía que acudir al poder judicial y esperar meses o años para su reincorporación.

9. De acuerdo a su criterio **¿De qué forma el ordenamiento jurídico no protegería las disposiciones emitidas en convenios y tratados internacionales sobre el fuero sindical y la protección a las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas?**

El ordenamiento jurídico si bien, contempla en diferentes normas el fuero sindical, pero esta no se encuentra cautelada o amparada por algún organismo de la administración del Estado en consecuencia, no existe una vía previa ala judicial donde el estado pueda revisar el despido abusivo e injusto del representante sindical antes de acudir al juez.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dra. Balvín Sáenz Raquel Muñeca
CAC 6147

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Fuero sindical y los derechos laborales de los dirigentes en Lima Norte, 2022

- Entrevistado/a: Dr. Elvis Santiago Yauri
- Cargo/profesión/grado académico: bachiller
- Institución donde labora: independiente
- Fecha: 24 de abril del 2023

Objetivo general

Explicar si el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **¿De qué manera el fuero sindical garantizaría la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas?**

La protección que brinda el fuero sindical es de suma importancia, pero no se ha considerado el resguardo de este derecho mediante la administración del Estado como un filtro antes de pasar a la vía judicial, ya que el empleador con pleno conocimiento y ante la advertencia de la existencia de tal instrumento constitucional, acciona de manera arbitraria contra los dirigentes sindicalista que representan a los sindicatos vulnerando los derechos que la constitución contempla.

2. En su opinión, **¿Cómo el fuero sindical es una garantía constitucional protegida por los organismos del Estado?**

Los organismos del estado no protegen ni se preocupan en velar por la aplicación del fuero sindical, su actuación se encuentra posterior a cometerse el despido arbitrario del representante sindical.

3. De acuerdo con su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical protegería los derechos colectivos de los trabajadores?**

Al contemplarse mecanismos que estén pendientes del posible flagelo de este derecho constitucional, entonces recién ahí, se protegerá al representante sindical y con ellos, las actuaciones u otras gestiones que venga realizando el colectivo con la empresa o institución, sin temor a represalias.

Objetivo específico 1

Analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022.

4. De acuerdo a su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelarian las actividades sindicalistas?**

Las medidas de protección y el fuero sindical son elementos que tienen como finalidad proteger al representante del sindicato, entonces es importante que se busque una correcta gestión de este derecho, mediante un órgano administrativo antes de la vía judicial, para que así las actividades de los dirigentes se mantengan y sean solidas a la hora de negociar o llegar a un acuerdo con el empleador, de esta forma se protege las actividades del representante sindical a favor del sindicato siendo estas permanentes y libres de alguna amenaza.

5. En su opinión, **¿De qué manera las actividades de los dirigentes sindicales pondrían en riesgo su estabilidad laboral?**

Al liderar o representar al sindicato, el dirigente se gana enemigos gratuitos, como lo es el empleador, es por ello que las actuaciones de los representantes del colectivo pueden tener un resultado no favorable para estos, ya que el empleador con el fin de persuadir a la masa o bajar la moral y desviar la negociación, despiden de manera injusta sin una correcta motivación o pretexto al sindicalista, siendo que las actividades sindicales pueden dejar desempleado al representante del sindicato.

6. Describa usted **¿Cómo la falta de protección laboral, pondría en riesgo la defensa de los derechos colectivos?**

La protección laboral se da a través del fuero sindical, si este no se respeta o no es considerado por el empleador entonces los derechos y demás intereses colectivos no podrán ser conseguidos, en vista que sin representantes sindicales no se llevaría las negociaciones entre el colectivo y el empleador o no existiría una continuidad debida para conseguir lo requerido por la población trabajadora sindical.

Objetivo específico 2

Describir si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelán las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022.

7. De acuerdo con su experiencia, **¿Como la ausencia del fuero sindical, afectaría las condiciones laborales de los dirigentes y trabajadores sindicalizados?**

La falta del fuero sindical conllevaría a que estén removiendo de sus puestos de trabajos, sedes o colocando a los representantes sindicalistas en contextos laborales que no les permitan desarrollarse como tal, no pudiendo estos poder organizarse y limitando su actuar para el bien del sindicato.

