



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN  
EL ART. 40° DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR**

TITO STEPHEN CABANILLAS PALOMARES

**ASESOR**

Dr. JOSE JORGE RODRÍGUEZ FIGUEROA

Mg. JORGE MANUEL BALLESTEROS GARCIA

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

REFORMA LABORAL

**LIMA- PERÚ**

**2018**



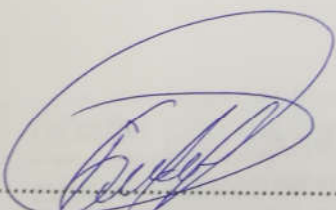
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS


Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

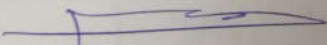
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)  
CABALLAS PALOMARES, TITO STEPHEN  
cuyo título es: AUSENIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO  
SINDICAL EN EL ART. 40 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el  
estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) OTORA  
(letras).

Lugar y fecha Lima 10 de Julio 2018

  
PRESIDENTE  
RODRIGUEZ FIGUEROA, JORGE

  
SECRETARIO  
VILOSO CABRERA, ERICK

  
Hg. Xsanc Arcas Flores,  
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## **DEDICATORIA**

A Dios en primer lugar por darme y preservarme la vida, a mi familia por brindarme su apoyo incondicional y a todas aquellas personas que de alguna forma u otra se esmeran por fomentar una sociedad más justa y equitativa.

## **AGRADECIMIENTO**

A todas aquellas personas que contribuyeron en el desarrollo de la presente investigación en especial a Karla Espejo por su invaluable aporte y ayuda, mención aparte para mis asesores temático y metodológico por las constantes asesorías.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Tito Stephen Cabanillas Palomares, con DNI N° 71716868, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Derecho declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados duplicados ni copiados y por lo tanto los que se presentan en la presente tesis contribuirán en aportes a la realidad investigativa.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de Julio del 2018.

.....  
Tito Stephen Cabanillas Palomares  
DNI N° 71716868

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada: **“Ausencia de Regulación Normativa del Fuero Sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil”**.

El presente trabajo de investigación busca aportar un profundo análisis de lo que se conoce como Libertad Sindical desde un punto de vista jurídico e histórico, enfocándonos en estudiar el principal efecto de esta en su segunda dimensión, específicamente el fuero sindical, y si estaría siendo limitada al no haberse regulado en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil, que trata sobre los derechos colectivos de los servidores civiles y como se viene desarrollando su aplicación e interpretación por la Autoridad Administrativa de Trabajo en Lima desde los años 2015 al 2017 a efectos de determinar si hay un vacío legal que incida de forma negativa en los sindicatos públicos y mixtos.

Asimismo, señalar que se ha seguido los lineamientos de la Oficina de Investigación dividiendo el presente trabajo en VIII CAPITULOS: En el Capítulo I, se desarrolla la aproximación temática objeto de estudio, los antecedentes y teorías relacionadas al tema; En el Capítulo II, se expone el método de investigación que se utilizó para recolectar la información que sirvió para desarrollar el objeto de estudio; En el Capítulo III, se describen los resultados obtenidos de las entrevistas y los análisis documentales; En el Capítulo IV, se describen las Discusiones; En el Capítulo V, se describen las Conclusiones a las que se llegaron; En el Capítulo VI, se plantean las recomendaciones y algunas alternativas de solución; Finalmente, se citan las referencias bibliográficas utilizadas en la presente investigación y se adjuntan los anexos que demuestran la veracidad y autenticidad del contenido del trabajo de investigación.

Señores miembros del jurado someto a vuestra consideración este trabajo de investigación y espero de esta forma cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogado.

El Autor.

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	xi
1.1. APROXIMACIÓN TEMÁTICA	12
1.2. MARCO TEÓRICO	25
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	52
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	53
1.5. SUPUESTOS Y OBJETIVOS DE TRABAJO	54
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	57
2.2. MÉTODOS DE MUESTREO	58
2.3. RIGOR CIENTÍFICO	61
2.4. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS	62
2.5. ASPECTOS ÉTICOS	65
<b>III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS</b>	
3.1. Análisis e Interpretación de resultados de Entrevistas	68
3.2. Análisis Documental	82

<b>IV. DISCUSIÓN</b>	87
<b>V. CONCLUSIONES</b>	96
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	98
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	100

## **ANEXOS**

**Anexo N° 1: Matriz de consistencia**

**Anexo N° 2: Instrumento**

**Anexo N° 3: Validación de Instrumento**

**Anexo N° 4: Guía de Análisis Documental**

**Anexo N° 5: Validación de Guías Documentales**

**Anexo N° 6: Entrevista de Especialistas**

**Anexo N° 8: Resoluciones del MTPE sobre el Fuero Sindical**

**Anexo N° 7: Fotografías – Acreditación de Entrevistas**



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de tipo Básica, con un enfoque cualitativa de diseño de Teoría Fundamentada, tuvo como objetivo analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil, para tal fin se tuvo como técnica de recolección de datos la entrevista y el análisis de guías documentales. En tal sentido se concluyó que el hecho de no haberse regulado el fuero sindical en beneficio de las organizaciones sindicales conformadas por servidores públicos sujetos a un régimen laboral distinto al de la actividad privada (Dec. Leg. N° 728), constituye una limitación indebida del efecto principal de la Libertad Sindical en su segunda dimensión, la misma que es un derecho garantizado constitucionalmente. En consecuencia se recomienda que debería modificarse el Art. 40° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, y regular el fuero sindical de forma expresa en beneficio de las organizaciones sindicales del sector público que afilian a trabajadores de un régimen laboral distinto al de la actividad privada.

**Palabras Claves:** Libertad Sindical, Fuero Sindical, Ley del Servicio Civil.

## ABSTRACT

The present work of investigation is of Basic type, with a qualitative approach of design of Fundamental Theory, had like objective to analyze if it is being limited to the Freedom. Trade union in his. 40° of the Civil Service Law, so that it has been carried out as a data collection technique for the interview and the analysis of documentary guides. In this sense, it was concluded that the fact that trade union immunity is not regulated for the benefit of trade unions formed by public servants, subject to a labor regime different from private activity (Legislative Decree No. 728), constitutes an undue limitation of the main effect of Trade Union Freedom in its second dimension, which is a constitutionally guaranteed right. Consequently, it is recommended that the Art be modified. 40° of Law No. 30057 - Civil Service Law, and regulate trade union immunity expressly for the benefit of trade unions in the public sector that is a worker in another labor sector other than private activity.

**Key Words:** Union Freedom, Trade Union Law, Civil Service Law.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1. Aproximación Temática

En el presente trabajo de investigación se analizará uno de los problemas que enfrenta hoy la Libertad Sindical y su actor principal el Sindicato, que según la Constitución Política del Perú de 1993 vigente a la fecha en su Art. 28° inciso 1), nos señala: “El estado garantiza la Libertad Sindical”, por ende a suscrito diversos tratados y convenios internacionales sobre la materia, entre los principales resalta los Convenios adoptados con la OIT 87°, 98° y 151°, por lo que la Libertad Sindical se constituye como un derecho fundamental para los trabajadores del Estado Peruano garantizando el normal desenvolvimiento de los trabajadores en la constitución y organización de gremios sindicales en la lucha por una mejora de sus derechos individuales y colectivos de trabajo, sin distinción alguna.

En principio debemos señalar que la Libertad Sindical es el pilar fundamental del derecho sindical, ya que sin ella no se podría garantizar la independencia o las garantías necesarias de los trabajadores para constituir organizaciones sindicales en la búsqueda de una mejora continua de sus condiciones laborales.

El Tribunal Constitucional Peruano ha emitido la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, fundamento 27, en la que ha desarrollado una concepción doctrinaria amplia respecto a lo que denominamos libertad sindical, señalándonos que la misma comprende un derecho de doble dimensión”: Por un lado, una dimensión individual (intuitio personae) y por otro, una dimensión plural o colectiva, en virtud de la cual se garantiza la autonomía sindical.

En cuanto a la segunda dimensión de la libertad sindical, cabe señalar que la misma presenta tres niveles de protección: Frente al Estado, frente al empleador y frente a otras organizaciones sindicales, esta segunda dimensión se le denomina la “dimensión plural”, precisándose que el principal efecto de la misma es la protección especial de la que gozan algunos trabajadores frente al empleador denominado “El Fuero Sindical”.

En nuestro país la protección especial del Fuero Sindical se encuentra regulado en el Art. 30° y 31° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto

Supremo N° 010-2003-T.R. y en el Capítulo III, Art. 12°, del Reglamento de la ley antes citada, aprobada mediante Decreto Supremo N° 011-92-T.R. Sin embargo, debemos señalar que las normas antes citadas son de aplicación exclusiva para aquellos trabajadores que se encuentren en el régimen laboral de la actividad privada, es decir los trabajadores del Decreto Legislativo N° 728.

De conformidad, con lo señalado en el párrafo anterior el fuero sindical no es extensivo hacia los sindicatos conformados por servidores públicos sujetos a un régimen laboral distinto al 728, ya que en el sector público encontramos sindicatos que están conformados por trabajadores sujetos a un régimen laboral variado que coexisten en la Administración Pública (Dec. Leg. N° 276, Dec. Leg. N° 1057, Dec. Leg. N° 728, regímenes especiales, etc). Siendo ello así, la Autoridad Administrativa de Trabajo los ha dividido de la siguiente manera: Sindicatos públicos integrado por trabajadores (Dec. Leg. N° 276 y 1057 - Cas), Sindicatos Privados (Dec. Leg. N° 728), Sindicatos Privados – Públicos (Dec. Leg. N° 728) pero que prestan servicios para entidades del Estado y los Sindicatos Mixtos (Dec. Leg. N° 276, 1057 y 728).

A partir de la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, que busca unificar los distintos regímenes laborales del sector público y establecer un régimen laboral único, se restringieron y/o limitaron algunos derechos colectivos de los servidores civiles, tales como la negociación colectiva y huelga. No se regularon otros como el Fuero Sindical, limitándose el libre ejercicio de los sindicatos del sector público en busca de una mejora de sus condiciones laborales por una omisión legislativa al momento de redactar la norma o podría ser por una interpretación errónea por parte del Ministerio de Trabajo al momento de interpretar el Art. 40° de la mencionada Ley, que está referida a los derechos colectivos.

En el presente trabajo de investigación la dimensión plural de la Libertad Sindical es la que será materia de estudio por lo que nos hemos planteado como problema general: *¿De qué manera se estaría limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?*, a efectos de determinar si el no haberse regulado el fuero sindical de forma expresa en el Art. 40° de la ley antes mencionada constituye una limitación a la libertad sindical en perjuicio de los sindicatos conformados por

servidores públicos que no tienen el régimen laboral de la actividad privada o si la interpretación del mencionado artículo está siendo aplicado de forma errónea por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo, ya que es el área encargada de otorgar las constancias de inscripción ante el Fuero Sindical a las organizaciones sindicales.

Es por ello necesario analizar el alcance real del fuero sindical, ya que como uno de los principales efectos de la Libertad Sindical es un derecho implícito a toda la colectividad de trabajadores; Sin embargo, en la actualidad la ausencia de norma expresa que regule su alcance para los servidores públicos de un régimen laboral distinto al de la actividad privada genera una indebida limitación a la misma, ya que solo gozan de esta protección los trabajadores del sector privado en cambio los dirigentes sindicales que pertenecen al rubro de la actividad laboral estatal no cuentan con esta protección, primero por ausencia de norma expresa y segundo porque la aplicación supletoria de lo establecido en el T.U.O de la LRCT es de aplicación exclusiva para los 728, de conformidad con lo señalado en el Art. 1º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

La omisión legislativa del Fuero sindical en el Art. 40º de la Ley del Servicio Civil, estaría limitando el ejercicio pleno de la libertad sindical en perjuicio de las organizaciones sindicales conformadas por servidores públicos de un régimen laboral distinto al 728 que prestan servicios para el estado; Ya que, ante el vacío legal existente los sindicatos conformados por servidores públicos no pueden registrar a sus dirigentes ante el Ministerio de Trabajo a efectos de que se les otorgue la Constancia de Inscripción ante el Fuero Sindical y puedan cumplir con sus funciones propias de la labor sindical que les son inherentes sin temor a una represalia por parte de su empleador en este caso el Estado mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo les niega este derecho señalando que no existe norma expresa que lo regule en favor de los gremios sindicales del sector público, por ende creo en la necesidad de que se otorgue una protección adecuada a esta institución jurídica como necesidad de política pública al ser el Estado Peruano participe de los convenios supranacionales de la OIT, lo que debería verse reflejado en una estrategia nacional conjunta que busque generar condiciones de paridad representativa en las organizaciones de trabajadores, empleadores y de la sociedad en su conjunto, posibilitando la obtención de mejores resultados y legitimando su aplicación, lo que se reflejara en una mayor

medida de servidores públicos sindicalizados, ya que sentirán que cuentan con una protección especial que garantice que no habrán represalias en su contra por el hecho de pertenecer a una organización sindical o ejercer algún cargo directivo.

Para delimitar el problema de estudio nos avocaremos a analizar como se viene desarrollando en la práctica el reconocimiento e inscripción del Fuero Sindical por el Ministerio de Trabajo desde los años 2015 al 2017 y determinar si es correcta la interpretación del Art. 40° de la Ley Servir, teniendo como escenario de estudio los expedientes sindicales del sector público registrados ante el MTPE, Lima.

### **Antecedentes**

Los antecedentes o revisión de trabajos previos vienen a ser una síntesis o análisis de otras investigaciones que guarden concordancia con nuestras categorías de estudio. Es de suma importancia reunir información suficiente que nos sirva de sustento para reforzar las subcategorías de estudio, enfocándonos en analizar, resumir y emitir una opinión personal de lo que otros investigadores encontraron relacionado con nuestro tema de estudio.

En ese mismo orden para Arias. F. (1999) sostiene que los antecedentes “están referidos a los estudios previos y tesis de grado relacionados con el problema de estudio, son las investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el problema de estudio” (p.14).

Teniendo en cuenta que mi primera categoría de estudio abarca lo que es la Libertad Sindical, a continuación citare investigaciones que la tuvieron como objeto de estudio respetando el citado correspondiente de cada investigación.

### **Nacionales**

Para Motta, Juan. (2018). En su tesis titulada: “Norma, ideología y realidad: El origen de la Libertad Sindical en el Perú”; El autor se plantea como problema de estudio ¿De qué forma se

está estudiando a la libertad sindical y cuál sería la forma adecuada de estudiarla?; Por lo cual llega a la conclusión que para lograr entenderla de una manera integral no solo es suficiente comprenderla desde su manifestación jurídica, sino que debería ser estudiada como una categoría social o institución civilizatoria. Para lo cual se debe desaprender el formalismo y tecnicismo jurídico de los operadores del derecho, pues este actúa como un muro aislante separando al sujeto y al objeto de estudio, sin comprender la relación dialéctica (diálogo en constante desarrollo) entre ambos”. (p. 281).

Desde el punto de vista del autor antes citado nos señala que debería desarrollarse una metodología explicativa de lo que se conoce como Libertad Sindical y no solamente teorías expositivas que en realidad resultan ser una importación de conceptos ya muy desgastados, desarrolla con gran amplitud la evolución histórica de lo que llamamos libertad sindical ofreciéndonos un panorama mucho más amplio e histórico con el paso de los años y las transiciones de gobierno en nuestro país, definitivamente un pilar fundamental en el presente trabajo de investigación, por lo que me ceñiré a las opiniones vertidas por su autor en el estudio de la Libertad Sindical y observar si las omisiones legislativas de la Ley Servir, en torno a la Libertad Sindical resultan ser algo novedoso en el medio jurídico que nos rodea o si ya se encontraba limitada desde mucho antes a la entrada en vigencia de esta ley.

Otro autor que nos habla de la Libertad Sindical en el plano local es Quispe, Y. (2015). En su tesis titulada “Nivel de cumplimiento de los derechos colectivos de sindicalización y huelga en el Decreto Legislativo N° 1057 en los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública del Cusco, período 2013”; la autora se planteó como objeto de investigación determinar el nivel de cumplimiento de los derechos colectivos de los 3 regímenes laborales que coexisten en la Administración Pública 276, 1057 – Cas y 728, para ello el tipo de estudio de su investigación fue descriptivo correlacional. Asimismo, respecto a la Libertad Sindical nos señala : “(...) la regulación de la libertad sindical, es considerado en diversos Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos de ámbito nacional e internacional como un derecho fundamental del cual todo aquel que es considerado ciudadano es titular. De otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en cumplimiento de sus facultades ha desarrollado y tratado extensamente lo



que este derecho contiene a través de diversos Convenios y Recomendaciones, de las que el Perú es parte”. (p.45).

Es un aporte valioso que se señale a la Libertad Sindical como un derecho fundamental inherente a todo ciudadano porque ello repercute en la presente investigación, ya que busco demostrar que la libertad sindical y todos sus efectos que ella engloba no son de aplicación exclusiva a un determinado grupo de trabajadores, sino que la misma no hace discriminación entre un grupo de trabajadores u otros por lo tanto los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada como sus pares que pertenecen al sector público de un régimen laboral distinto deben de gozar de los mismos derechos y si los trabajadores del sector privado gozan de la protección especial del fuero sindical *¿porque tendría que dejarse en el limbo jurídico a los servidores públicos?*.

El trabajo de investigación antes citado significa un gran avance y da muestra de que cada día surgen más investigaciones que dan a conocer la problemática respecto al reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos colectivos de los servidores públicos, ya que la autora puso principal énfasis en analizar indistintamente el grado de cumplimiento de los derechos colectivos de los servidores públicos separando a cada grupo de estudio por el régimen laboral al que pertenecen.