8. En su opinión, **¿De qué manera el empleador desconoce el fuero sindical?**

El empleador a pesar de tener en claro conocimiento sobre el fuero sindical, este omite tal derecho y toma represalias o acciones revanchistas contra el representante sindical.

9. De acuerdo a su criterio **¿De qué forma el ordenamiento jurídico no protegería las disposiciones emitidas en convenios y tratados internacionales sobre el fuero sindical y la protección a las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas?**

La norma contiene el fuero sindical, pero no tiene a esta institución como un medio para canalizar el despido injusto del trabajador, es entonces que la protección de las condiciones laborales puede ser transgredidas al colocar al trabajador en áreas que imposibiliten el ejercicio libre de la representación sindical, o transfiriendo a áreas donde la comunicación entre sus pares le sea imposible o muy dificultosa.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dr. Gilberto Elvis Santiago Yauri
CAL: 48385

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Fuero sindical y los derechos laborales de los dirigentes en Lima Norte, 2022

- Entrevistado/a: Dra Julia Arce Mesa
- Cargo/profesión/grado académico:
- Institución donde labora: independiente
- Fecha: 24 de abril del 2023

Objetivo general

Explicar si el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **¿De qué manera el fuero sindical garantizaría la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas?**

El fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes, protegiéndolos de despidos arbitrarios, pero si bien es cierto existe el fuero sindical, y a pesar de ello los empresarios recurren a despidos injustificados de los dirigentes sindicalistas, con la intención de que estos no sigan con sus pretensiones colectivas.

2. En su opinión, **¿Cómo el fuero sindical es una garantía constitucional protegida por los organismos del Estado?**

La constitución es de cumplimiento obligatorio, pero los empresarios, violentan esta norma suprema al no respetar el fuero sindical de los dirigentes sindicalistas, no existe un órgano que proteja el fuero sindical, ya que, si este es violentado con un despido injusto, el sindicalista se va al poder judicial, sin tener un órgano de la administración previa al que pueda recurrir en vista de tal atropello.

3. De acuerdo con su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical protegería los derechos colectivos de los trabajadores?**

Al ser cautelado debidamente por un órgano del estado, el fuero sindical cumpliría su finalidad de proteger la representación del sindicato, con ello se protegen también sus gestiones y solicitudes al empleado, ya que el representante del colectivo podrá enfrentar las adversidades sin temor a represalias.

Objetivo específico 1

Analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022.

4. De acuerdo a su experiencia, ¿Cómo el fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelarían las actividades sindicalistas?

La medida de protección laboral y el fuero sindical se completan para proteger al dirigente o representante del sindicato, para que sus actividades sean llevadas a cabo sin temor a un despido, cambio de colocación, turno u otra disposición que venga en desmedro del representante del colectivo.

5. En su opinión, ¿De que qué manera las actividades de los dirigentes sindicales pondrían en riesgo su estabilidad laboral?

Al estos representar a la masa sindical, se convierten en enemigos gratuitos del empleador, pues son ellos los que van negociar o exigir se cumplan sus derechos laborales, es entonces que los empleadores buscan atacar al dirigente, despidiéndolo, sancionándolo o colocando en desmedro su situación laboral.

6. Describa usted ¿Cómo la falta de protección laboral, pondría en riesgo la defensa de los derechos colectivos?

La falta de protección laboral de los dirigentes o los representantes afecta directamente a la defensa de los derechos colectivos, ya que por temor los representantes pueden renunciar y evitar continuar negociando lo solicitado por el colectivo.

Objetivo específico 2

Describir si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelán las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022.

7. De acuerdo con su experiencia, **¿Como la ausencia del fuero sindical, afectaría las condiciones laborales de los dirigentes y trabajadores sindicalizados?**

La condición laboral puede ser rebajadas o deplorables para los representantes que no estén debidamente registrados como tales, ya que sin el fuero sindical son vulnerables a que el empleador pueda afectar su condición laboral, colocándoles en puestos laborales que no le corresponde, reduciendo su salario entre otros actos.

8. En su opinión, **¿De qué manera el empleador desconoce el fuero sindical?**

Cuando despide al dirigente sindical sin ningún motivo o justificación apropiadas, hace entrever que ha vulnerado el fuero sindical.