Núñez, P. (2013). En su tesis titulada: “La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano”, nos señala que: “Es necesario elaborar una guía que sirva para elaborar lineamientos de políticas públicas en favor de una protección efectiva de la sindicación como paradigma para fortalecer nuestro sistema democrático a través de la Libertad Sindical, ya que lograra consolidar el desarrollo económico de nuestro país por medio de la obtención del trabajo digno”. (p.12).

En cuanto a la Libertad Sindical nos otorga un dato histórico valioso para la presente investigación; Ya que, manifiesta que:

“En el año 1971 se aprobó el Convenio N° 135 de la OIT, a través del cual se reconoció una especie de protección especial que deberán gozar aquellos representantes o líderes de los trabajadores contra actos que pudieran perjudicarlos o menoscabar sus derechos por razón de su condición de representantes, siempre y cuando estos obren de conformidad con la Ley, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor; así como la necesidad de brindarles, al interior de la empresa, las facilidades para el desempeño de sus funciones”. (Nuñez, P., 2013, p.88).

De lo anteriormente expuesto, sin duda alguna el Convenio N° 135 de la OIT de 1971 se constituye en el punto de partida inicial para luego desarrollar lo que se conoce como la protección especial del fuero sindical de la que gozan los dirigentes sindicales a efectos de no ser despedidos ni desmejorados de sus condiciones laborales por el hecho de ostentar cargos dirigenciales de un sindicato. La investigación antes citada gira en torno a ofrecer un punto de partida para establecer políticas públicas que garanticen el desarrollo pleno y eficaz de los derechos colectivos, la misma que será veraz reflejada en la obtención de un empleo digno por parte de los trabajadores, siendo uno de sus efectos principales el desarrollo económico del país.

En la décimo quinta conclusión la autora señala que el derecho fundamental de sindicación no se puede ejercer de forma plena por que el TUO de la LRCT y su reglamento, son de corte restrictivo, por lo tanto limitan su ejercicio.

Teniendo una noción clara y concisa de lo que se entiende como Libertad Sindical y sus dimensiones, la sub categoría de estudio de la presente investigación, radica en desentrañar la naturaleza del **Fuero Sindical**, y si esta figura jurídica es una protección especial solo para los trabajadores del sector privado o también puede serlo para los servidores públicos de un régimen laboral distinto a los comprendidos en el Decreto Legislativo N° 728 – Régimen Laboral de la Actividad Privada.

Para Chacalla, W. (2015). En su tesis titulada “El Fuero Sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba”, ella se planteó como objeto de su investigación determinar cuál es o cuales son los motivos por la que en nuestro país no es

efectiva la protección de la estabilidad laboral del trabajador que se afilia a una organización sindical en el periodo de prueba, el tipo de investigación fue básica y descriptiva. La autora nos dice que “El fuero sindical es un resultado del otorgamiento que el Estado da a los gremios sindicales para que puedan cumplir libremente las atribuciones que les compete, está destinado a la defensa de los intereses de sus afiliados.” (p. 11). (Acceso el 01 de noviembre de 2017)

Siguiendo la línea de interpretación literal del autor citado, es el Estado mismo quien ha otorgado esta protección especial a los dirigentes sindicales para que puedan tener mejores medios de defensa frente a sus empleadores y su actividad gremial no se vea restringida de forma arbitraria, entonces cabe la posibilidad de plantearnos el siguiente cuestionamiento ¿Si el estado reconoce la protección especial del fuero sindical a todos los trabajadores porque nunca se preocupó de otorgar dicha protección a los trabajadores estatales? o es que acaso los dirigentes de gremios sindicales del sector público nunca fueron objetos de alguna arbitrariedad estatal que restrinja su derecho a la Libertad Sindical, en la actualidad la abundancia de casos de despidos por razones de sindicalización parecen responder a nuestra interrogante por sí misma, el Estado al encontrarse en su posición de empleador no puede regular este derecho en favor de un empleado público, porque sería como ponerse la soga al cuello si se encontrase en la posición de demandado ante un despido nulo por razones de sindicación.

La autora nos remarca que el fuero sindical es una institución asociada a la libertad sindical que garantizara que los dirigentes sindicales ejerzan una adecuada gestión de sus funciones como líderes de la organización sindical para poder defender los derechos de sus afiliados, sea a nivel administrativo o judicial. Siendo así, la autora señala que el fuero sindical es un mecanismo de protección efectiva en caso de darse un despido individual o colectivo; ya que la norma que lo regula el Art.30° del TUO de la LRCT, no hace diferencias entre despidos individuales o colectivos, bastando solamente que se produzca sin una causa justa debidamente probada y que afecte a un dirigente amparado al fuero sindical. Por lo que, si eventualmente un dirigente amparado al fuero sindical se encontrase comprendido ante un despido colectivo por causas económicas, el empleador tendrá que presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la justificación de la inclusión de los trabajadores protegidos por el fuero sindical, por lo que los trabajadores contarían con una doble protección, tanto en sede administrativa (Ministerio de

Trabajo) como judicial, lo que sin lugar a dudas se constituye en una efectiva protección de la estabilidad laboral de un trabajador. Sin embargo, es algo que no sucede con un empleado público, ya que ellos no gozan de la protección del fuero sindical, por lo que el presente trabajo de investigación, también apunta a dilucidar si existe alguna norma vigente que restrinja la implementación del fuero sindical en beneficio de los servidores estatales.

En la actualidad los derechos colectivos de los servidores públicos de los regímenes de los Decretos Legislativos 276° y 728°, se encuentran regulados por el Capítulo VI de la Ley del Servicio Civil, específicamente el Art. 40° nos remarca que los derechos de los servidores son aquellos comprendidos en el Convenio 151° de la OIT, y el párrafo 2, nos dice que se aplicara supletoriamente lo establecido en el TUO de la LRCT en tanto no se oponga a la Ley del Servicio Civil.

La segunda categoría de estudio comprende a la Ley del Servicio Civil, por lo que citare a algunos autores que la hayan tenido como categoría de estudio a efectos de analizar el contenido de la misma en materia de sindicalización y lo relacionado con los derechos colectivos de los servidores públicos.

Díaz, F. (2015). En su tesis de maestría, titulada “La Vulneración de la Ley del Servicio Civil a los Derechos Colectivos de Trabajo de los Empleados Públicos del Perú”. Nos habla acerca de la vulneración de los derechos colectivos que la Ley del Servicio Civil trajo consigo, él señala que:

Los principales motivos por el cual la ley servir busco suprimir la negociación colectiva y otros derechos colectivos en el sector público fue porque el Ministerio de Economía y Finanzas, mediante la aprobación de la Ley de Presupuesto Público del año fiscal 2013, en la quincuagésima octava disposición complementaria y final señalaba que las negociaciones colectivas en el sector público, solo podían tener como objeto de negociaciones las condiciones laborales. Asimismo, eran nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o laudos arbitrales que vulneren lo establecido anteriormente, ya

que debía respetarse el principio de equilibrio presupuestal de la administración pública.

(p.3).

Sin duda alguna, lo señalado por el autor es un aporte fundamental a la presente investigación; Ya que, nos dice que la limitación que la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 trajo consigo, respecto a la negociación colectiva en el sector público restringiendo su ámbito de negociación solo a mejorar las condiciones laborales, se debió a un factor económico y siguiendo las políticas públicas de presupuesto para el año 2013, entonces teniendo como principal eje normativo los temas económicos resulta evidente que la Ley tuvo que buscar no regular aspectos que tengan que ver con eventuales negociaciones por temas económicos (bonos, etc).

Respecto a los derechos colectivos de los servidores civiles el Informe Técnico N° 1217 – 2015 – SERVIR/GPGSC de fecha 18 de noviembre del 2015, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, nos dice que la LSC tiene como objetivos contribuir a reunificar los regímenes de los servidores al servicio del Estado, por lo que uno de los principales temas que necesitan ser ordenados son los derechos colectivos, por ello el Capítulo VI del Título III de la Ley del Servicio Civil regula estos derechos ( sindicación, negociación colectiva y huelga) de los servidores civiles del nuevo régimen laboral del Servicio civil; Así como, de aquellos servidores estatales sujetos los regímenes laborales ya conocidos que son los 276, 728 y 1057.

Estas disposiciones y el marco normativo que regula los derechos colectivos de los servidores al servicio del Estado están vigentes y son de aplicación para los regímenes laborales antes mencionados desde el 5 de julio del 2013.

En cuanto lo referido a los temas de sindicalización de los servidores públicos y las exclusiones en ella previstas (Art. 40° LSC), las mismas se ajustan a lo dispuesto en el Art. 42° de la Constitución, el motivo de dicha exclusión responde a que algunos trabajadores son funcionarios de Estado con poder de decisión y en mayor o menor medida resulta inocuo que puedan verse beneficiados con acuerdos colectivos que podrían suscitarse en una eventual negociación colectiva. Esto también ha sido recogido por el Comité de Libertad Sindical en diversos pronunciamientos este órgano ha aceptado que ciertos funcionarios sean excluidos del

derecho de negociación. Así por ejemplo, en cierta ocasión ha sostenido que “el derecho de negociar colectivamente que el convenio 98° prevé, puede ser negado a los funcionarios que ejercen actividades propias de Administración del Estado”.