9. De acuerdo a su criterio **¿De qué forma el ordenamiento jurídico no protegería las disposiciones emitidas en convenios y tratados internacionales sobre el fuero sindical y la protección a las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas?**

El marco normativo nacional no establece niveles previos o mecanismos que puedan cautelar un despido injustificado del dirigente sindicalista que cuenta con fuero sindical.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dr. Dra Julia Arce Mesa
DNI: 10284661 y CAL: 60260

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Fuero sindical y los derechos laborales de los dirigentes en Lima Norte, 2022

- Entrevistado/a: Dr. Victor Javier Cruz Cueva
- Cargo/profesión/grado académico:
- Institución donde labora: independiente
- Fecha: 24 de abril del 2023

Objetivo general

Explicar si el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **¿De qué manera el fuero sindical garantizaría la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas?**

El fuero sindical es una institución que se encuentra en la carta magna, que establece la protección de algunos sindicalistas que reúnen ciertas condiciones, como los dirigentes debidamente reconocidos

2. En su opinión, **¿Cómo el fuero sindical es una garantía constitucional protegida por los organismos del Estado?**

Los organismos estatales no protegen al fuero sindical, pues una vez que se ha vulnerado este, la única vía es el poder judicial.

3. De acuerdo con su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical protegería los derechos colectivos de los trabajadores?**

El fuero sindical cumple un rol importante al proteger las actividades de los dirigentes de sindicatos, ya que ellos son los que exigen el cumplimiento de los derechos de los colectivos, llegando a negociar o en ocasiones practicar su derecho a la huelga.

Objetivo específico 1

Analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022.

4. De acuerdo a su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelarían las actividades sindicalistas?**

Estas herramientas de protección, blindan las actividades sindicalistas para que no sean objetos de despidos ilegales u otras represalias.

5. En su opinión, **¿De que qué manera las actividades de los dirigentes sindicales pondrían en riesgo su estabilidad laboral?**

Al defender los derechos laborales de los sindicalizados, estos son objeto de actos de amenaza en algunos países se ha llegado a quitarles la vida, ya que cuando no existe un acuerdo con el empleador, el sindicato activa medidas que reducen a la producción o paralizan la empresa y con ello se pierde mucho dinero, es por ello que los dirigentes de los sindicatos son los mas propensos a ser despedidos cuando están negociando o reclamando un derecho laboral.

6. Describa usted **¿Cómo la falta de protección laboral, pondría en riesgo la defensa de los derechos colectivos?**

El no estar blindado con estos mecanismos de protección conlleva a neutralizar a las personas que lideran el sindicato y las negociaciones y con ello, también dejan sin efecto las peticiones del colectivo.

Objetivo específico 2

Describir si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022.

7. De acuerdo con su experiencia, **¿Como la ausencia del fuero sindical, afectaría las condiciones laborales de los dirigentes y trabajadores sindicalizados?**

Si no existiera el fuero sindical los sindicalistas serían más propensos a los abusos laborales, no se les permitiría exigir o representar a la masa para reclamar los derechos laborales.

8. En su opinión, **¿De qué manera el empleador desconoce el fuero sindical?**

Cuando el empleador trata de evitar aceptar lo exigido por el sindicato desconoce o no tiene en cuenta el fuero sindical, pues acciona contra el dirigente, buscando doblegarlo, a través de empeora su condición laboral, en cierta manera esto atenta contra la dignidad de la persona.

9. De acuerdo a su criterio **¿De qué forma el ordenamiento jurídico no protegería las disposiciones emitidas en convenios y tratados internacionales sobre el fuero sindical y la protección a las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas?**

No se cuenta con una vía administrativa donde acuda el dirigente sindical despedido sin la debida justificación, una vez ultrajado este instrumento constitucional, la única vía es el proceso judicial, siendo este largo y costoso.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dr. Victor Javier Cruz Cueva
DNI: 07248139 y CAL: 71205

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Fuero sindical y los derechos laborales de los dirigentes en Lima Norte, 2022

- Entrevistado/a: Dra. Frescia N. Vega Torres
- Cargo/profesión/grado académico:
- Institución donde labora: independiente
- Fecha: 29 de abril del 2023

Objetivo general

Explicar si el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **¿De qué manera el fuero sindical garantizaría la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas?**

El fuero sindical garantizaría de manera total, la estabilidad laboral del dirigente sindicalizado, si el empleado estaría condicionado bajo sanción económica su inaplicación, o le despedido injustificado del represen tanto del sindicato, pero esto debería ser tratado en vía administrativa en el plazo de 5 días como máximo.

2. En su opinión, **¿Cómo el fuero sindical es una garantía constitucional protegida por los organismos del Estado?**

No existe instituciones públicas que defiendan o cautelen este derecho ¿constitucional, al contrario, son muchas veces que las propias instituciones del Estado vulneran al sindicalista despidiéndolo arbitrariamente.

3. De acuerdo con su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical protegería los derechos colectivos de los trabajadores?**

Al crear un nivel administrativo dentro del aparato público, que controle la inaplicación del fuero, recién el representante del sindicato luchara sin temor por los derechos laborales de la más sindical.

Objetivo específico 1

Analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022.

4. De acuerdo a su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelarían las actividades sindicalistas?**

Tanto el fuero como las medidas de protección tiene la finalidad de proteger al dirigente sindical, estas deben ser de obligatorio conocimiento y aplicación, cuando el empleador busque sabotear la negociación mediante ataques al dirigente.

5. En su opinión, **¿De que qué manera las actividades de los dirigentes sindicales pondrían en riesgo su estabilidad laboral?**

Siendo representantes del colectivo, tienen funciones y obligaciones, estas buscan la mejora del sindicalizado, lo cual no es de agrado de los empresarios, por ello los despiden para que no continúen con su petición, vulnerando la estabilidad laboral reconocida ampliamente por el marco normativo del país.

6. Describa usted **¿Cómo la falta de protección laboral, pondría en riesgo la defensa de los derechos colectivos?**

La protección laboral, ayuda a los representantes a mantenerse firme y enfrenten las amenazas de los empleadores, si esta no existiese, la gran mayoría de empleadores estropearían los derechos de la población obrera.

Objetivo específico 2

Describir si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022.

7. De acuerdo con su experiencia, **¿Como la ausencia del fuero sindical, afectaría las condiciones laborales de los dirigentes y trabajadores sindicalizados?**

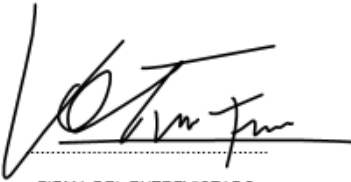
Lo primero que se busca ante una negociación con el empleador, es afectar las condiciones laborales de los dirigentes, cambiándoles de lugar, pagándoles menos recargándoles de trabajo innecesario.

8. En su opinión, **¿De qué manera el empleador desconoce el fuero sindical?**

Cuando el empleador se encuentra con la negociación planteada por el sindicato y en ella también se explica sobre el fuero sindical, pero aun así el empleador toma como conveniente despedir al dirigente, para que deje de continuar con lo exigido.

9. De acuerdo a su criterio **¿De qué forma el ordenamiento jurídico no protegería las disposiciones emitidas en convenios y tratados internacionales sobre el fuero sindical y la protección a las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas?**

Es necesario multar económicamente al organismo del Estado o al privado, que despide a un sindicalista representante, debiendo figurar en la norma el costo y el proceso de la vía administrativa correspondiente que revise estos despidos; como también, la solución y protección, cuando no se respete tal derecho, evitando así, llegar al Poder Judicial.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dra. Frescia N. Vega Torres
CAL: 27215

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Fuero sindical y los derechos laborales de los dirigentes en Lima Norte, 2022

- Entrevistado/a: Dr. William Franz Tufiño Pijo
- Cargo/profesión/grado académico:
- Institución donde labora: independiente
- Fecha: 29 de abril del 2023

Objetivo general

Explicar si el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **¿De qué manera el fuero sindical garantizaría la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas?**

En cierta forma el fuero sindical siendo un instrumento considerado en la Constitución y en los pactos internacionales, es una protección legal que se otorga a los dirigentes sindicales para garantizar su estabilidad laboral. Esta protección les impide ser despedidos o sancionados por sus actividades sindicales y les permite continuar trabajando en sus puestos de trabajo mientras ejercen sus funciones sindicales. El fuero sindical también les brinda protección contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo

2. En su opinión, **¿Cómo el fuero sindical es una garantía constitucional protegida por los organismos del Estado?**

El fuero sindical es una garantía constitucional protegida por los organismos del Estado esta protección se encuentra establecida en la Constitución Política del Perú y en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, lamentable es que solo sea una disposición que no se pueda cumplir a cabalidad en vista que la administración Estatal no brinda mecanismo que lo cautelen, como una posible revisión de despidos de dirigentes en el ministerio de trabajo, antes de pasara a juicio, siendo el abuso reconocido inmediatamente en caso lo sea y reintegrando al sindicalista a su labores.