## **Internacionales**

Blanco, C (2017). En su tesis doctoral titulada “Las posibles transformaciones en la negociación colectiva en Brasil en comparación con la actual realidad española”, nos dice que:

En comparación a Brasil, España, a pesar de la presencia del Estado autoritario de Derecho, trabajó una transición bastante harmónica, ratificando las Convenciones 87 e 98 de la OIT en el año de 1977. Luego promulgó la Constitución Española en 1978 que en sus artículos 7 y 28.1 garantiza a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales el imperativo de que su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley, con la precisión de que su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos. (p.189).

Analizando a la Libertad Sindical desde el punto de vista español conviene recalcar que la Libertad Sindical se encuentra recogida y garantizada en el Art. 28° inciso 1, de la Constitución española, que señala todos tienen derecho a sindicarse libremente y respecto a la libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, sin duda alguna el artículo antes mencionado hace una marcada diferencia entre los derechos de sindicación y libertad sindical, en primera parte los derechos de sindicación le son inherente a todo ciudadano y la facultad de ejercerlos se encuentra garantizada por la libertad sindical. La tesis antes citada se plantea como objeto de estudio analizar la negociación colectiva desde el punto de vista del ordenamiento jurídico español como fuente del derecho del trabajo, argumentando que la negociación colectiva como fenómeno social no debe limitarse a lo estrictamente plasmado en el plano jurídico, el autor concluye diciéndonos que la caída del Estado Liberal para pasar a ser un modelo de Estado Social con la entrada en vigencia de la Constitución de 1978, traía un punto de partida importante es decir se proclamaba el derecho a la huelga y la libertad sindical se encargaba de garantizarla.

Algunos autores sostienen que la “Libertad Sindical es un derecho eminentemente colectivo, es decir si bien se puede actuar de forma individual al poder afiliarse a un sindicato el fondo es integrar o formar parte de un sujeto colectivo que tiene como finalidad actuar en defensa de los trabajadores, por lo tanto el fenómeno sindical aún en el plano individual resulta evidentemente colectivo” (Villavicencio, 2010, p.94).

Otra tesis importante en el plano internacional que nos habla de la Libertad Sindical es la que se publicó por la Universidad Rey Juan Carlos de España en el año 2017, esta tesis doctoral define al fuero sindical como una garantía de indemnidad de la que goza un trabajador afiliado a una organización sindical. Por ello García, B. (2017). En su tesis doctoral titulada “Un Decenio de Jurisprudencia Constitucional en Materia Socio laboral (2006-2016). Estudio sistemático y crítico”, nos señala que:

La garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad, con carácter general, de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical (artículo 28.1 CE), de manera que no resulta admisible sufrir consecuencias desfavorables por razón de la afiliación o actividad sindical. (...) En el ámbito de la Administración pública la garantía de indemnidad sindical, como ocurre respecto a otros derechos fundamentales, puede verse limitada por la concurrencia de otros bienes y derechos constitucionales, y entre ellos el mandato de eficacia administrativa en la actuación de la Administración pública. (p.48).

La tesis doctoral antes citada fue publicada en España el autor nos expone que el contenido del derecho fundamental de la libertad sindical incluye la garantía denominada garantía de indemnidad, es decir en el contexto jurídico laboral español la garantía de indemnidad protege a un trabajador a no ser desmejorado de sus condiciones laborales, lo que se conoce en nuestro contexto latinoamericano como el fuero sindical. Asimismo, el autor pone de manifiesto que la misma engloba una protección especial para el trabajador sindicalizado por lo que ante un acto vulnerador de la libertad sindical, basta que el demandante aporte indicios necesarios en un eventual enjuiciamiento, la carga de la prueba se invierte y corresponde a la parte demandada probar que sus decisiones se ajustaron a causas reales distintas a una posible vulneración de la

libertad sindical del demandante. Otro punto importante a señalar se da en la posibilidad de limitar este derecho cuando el trabajador sindicalizado labora dentro de la administración pública ello se enmarca en el mandato de eficacia administrativa; Sin embargo la misma deberá ser justificada, ponderada, indispensable y proporcionada, es decir no responde a cuestiones subjetivas sino que debe tener un sustento legal.

En cuanto a los límites a la Libertad Sindical tenemos una tesis de El Salvador, titulada “Limites a la Libertad Sindical de los Empleados Públicos a partir de la vigencia de los convenios N° 87 y 98 de la OIT en el Salvador”, publicada por Aguilar, I. (2011). En ella su autora nos dice lo siguiente:

“La Ley del Servicio Civil en el Salvador se aparta de los convenios de la OIT, ya que excluye a una amplia gama de funcionarios y empleados públicos de poder sindicalizarse; Asimismo, la facultad de negociar colectivamente a nombre del sindicato está limitada y estrictamente supervisada por el Ministerio de Hacienda, la misma que niega la posibilidad de una negociación en temas económicos, **se omitió regular el fuero sindical haciendo más factible el despido de un dirigente sindical** y no se establece la posibilidad de crear federaciones y confederaciones sindicales.” (p.15).

Teniendo en cuenta lo expresado en la tesis antes citada parece que el Servicio Civil en otros países también limita en exceso la libertad sindical de los trabajadores del sector público, en la tesis antes citada se detalla que en el Salvador la ley del servicio civil también restringe la negociación colectiva en aspectos económico y omite regular el fuero sindical en aspectos esa tendencia se ha visto reflejado en nuestra propia Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, que también trajo consigo una restricción a la negociación colectiva de los sindicatos del sector público que estaba referida a que los sindicatos podían negociar cada dos años y no de forma anual como se venía haciendo.

En el contexto sudamericano tenemos una tesis colombiana que nos habla del fuero sindical, publicada por la Universidad Nacional de Colombia. Para Cadena, D. (2013), en sus tesis de



maestría titulada “Libertad Sindical de los Servidores Públicos, Caso Colombiano”, ella nos señala lo siguiente:

La Corte Constitucional ha tratado el tema del fuero sindical de los empleados públicos, en la sentencia C-593 de 1993, en dicha sentencia la Corte declaró inexecutable el numeral 1° del artículo 409 del C.S.T, que excluía del fuero sindical a los empleados públicos, por ello se modificó el artículo 406 del CST, por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, y para el libre ejercicio de las funciones sindicales, se reconoció el fuero sindical a los delegados de la organización, junto con otras garantías laborales, como consecuencia del derecho constitucional consagrado en el inciso cuarto del artículo 39. De allí que hoy por hoy, los empleados públicos cuentan la garantía de fuero sindical. (p. 83).

Del párrafo antes citado se puede extraer una valiosa información respecto al fuero sindical, en ella tenemos que en el caso colombiano el Art. 39° hace mención al fuero y demás garantías necesarias para la adecuada gestión de los dirigentes sindicales; Sin embargo, no se especificó si dicha protección del fuero era para los dirigentes de sindicatos privados o públicos es por ello que recién mediante una sentencia el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional el Art. 409, numeral 1° del Código Sustantivo de Trabajo, ya que en ella se restringía el ámbito de protección de este derecho en beneficio de los servidores públicos, al día de hoy en Colombia tanto los dirigentes sindicales del sector privado como público se ven amparados por esta protección especial lo que garantiza el normal desarrollo de las organizaciones sindicales.

## **1.2. Marco Teórico**

El marco teórico consiste en redactar un contenido hilando párrafos que guarden relación con nuestras categorías de estudio, citando las referencias correspondientes de cada párrafo utilizado, en pocas palabras se busca plasmar un sustento teórico a la investigación. (Hernández, 2014, p.58).

De acuerdo con Hernández R., y Coello S. (2011). Nos dicen que las teorías relacionadas a nuestro tema de estudio constituyen el marco teórico sobre el cual descansa nuestra

investigación, se hace una síntesis de los resultados alcanzados en la revisión bibliográfica y se presenta a los principales autores que trabajan la temática. (p. 92).

A continuación presentare los trabajos previos o antecedentes que sirvieron de guía para elaborar la presente investigación respetando el citado correspondiente de cada investigación según el manual de referencias estilo APA.

## **La Libertad Sindical**

### **Aspectos Doctrinarios**

Según Villavicencio, A. (2010). En su libro titulado la Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación, nos dice lo siguiente: “Buscar una conceptualización que satisfaga lo que se concibe como libertad sindical es algo complicado, dado que se trata de un derecho complejo, ya que implica comprender dos facetas distintas, que incluye derechos de hacer (positivos) y de no hacer (negativos), frente a diversos sujetos; y que, además, está conlleva un componente evolutivo que incorpora, condiciona y matiza permanentemente importantes facultades a su contenido. (...)La libertad sindical puede ser definida como «el derecho fundamental de los trabajadores a organizarse colectivamente para la promoción y defensa de sus intereses comunes económicos y sociales». O, si se quiere, con un poquito más de concreción, consiste en el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes”. (p. 87).

Para Arévalo, J. (2016). La libertad sindical puede definirse como un conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones sindicales, para que pueda garantizarse el desarrollo de las actividades lícitas inherentes de cada organización destinada a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y laborales. (p.378).

Miyagusuku, J., y Vinatea, L. (2013). Exponen que la “libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores para poder sindicalizarse sin autorización previa, con el fin de promover, desarrollar, fomentar, proteger y defender sus derechos e intereses en busca del mejoramiento social, económico y moral de sus miembros”. (p.569).

Para Sánchez, J., y Rodríguez, E. (2013). En el Manual para la Defensa de la Libertad Sindical conceptualización a la libertad sindical como un derecho humano nos señalan lo siguiente: “La Libertad Sindical, se constituye en valor fundamental y pilar de la OIT. (...) forma parte de los derechos humanos y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en los Convenios núms. 87 y 98, entre otros. Actualmente no es posible el desarrollo de la Libertad Sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de éstos, sin la vigencia de aquélla. En otras palabras, la Libertad Sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos, y viceversa. Es más, podríamos decir que la Libertad Sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos, porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación, participación socio-política y lucha, enriquece los contenidos e impulsa la progresión de los derechos humanos en su conjunto. De hecho, no es posible hablar del derecho al y del trabajo sin vincularlo al ejercicio del derecho de Libertad Sindical como garantía de la justicia social en las relaciones laborales”. (p.26).

De conformidad con lo expuesto por el Dr. Alfredo Villavicencio Ríos, la libertad sindical se define como el derecho que tiene todo trabajador a constituir las organizaciones que estime convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. En palabras más simples, la libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos. La libertad sindical sirve para equilibrar un poco la relación, desigual por naturaleza, entre el empleador y el trabajador. Pero este derecho tiene una especial relevancia en la medida en que no solo es un derecho constitucional y fundamental de toda persona sino que también, no es posible sin el ejercicio de otros derechos humanos, y viceversa. Asimismo, nos dice que la misma lleva consigo un componente evolutivo que matiza importantes facultades a su contenido.

Asimismo, de conformidad con los autores José Sánchez y Eduardo Rodríguez, nos dicen que la libertad sindical es un derecho humano fundamental e inherente a cada persona la misma que garantiza el cumplimiento de otros derechos humanos, es decir un tipo de engranaje que se complementa con otros derechos para garantizar su efectividad.

Adicionalmente a los conceptos antes detallados, no podemos dejar de realizar una breve pero necesaria comparación de lo que estipulaba la antecesora Constitución de 1979 respecto a la libertad sindical, y analizar si es que hemos avanzado en relación con la actual de 1993. Considero en ese sentido, que la Constitución vigente representa un retroceso no solo respecto al derecho de la libertad sindical sino en materia de derechos colectivos en general. Ahora, respecto del derecho materia de análisis en concreto, el artículo 51° de la Constitución de 1979 era detallada, y mucho más completa respecto a la definición, alcances y protección de este derecho, decía lo siguiente:

“Artículo 51: El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa. Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo. Los sindicatos tienen derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales. Las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución en última instancia de la Corte Superior. Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponde”.

La constitución actual (1993) garantiza la Libertad Sindical en su Art. 28° inciso 1), pero se limitó en cuanto a su descripción por lo que el Tribunal Constitucional a través de diversas sentencias le ha dado una interpretación propia de acuerdo a la doctrina y tratados internacionales de los cuales el Perú es parte.

El Dr. Alfredo Villavicencio al respecto nos dice que la protección de la libertad sindical en nuestro país es limitada y simbólica, ya que la consagración jurídica de un derecho no es

suficiente para garantizar su vigencia real, el maestro señala que la consagración constitucional de la libertad sindical implica la instauración de garantías positivas y negativas; Asimismo, nos dice que el texto constitucional le impone al Estado la obligación de garantizar la libertad sindical y proveer el derecho instrumental necesario para que pueda desarrollarse, ello en mérito que nuestro país tiene el record de ser el país con más quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Cuando habla de la provisión estatal del derecho instrumental por parte del estado se refiere a que debe existir un marco regulador normativo que abarque los mecanismos necesarios de defensa y tutela de la garantía establecida en la constitución, para ello se debe otorgar al trabajador una legislación adecuada que sea determinante al momento de garantizarla no la simbólica que tenemos hoy en día.

### **La Libertad Sindical Individual**

Tal y como se ha definido en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005-AI/TC, el Tribunal Constitucional señala que la Libertad Sindical se manifiesta en dos dimensiones: *Intuito Personae o Individual y Plural o Colectiva*.

Ahora bien en el aspecto individual, es el derecho que tiene el trabajador para constituir organizaciones sindicales o afiliarse a alguna de ellas. También el de no incorporarse o retirarse libremente de ellas. Es decir en el plano individual se faculta al trabajador a que pueda constituir, afiliarse, desafiliarse o no integrarse a una organización sindical sin que ello pueda repercutir negativamente en sus condiciones laborales.

### **La Libertad Sindical Colectiva**

La Libertad sindical colectiva hace referencia la capacidad que tiene un sindicato base para afiliarse o desafiliarse a otra organización sindical de grado superior, ya sea en el ámbito nacional o internacional, en nuestro ordenamiento jurídico a las primeras se les llama sindicato, a las segundas federaciones y a las terceras confederaciones.

A decir de esto un sindicato agrupa un mínimo de 20 trabajadores, una federación puede agrupar a un mínimo de dos sindicatos que sean de la misma actividad o clase y para formar una confederación un mínimo de dos federaciones, esto en el sector privado, para constituir una federación en el sector público es necesario la afiliación de no menos de 20 sindicatos y de 5 federaciones o 2 federaciones más 30 sindicatos para constituir una confederación.

Es un poco absurda y exagerada la desproporción de requisitos en comparación con sus pares del sector privado, que deben cumplir las organizaciones del sector público para constituir una organización de grado mayor.

### **La Libertad Sindical en la Jurisprudencia**

Mediante sentencia recaída en el Exp. N° 03204-2009-PA/TC, el TC ha señalado que la Libertad Sindical es un derecho fundamental, además se reconoce la estrecha vinculación entre esta y otros derechos colectivos tales como la negociación colectiva y la huelga, ya que en el fundamento 2, párrafo 2 sobre la procedencia de la demanda la segunda sala del Tribunal Constitucional delimita el análisis de la controversia aduciendo que existe una vulneración de la libertad sindical en su dimensión plural al no reconocerse la personalidad jurídica de un sindicato registrado ante el ROSSP del Ministerio de Trabajo por ende se produce una afectación indebida y limita la negociación colectiva del sindicato demandante al no atender su pliego de reclamos, la sentencia dice lo siguiente:

“6. Habiéndose comprobado que EsSalud indebidamente se negaba a reconocer la personería jurídica del demandante como sindicato, resulta evidente que tampoco se le permitió el ejercicio de sus derechos de negociación colectiva y de huelga. Ello se encuentra comprobado con el Informe N.º 0031-GCRH-ESSALUD-2004, de fecha 27 de agosto de 2004, obrante a fojas 70 vuelta, en el que se señala que el Sindicato demandante no se encuentra legalmente facultada a interponer pliego de reclamos, destinados al inicio de una negociación colectiva (sic). [...] corresponde concluir que EsSalud ha vulnerado los derechos de negociación colectiva y de huelga, ya que pesar de que la personería jurídica del Sindicato demandante se encontraba reconocida por la Autoridad de Trabajo, éste se

negaba a reconocérsela, impidiéndole el ejercicio de sus derechos de negociación colectiva y de huelga”.

Analizando el fundamento 6, se puede interpretar que implícitamente el TC protege la libertad sindical, ya que sin ella es imposible materializar otros derechos tales como la negociación colectiva se encarga de resaltar su importancia y su vinculación estrecha entre esta y otros derechos, ya que en este caso en concreto la falta de reconocimiento de la personería jurídica vulnera a su vez la negociación y colectiva y huelga del sindicato recurrente, ambas consideradas como materializaciones de la Libertad Sindical.

Ahora otro aspecto medular del concepto de Libertad Sindical es la que nos da el Tribunal Constitucional mediante Sentencia recaída en el Expediente N° 0008- 2005-PI/TC, ha precisado, los alcances y efectos que están contenidos en ella, conceptualizándola como “una capacidad autodeterminativa de la que gozan los trabajadores para constituir y organizar el desarrollo de un sindicato, se manifiesta en dos dimensiones: (i) *intuitio personae*, que a su vez se subdivide en 2 facetas (positiva y negativa), la faceta positiva es el derecho que tiene el trabajador para constituir un sindicato o afiliarse a sindicatos ya constituidos y la faceta negativa consiste en el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafilarse de una organización sindical; (ii) la libertad sindical plural, la misma que comprende tres aspectos: 1) ante el Estado (comprende la autonomía sindical y la personalidad jurídica); 2) ante los empleadores (comprende el **fuero sindical** y la proscripción de prácticas desleales); y 3) ante las otras organizaciones sindicales (comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.)”.(Fundamento 4).