3. De acuerdo con su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical protegería los derechos colectivos de los trabajadores?**

El fuero sindical en Perú protege los derechos colectivos de los trabajadores al garantizar la estabilidad laboral de los dirigentes sindicales. Esta protección les impide ser despedidos o sancionados por sus actividades sindicales y les permite continuar trabajando en sus puestos de trabajo mientras ejercen sus funciones sindicales. El fuero sindical también les brinda protección contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo.

Objetivo específico 1

Analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022.

4. De acuerdo a su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelarian las actividades sindicalistas?**

El fuero sindical y las medidas de protección laboral son herramientas legales que se utilizan para cautelar las actividades sindicales. El fuero sindical protege solo a los dirigentes sindicales mientras que medidas de protección laboral son más amplias pues son medidas cautelares que se pueden solicitar ante un juez para proteger a los trabajadores contra el despido o la sanción por actividades sindicales.

5. En su opinión, **¿De que qué manera las actividades de los dirigentes sindicales pondrían en riesgo su estabilidad laboral?**

Las actividades de los dirigentes sindicales no deberían poner en riesgo su estabilidad laboral ya que el fuero sindical les impide ser despedidos o sancionados por la realización de actividades sindicales, pero ello en la realidad es distinto, los dirigentes son los mas perjudicados, son propensos a ser violentados en sus derechos laborales.

6. Describa usted **¿Cómo la falta de protección laboral, pondría en riesgo la defensa de los derechos colectivos?**

La falta de protección laboral puede poner en riesgo la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores al desincentivar la participación en actividades sindicales. Los trabajadores pueden temer represalias por parte de sus empleadores y pueden ser menos propensos a unirse a un sindicato o participar en actividades sindicales. La protección laboral es importante para garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos colectivos sin temor a represalias.

Objetivo específico 2

Describir si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022.

7. De acuerdo con su experiencia, **¿Como la ausencia del fuero sindical, afectaría las condiciones laborales de los dirigentes y trabajadores sindicalizados?**

La ausencia del fuero sindical puede afectar las condiciones laborales de los dirigentes y trabajadores sindicalizados al exponerlos por sus actividades sindicales y los trabajadores sindicalizados pueden ser discriminados o acosados en el lugar de trabajo. La protección del fuero sindical es importante para garantizar las condiciones laborales de los dirigentes sindicales y proteger a los trabajadores sindicalizados de cualquier tipo de abuso.

8. En su opinión, **¿De qué manera el empleador desconoce el fuero sindical?**

El empleador puede desconocer el fuero sindical al despedir o sancionar a un dirigente sindical por sus actividades sindicales. El empleador también puede desconocer el fuero sindical al discriminar o acosar a un trabajador sindicalizado en el lugar de trabajo.

9. De acuerdo a su criterio **¿De qué forma el ordenamiento jurídico no protegería las disposiciones emitidas en convenios y tratados internacionales sobre el fuero sindical y la protección a las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas?**

El ordenamiento jurídico peruano debería proteger las disposiciones emitidas en convenios y tratados internacionales sobre el fuero sindical y la protección a las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas. El Perú ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que protegen los derechos sindicales y laborales, incluido el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Además, la Constitución peruana reconoce el derecho a la libertad sindical y establece que los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos, pero no existe una supervisión de estos derechos constitucionales por parte de los organismos del Estado.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dr. William Franz Tufiño Pijo
CALL N° 4408

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Fuero sindical y los derechos laborales de los dirigentes en Lima Norte, 2022

- Entrevistado/a: dra. Susana Agripina Velásquez Mendoza
- Cargo/profesión/grado académico:
- Institución donde labora: independiente
- Fecha: 29 de abril del 2023

Objetivo general

Explicar si el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **¿De qué manera el fuero sindical garantizaría la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas?**

El fuero sindical protege a los dirigentes de los sindicatos de acuerdo a las normas que cuenta el ordenamiento jurídico peruano, evitando que sean despedidos arbitrariamente o sin justificación alguna solo por el accionar de reclamo o solicitud al empleador sobre sus derechos laborales.

2. En su opinión, **¿Cómo el fuero sindical es una garantía constitucional protegida por los organismos del Estado?**

La Constitución peruana establece que los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos, afiliarse a ellos y a ser representados. Además, el Perú ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que protegen los derechos sindicales y laborales, incluido el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, por lo tanto, el fuero sindical debe ser considerada de obligatorio cumplimiento, pues con este derecho se resguardan otros derechos constitucionales.

3. De acuerdo con su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical protegería los derechos colectivos de los trabajadores?**

El fuero sindical protege a los dirigentes sindicales contra el despido o la sanción por sus actividades sindicales. Sin embargo, el fuero sindical no protege necesariamente los derechos colectivos de los sindicalistas. Los derechos colectivos de los trabajadores sindicalizados están protegidos por la ley laboral y los convenios internacionales ratificados por el Perú.

Objetivo específico 1

Analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022.

4. De acuerdo a su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelarian las actividades sindicalistas?**

Las actividades sindicales están protegidas por la ley laboral y los convenios internacionales ratificados por el Perú. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT establece que los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos, y que los sindicatos representados legalmente tienen derecho a llevar a cabo actividades sindicales sin interferencia indebida.

5. En su opinión, **¿De qué manera las actividades de los dirigentes sindicales pondrían en riesgo su estabilidad laboral?**

Al ser el dirigente representante legal del colectivo, el empleador arremete solo contra este para debilitar las negociaciones y procesos de reclamos., cuando arremete busca interferir en las actividades sindicales afectando su estabilidad laboral, ya que los amenazan, agreden y hasta llegan a quitarles la vida.

6. Describa usted **¿Cómo la falta de protección laboral, pondría en riesgo la defensa de los derechos colectivos?**

Cuando se deja de proteger el derecho laboral, el empleador esclaviza al trabajador, vulnera sus derechos fundamentales, es por ello que los dirigentes despedidos injustamente sirven como escarmiento a los que se mantienen reclamando sus derechos laborales, buscando que estos desistan.

Objetivo específico 2

Describir si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelan las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022.

7. De acuerdo con su experiencia, **¿Como la ausencia del fuero sindical, afectaría las condiciones laborales de los dirigentes y trabajadores sindicalizados?**

Si no existiera el fuero sindical, los dirigentes serian pasibles se atacados constantemente por los empleadores, ahora si bien es cierto, que este instrumento no protege a los trabajadores comunes, pero estos tienen protección mediante convenios internacionales y la norma laboral del país, pero en la mayoría de casos el fuero no contribuye a mantener la condición laboral del trabajador, pues el empleador busca excusas para deteriorar la condición laboral del dirigente.

8. En su opinión, **¿De qué manera el empleador desconoce el fuero sindical?**

El fuero sindical no es una garantía absoluta de estabilidad laboral y los dirigentes sindicales aún pueden ser despedidos o sancionados por otras razones legítimas. La protección del fuero sindical es importante para garantizar que los dirigentes sindicales puedan ejercer sus funciones sin temor a represalias.

9. De acuerdo a su criterio **¿De qué forma el ordenamiento jurídico no protegería las disposiciones emitidas en convenios y tratados internacionales sobre el fuero sindical y la protección a las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas?**

La ley de relaciones colectivas no ha contemplado un debido proceso laboral en vía administrativa para poder filtrar correctamente si el despido del dirigente es con justa causa.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dra. Susana Agripina Velásquez
DNI N° 22454936
CAC: 6920

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Fuero sindical y los derechos laborales de los dirigentes en Lima Norte, 2022

- Entrevistado/a: **Dr. Balvin Sáenz Sandro Aurelio**
- Cargo/profesión/grado académico:
- Institución donde labora: independiente
- Fecha: 29 de abril del 2023

Objetivo general

Explicar si el Fuero sindical garantiza la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022

1. De acuerdo con su experiencia, **¿De qué manera el fuero sindical garantizaría la estabilidad laboral de los dirigentes sindicalistas?**

Esta contenida en la constitución y tratados internacionales, lo cual garantiza que debe ser respetada y acatada.