De lo expuesto anteriormente nos enfocaremos en interpretar la segunda dimensión de la Libertad Sindical, también denominada “Plural o Colectiva”, que presenta tres niveles de protección:

- 1) Frente al Estado, comprende la autonomía sindical y la personalidad jurídica que se obtiene a través del registro respectivo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, a elegir libremente a sus representantes sindicales en cumplimiento al mandato de prohibición

expreso por parte del estado de vulnerar la capacidad democrática de cada organización sindical, organizar su plan de acción de la forma que ellos crean conveniente, sin ningún tipo de injerencias externas.

- 2) Ante los empleadores, comprendiendo especialmente el **fuero sindical** y la prohibición de prácticas desleales, esto es, que los dirigentes sindicales cuentan con una protección especial que sirva para garantizar el desempeño de sus funciones y el cumplimiento del periodo de mandato para el que fueron elegidos.
- 3) Frente a otras organizaciones sindicales, comprendiendo el derecho a la diversidad sindical.

Otra sentencia histórica y que realzo el énfasis que se debía poner al momento de normar contenido jurídico esencial que sirviera para regular la libertad sindical y los componente que ella engloba se debe en parte a que se producen múltiples casos de despidos arbitrarios por razones de afiliación sindical contraviniendo de esta forma el derecho constitucional protegido y garantizado desde hacía 10 años atrás con la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1993, la sentencia a la que hago mención es la que recayó en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, precisamente en fundamento 11 de la aludida sentencia, se hace referencia que el término de la relación laboral entre un grupo de trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A. se debía a su condición de afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica S.A. y a la Federación de Trabajadores del Perú S.A., el tribunal falla ordenando la reincorporación al trabajo de las personas afiliadas al sindicato que fueron despedidas por telefónica y disponen que dicha empresa se abstenga de continuar con el ejercicio sus prácticas antisindicales respecto a los trabajadores afiliados que aún continuaban laborando.

Esta sentencia ha sido materia de análisis por tratadistas de derecho laboral en nuestro país entre ellos tenemos a Martín Carrillo, quien nos dice al respecto que la modalidad de despido masivo por parte de la empresa al momento de dar por terminado el vínculo laboral de forma unilateral con los trabajadores sindicalizados es incompatible con el derecho al trabajo, ya que esta exige que la causa de despido se sustente en la Ley.



## **La Libertad Sindical en el Derecho Comparado**

La Libertad Sindical ha sido definida en innumerables ocasiones como un derecho fundamental y humano, se encuentra en el centro de los valores de la OIT, consagrada en la Constitución de la Organización Internacional de trabajo de 1919, en la declaración de Filadelfia de la OIT de 1944; Así como en diversos convenios de la OIT (87°, 98°, 135°, 141°, 151°, etc), suscritos y ratificados por diversos países alrededor del mundo lo que en definitiva se convirtió en las principales fuentes de inspiración para que cada país adopte una técnica legislativa propia al momento de defender y garantizar la libertad sindical. A continuación se expondrá las principales legislaciones que la han normado.

### **Argentina**

Se encuentra consagrado en el Art. 14° bis, de la Constitución Política de ese país en ella se concede derechos a los gremios en forma amplia; Sin embargo el carácter instrumental de la misma se ve reflejado en las leyes que regulan a las asociaciones sindicales, tales como la Ley N° 23.551 y su reglamento que establecen distinciones entre las asociaciones que poseen personería gremial y aquellas que solo cuentan con una simple inscripción.

### **Brasil**

Con la entrada en vigencia de la Constitución de 1988 se eliminó el control que el gobierno brasileño ejercía sobre las organizaciones sindicales, ya que esta versaba sobre la potestad que tenía el gobierno para reconocer o no la legalidad de un sindicato. Se encuentra plasmada en el Art. 5° párrafos XVII a XX de la Constitución, el Art. 8° del mismo cuerpo constitucional, se destaca como punto en contra que se exija el requisito de sindicato único, no están permitidos los sindicatos de empresa.

Sin lugar a dudas a diferencia de otros países llama la atención que siendo el país más desarrollado a nivel sudamericano se limite de forma excesiva la libertad sindical.

## **Chile**

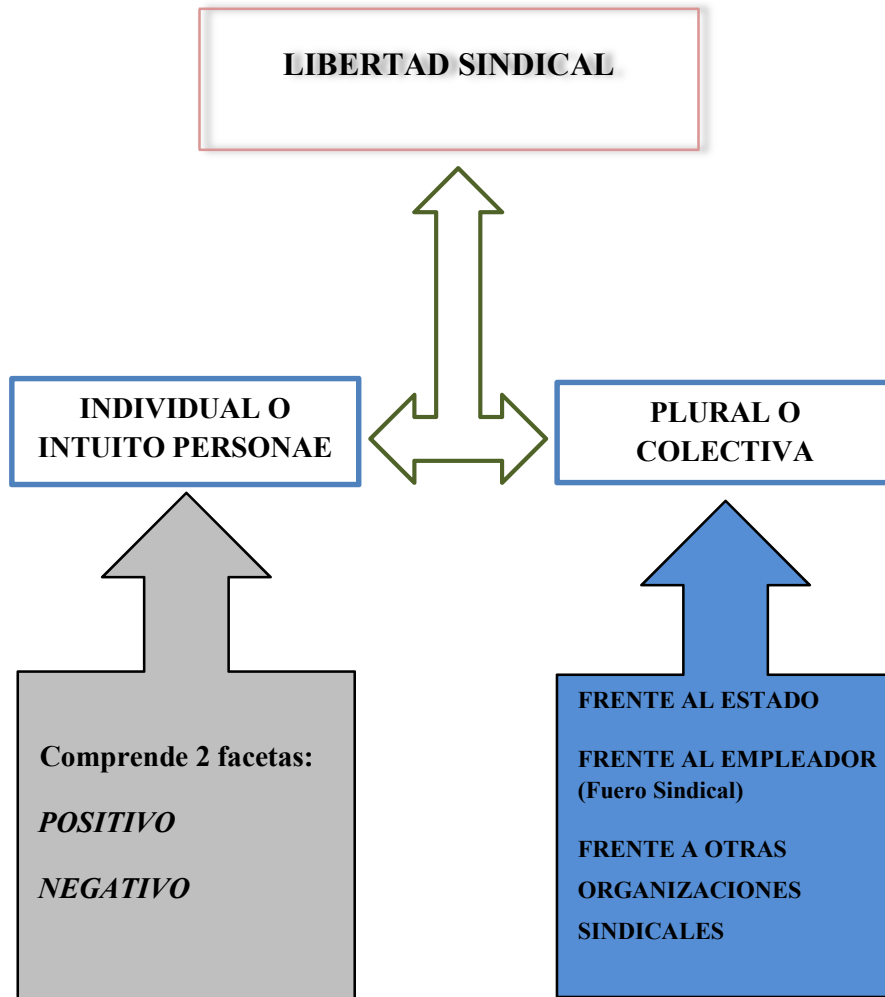
El Art. 19° de la Constitución Política de la República de Chile, ha señalado que las organizaciones sindicales deberán registrar sus estatutos y actas constitutivas en el registro especial a efectos de que gocen de personalidad jurídica, eso sí se limita su accionar a temas de carácter político partidistas.

## **Colombia**

El Art.39° de la Constitución Política colombiana dice expresamente que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado, su reconocimiento jurídico se da con la sola presentación e inscripción del acta de constitución, un aspecto interesante es que de forma expresa se da la prohibición implícita de la cancelación de una organización sindical por la propia autoridad administrativa de trabajo y se deja esta potestad exclusivamente en el aparato judicial garantizándose de esa forma el derecho de defensa en sede judicial de la organización sindical de la cual se pretende su cancelación.

Según datos históricos se dice que la primera organización sindical apareció en 1847 debido a la creación del Sindicato de Artesanos de Bogotá, un punto negativo en cuanto a la vulneración de la libertad sindical se dio precisamente en este país con el caso emblemático conocido a nivel mundial como la “Masacre de las Bananeras”, cuando el ejército abrió fuego asesinando de esta forma a más de 1000 trabajadores en Huelga que reclamaban un aumento en sus salarios.

**ESQUEMA CONCEPTUAL DE LA LIBERTAD SINDICAL**  
**ESQUEMA N° 01**



**Fuente:** Elaboración propia

## **El Fuero Sindical**

### **Aspectos Doctrinarios**

Según Toyoma, J., y Vinatea, L. (2013). “El fuero Sindical es una institución jurídica que protege a determinados sindicalizados a no ser despedidos ni removido a otros establecimientos de la misma empresa sin una causa justa que sea debidamente demostrada. No es exigible el requisito de aceptación del sindicalista cuando su traslado no le impida proseguir con sus funciones inherentes al cargo de dirigente sindical, establecidas en el estatuto del sindicato. Es en ese sentido nuestra Carta Magna ha reconocido de manera genérica el fuero sindical, al garantizar la Libertad Sindical. De la misma forma, los convenios internacionales han establecido este derecho en favor de los trabajadores y han desarrollado un concepto amplio de protección, no solo para ciertos trabajadores, sino para todos en general.” (p.583).