2. En su opinión, **¿Cómo el fuero sindical es una garantía constitucional protegida por los organismos del Estado?**

Los órganos del Estado peruano, se rigen dentro de un democrático Estado de derecho, por lo cual tienen que cumplir o acatar lo que está estipulado en la norma suprema constitucional.

3. De acuerdo con su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical protegería los derechos colectivos de los trabajadores?**

El fuero sindical como garantía constitucional protege a algunos trabajadores de ser despedidos o de que se empeoren sus condiciones laborales sin causa justificada. Esto permite a quienes tienen fuero sindical ejercer libremente sus funciones en defensa de los intereses de la asociación sin ser objeto de represalias o recriminaciones por parte de sus empleadores. Este derecho se encuentra regulado en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Objetivo específico 1

Analizar si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral protegen la asociación sindical, Lima Norte 2022.

4. De acuerdo a su experiencia, **¿Cómo el fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelarian las actividades sindicalistas?**

La combinación de estas herramientas mucha vez no es suficiente, pues el empleador que no las quiera acatar, simplemente acciona el despido u otro ataque al dirigente o sindicalista y buscar que el trabajador se tome años y dinero buscando una reincorporación laboral.

5. En su opinión, **¿De que qué manera las actividades de los dirigentes sindicales pondrían en riesgo su estabilidad laboral?**

Cuando se enfrentan a los empleadores por derechos que contravienen los intereses del empleador o grandes montos de dinero, es cuando los dirigentes son víctimas de acciones revanchistas o de violencia laboral, pues dejan de respetar sus derechos para aplicarles condiciones no apropiadas a su función y cargo.

6. Describa usted **¿Cómo la falta de protección laboral, pondría en riesgo la defensa de los derechos colectivos?**

Se pone en riesgo los derechos colectivos, cuando el dirigente es atacado hasta retirarlo de una empresa, entonces el dirigente no cuenta con protecciones laboral, por ello es victima de trasgresiones a sus derechos laborales y colectivos.

Objetivo específico 2

Describir si el Fuero sindical y las medidas de protección laboral cautelán las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas, Lima Norte 2022.

7. De acuerdo con su experiencia, **¿Como la ausencia del fuero sindical, afectaría las condiciones laborales de los dirigentes y trabajadores sindicalizados?**


Sin el fuero sindical, el abuso a los trabajadores sería más evidente, se perdería la dignidad humana como consecuencia de humillaciones y maltratos continuos a los dirigentes y trabajadores.

8. En su opinión, **¿De qué manera el empleador desconoce el fuero sindical?**

Cuando a pesar que es advertido por este derecho que protege al dirigente, acciona su mala intención mediante el despido injusto del dirigente, desconociendo totalmente el fuero sindical

9. De acuerdo a su criterio **¿De qué forma el ordenamiento jurídico no protegería las disposiciones emitidas en convenios y tratados internacionales sobre el fuero sindical y la protección a las condiciones laborales de los dirigentes sindicalistas?**

La Carta magna contempla el fuero sindical, los tratados internacionales también, pero esto a pesar de ser un derecho fundamental, no es disposición obligatoria para los empleadores, ya que al verse frente a las exigencias del colectivo no tiene en consideración el ordenamiento jurídico peruano y solo despiden sin ningún pretexto dentro del marco legal.



.....
FIRMA DEL ENTREVISTADO

Dr. Balvin Sáenz Sandro Aurelio
CAC: 6618



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILELA APON ROLANDO JAVIER, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Fuero sindical y los derechos laborales de los dirigentes en Lima Norte, 2022", cuyos autores son VILLANUEVA DEL AGUILA EDWIN, SAMAN CUENCA LUIS ROLANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILELA APON ROLANDO JAVIER DNI: 42301468 ORCID: 0000-0002-5370-5608	Firmado electrónicamente por: RVILELAPON el 15- 07-2023 08:23:36

Código documento Trilce: TRI - 0583651