De lo anteriormente expuesto podemos señalar y resaltar que el fuero sindical es un efecto de la Libertad Sindical, que a opinión del autor nuestra Constitución al garantizar la Libertad Sindical, implícitamente está reconociendo de forma genérica el fuero sindical del que gozan los trabajadores en general, por lo tanto se entiende que el real alcance del fuero sindical no se limita solo a proteger a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Dec. Leg. 728), sino a todos en general; Siendo así, no habría impedimento constitucional para normar el fuero sindical y que este sea una protección especial que proteja también a los servidores públicos que integran un sindicato de alguna entidad pública.

Según Elguera, M. (2014). “El modelo de fuero sindical ha ido evolucionando con el paso de los años, por lo que antes solamente significaba la protección del dirigente sindical contra el despido, sin embargo ahora es la protección de todo trabajador que desarrolla actividad sindical contra cualquier acto perjudicial a la libertad sindical, vemos que, tradicionalmente, el fuero sindical ha significado la protección contra el despido injusto de los dirigentes sindicales” (p. 2).

Para Villavicencio, A. (1999). Nos dice que el Fuero Sindical es una institución que nace en América Latina y busca proteger a los integrantes más expuestos de la organización sindical, es decir los dirigentes del despido. En conclusión se podría decir que es un conjunto de medidas del dirigente y del afiliado a una organización sindical buscando que no se recorte ni desmejore sus condiciones laborales.

De lo anteriormente expuesto podemos señalar y resaltar que el fuero sindical es un efecto de la Libertad Sindical, que a opinión de los autores antes citados nuestra Constitución al garantizar la Libertad Sindical, implícitamente está reconociendo de forma genérica el fuero sindical del que gozan los trabajadores en general, por lo tanto se entiende que el real alcance del fuero sindical no se limita solo a proteger a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Dec. Leg. 728), sino a todos en general; Siendo así, no habría impedimento constitucional para normar el fuero sindical y que este sea una protección especial que proteja también a los servidores públicos que integran un sindicato de alguna entidad pública, a efectos de que los dirigentes sindicales tengan mejores medios de defensa técnicos frente a sus empleadores y su actividad gremial no se vea restringida de forma arbitraria. Entonces cabría la posibilidad de plantearnos el siguiente cuestionamiento ¿Si el estado peruano reconoce la protección especial del fuero sindical a todos los trabajadores porque nunca se preocupó de otorgar dicha protección a los trabajadores estatales? .

En la actualidad en nuestro país no hay un tratado doctrinario que especifique la diferencia del Fuero Sindical amplio y el restringido, por la primera entendemos que consiste en la protección del total de trabajadores afiliados al sindicato desde el momento de la constitución y hasta 3 meses después según el tiempo y espacio regulado en la LRCT, mientras que por el fuero sindical restringido se entiende que solo gozan de esta protección aquellos dirigentes sindicales que están facultados por el estatuto de cada sindicato y reconocidos mediante una Constancia de Inscripción al Fuero Sindical otorgada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Art. 31°, inc. a) y b) y su reglamento, Capítulo III desde el Art. 12° al 14°.

## **El Fuero Sindical en sentido amplio**

Se entiende por Fuero Sindical amplio, cuando se protege a la colectividad de los trabajadores afiliados al sindicato sin distinción alguna entre dirigentes sindicales e integrantes a no ser despedidos ni desmejorados de sus condiciones laborales por el hecho de formar una organización sindical, es decir abarca una protección total del sindicato, el plazo de vigencia de protección de este tipo de fuero sindical es limitado, el Art. 31° literal a) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, limita el periodo de vigencia desde la presentación de la solicitud de registro del sindicato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y hasta 3 meses después (del registro).

## **El Fuero Sindical en sentido estricto o restringido**

El fuero sindical en sentido restringido solamente se limita a proteger a los dirigentes sindicales previstos en el estatuto de cada organización gremial, mientras dure su periodo de vigencia del mandato por el cual fueron elegidos, debe tenerse en cuenta que este acto es inscribible ante la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo, de conformidad con el numeral 20° del TUPA del sector. Cabe resaltar, que solo se expiden las constancias de inscripción a los sindicatos privados, privados – públicos, que solo tengan entre su afiliados a trabajadores del régimen laboral de la actividad privada (Dec. Leg. N° 728) exclusivamente.

Al respecto quiero desarrollar una crítica al momento de formularse la inscripción de los trabajadores amparados al Fuero Sindical ante el MTPE, se han dado casos en el que la AAT ha denegado la solicitud de inscripción de los algunos dirigentes sindicales al fuero sindical por el hecho de que al momento de presentar su solicitud estos cometieron errores de tipo material, por lo que tienen que volver a presentar sus solicitudes, debiendo tener presente la AAT que sus pronunciamiento solo son de tipo formal más no constitutivos, por lo que debería dejar lado trabas burocráticas que menoscaban una tramitación rápida de las constancias en beneficio de las organizaciones sindicales.

La inscripción de los trabajadores amparados ante el Fuero Sindical como procedimiento administrativo se encuentra regulada en el TUPA numeral 20° del sector, previo cumplimiento de los requisitos allí estipulados, que son los siguientes:

- Solicitud debidamente suscrita por la representación sindical vigente de la organización registrada previamente por el MTPE
- Relación de los dirigentes sindicales amparados por el fuero sindical, indicando sus nombres y cargos que deben estar establecidos en el estatuto de cada organización sindical, debiendo tener en cuenta el número de trabajadores.
- Copia de la comunicación dirigida al empleador, debidamente recepcionada cuando corresponda.

Cabe señalar que este procedimiento se encuentra a cargo de la Sub Dirección de Registros Generales, la misma que tiene como plazo máximo de expedición 5 días hábiles contada desde el día siguiente de su recepción por mesa de partes del MTPE.

Es necesario precisar que el TUPA numeral 20° señala que es un procedimiento automático, es decir no se encuentra sujeto a calificación; Sin embargo, se han presentado casos en los cuales la solicitud ha sido denegada por la Sub Dirección de Registros Generales, a veces por errores de tipo mecanográfico, ya que al momento de presentar su solicitud las organizaciones sindicales en su relación de dirigentes sindicales consignan cargos que no están contemplados estatutariamente o por errores de tipo material como consignar un nombre distinto en el cargo asignado a otro dirigente. Asimismo, el Tupa señala que la resolución que deniega la solicitud de inscripción ante el fuero sindical es susceptible de apelación ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos.

## **Marco Histórico del Fuero Sindical en el Perú**

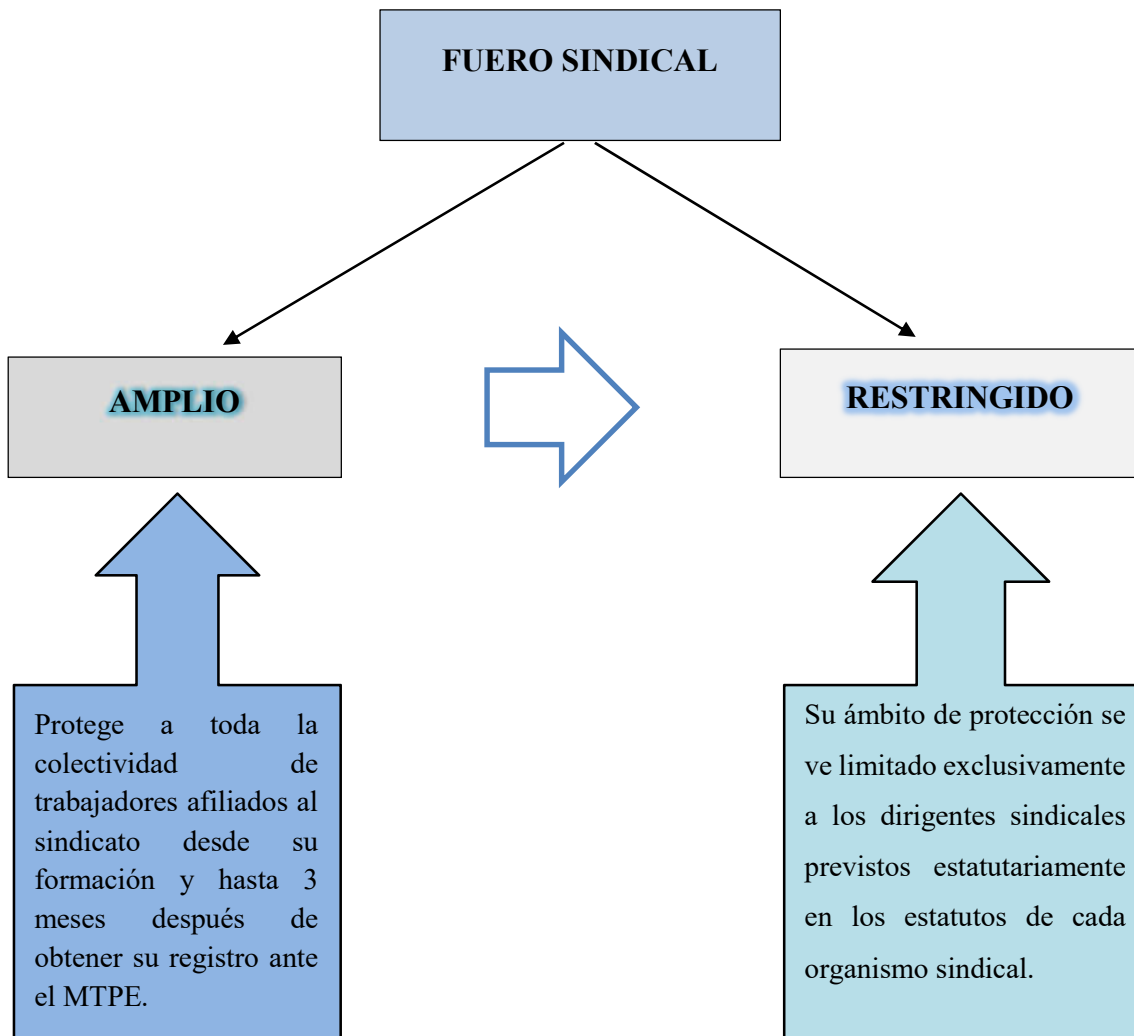
El Fuero Sindical se incorpora en nuestra legislación nacional desde el 20 de abril de 1957, en ese entonces se buscaba proteger a los personeros de los sindicatos en proceso de organización y de los miembros de las juntas directivas de los sindicatos ya establecidos.

Algunos tratadistas consideran que el fuero sindical es un concepto que aun a la fecha de hoy como mecanismo de protección para los dirigentes sindicales está en proceso de evolución constante, actualmente se encuentra regulada en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su reglamento, sin embargo su ámbito de protección se ve limitada solo a los dirigentes de sindicatos que estén integrados por trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.



## ESQUEMA CONCEPTUAL DEL FUERO SINDICAL

### ESQUEMA N° 02



**Fuente:** Elaboración propia

## **El Servicio Civil Peruano**

### **Aspectos Doctrinarios**

Denominado también “empleo público”, está referido al plano laboral de las personas que prestan servicios al estado, llamados también servidores públicos o trabajadores estatales por su condición de subordinación con el estado.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha elaborado una guía o resumen histórico acerca del servicio civil en el Perú y su intento de reformarla con el paso de los años y los ha dividido en cinco etapas trascendentales que marcan todo un cambio continuo en el marco regulatorio de derechos y beneficios laborales con la finalidad de alcanzar índices de satisfacción idóneos para ambas partes, por un lado el estado al proveerse de trabajadores o servidores que estén al nivel requerido por las instituciones públicas y para los servidores al regular derechos y beneficios laborales tratando de igualar condiciones laborales con sus pares del sector privado.

### **Primer Intento de Reforma (1990-1992): Cierre de la Carrera Administrativa, creación de nuevas modalidades de contratación y nuevas formas de ingreso en la Administración Pública.**

En estos primeros años de gobierno del ex presidente Alberto Fujimori, un ingeniero agrónomo que hasta ese momento era un político ajeno a los tradicionales partidos políticos que existían en el país recibía impensadamente el mandato constitucional de ejercer el cargo más importante de nuestro país ser presidente constitucional de la República del Perú y tenía que hacer frente a una hiperinflación heredada por el gobierno saliente de Alan García Pérez, la crisis del terrorismo que hacía mella por todo el país, el descontento general de la población raíz de la escases de alimentos, etc. Es decir un contexto muy distinto al que vivimos en la actualidad, ya que gozamos de cierta estabilidad económica tendiente a un crecimiento porcentual anual.

Lo que hizo el entonces ex presidente es ya conocido por todos como un ajuste económico que ante la hiperinflación que afrontaba el país era más que necesaria, fue entonces cuando sus

asesores idearon y pusieron en práctica un “programa de estabilización que consistía en recuperar la cuentas públicas aminorando el déficit público”. (Cortázar, 2002, p. 9).

En ese contexto el gobierno puso sus esperanzas en dicho programa, ya que el éxito o caída de la gestión gubernamental de aquel entonces dependía de ello, una de las primeras medidas adoptadas fue la reducción del tamaño del estado, ya que la caja fiscal no podía seguir afrontando el costo de la planilla pública, los datos estadísticos de la época arrojaban cifras de continuo crecimiento en cuanto a la contratación de personal estatal se decía que desde los años 1985 a 1990 “la planilla publica creció de 614, 837 a 730,000”. (Hammergen, 2002, p.15). El primer Ministro de ese entonces Juan Carlos Hurtado Miller decía que era evidente y necesaria la reducción de la planilla pública, ya que el tener un rango elevado de trabajadores estatales no había cambiado en nada los servicios prestados por el estado dirigido a la ciudadanía al contrario daba muestras de ser un servicio burocratizado, pobre e ineficaz. Siendo así, se pidieron facultades legislativas al congreso para reformar el Estado, la misma que fue negada, ya que el gobierno de turno no tenía la mayoría necesaria para ejercer una influencia adecuada en el congreso; Sin embargo, ello solo significo que el propio presidente pusiera como un tema de agenda eminente la reestructuración estatal y acabar con lo que el llamo el “sobredimensionamiento de la administración pública”.

El régimen laboral de la época otorgaba a los servidores estatales la estabilidad laboral en sus puestos, por lo que reducir la planilla del estado no era algo tan sencillo que digamos y no iba a ser viable de la forma rápida que se preveía en un primer momento. Por lo que se optó por un programa de compra de renuncias que se habían llevado a cabo con éxito en otros países de la región, esto implicaba que los servidores públicos renunciaban a sus puestos de trabajo a cambio de una compensación extraordinaria. Según Cortázar, J. (2002). “El MEF había destinado 60 millones de dólares para esta primera meta (...), algunos apuntes y reportes periodísticos de la época señalaban que la idea era que renuncien 50,000 trabajadores de forma voluntaria a cambio de recibir la compensación económica prometida”. (p.11).

Otro punto trascendental en esta época oscura de respeto por los derechos laborales de los servidores públicos fue el calificativo de “excedente” que recibió el personal estatal que no

pasaba las evaluaciones semestrales a la que fueron sometidos los que no se acogieron a la renuncia voluntaria lo que origino ceses colectivos.

Por ende se puede resumir este primer intento de reforma de la siguiente manera:

- Se dan los primeros ceses colectivos y reducción de personal de las planillas del estado a través del programa de compra de renuncias voluntarias.
- Cierre del ingreso a la carrera administrativa para mantener bajo ingreso de personal a la administración pública con la Ley de Presupuesto de 1992.
- Creación del Régimen Laboral de la Actividad Privada mediante el Decreto Legislativo N° 728.
- Se establece la modalidad de contratación por servicios no personales (SNP), para proveer de trabajadores a las diversas entidades estatales sin la obligación de incorporarlos a las planillas del estado.

### **Segundo Intento de Reforma (1995-1997): Modernización del Estado**

A este segundo intento de reformar el servicio civil en nuestro país se le conoce como el proceso de “modernización” del estado, que tenía su simiente en el Decreto Legislativo N° 834 publicado el 16 de julio de 1996 y llamado “Ley Marco de la Modernización de la Administración Pública”.

Según Cortez, J. (2015). Este proceso trajo como principales metas reorganizar el estado y crear entidades con un régimen especial, mejorar los sistemas administrativos y crear nuevos entes rectores, sinceramiento de los contratos SNP y su conversión a contratos de naturaleza laboral, finalmente mejorar la cobertura de servicios públicos mediante una ley de descentralización. (p.4).

Este segundo intento de reformar el servicio civil en nuestro país suponía un incremento en el gasto de planillas por la conversión de los SNP a contratos de naturaleza laboral, por lo que no recibió el apoyo político necesario para llevar a cabo la reforma prevista en el Dec. Legislativo N° 834, solo se limitó a la aprobación de proyectos de Ley, tales como la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado - Ley N° 26850 publicado el 30 de julio de 1997, la Ley del Servicio Diplomático y la Ley sobre la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en caso de parentesco.

### **Tercer Intento de Reforma (2000-2006): Institucionalidad Pública**

Este tercer intento por reformar y plasmar de manera definitiva un servicio civil eficiente y que vaya acorde con los fines del aparato estatal se inicia en 2002 con un proceso de modernización y descentralización del Estado. Asimismo en el año 2004 se promulgo la Ley Marco del Empleo Público, la misma sirvió de antecedente para lo que se conoce hoy como la Ley del Servicio Civil; Sin embargo, la implementación de las medidas complementarias no recibió el apoyo esperado por el temor de un incremento en el gasto de las planillas públicas.

### **Cuarto Intento de Reforma (2008): Creación de Servir**

Servir viene a ser la Autoridad Nacional del Servicio Civil según información proporcionada en su portal web se definen a sí mismos como una gerencia central o general en Recursos Humano de la Administración Pública, se creó en el junio del 2008 mediante la promulgación del Decreto Legislativo N° 1023, tiene como funciones desarrollar oficinas de recursos humano para ayudar a la gente actuado como socios estratégicos, desarrollar un sistema de evaluación e información para asegurarse de esta forma que el personal al servicio del estado este en constante capacitación y especialización en los procedimientos que tienen a su cargo, así como gestionar e implementar el cuerpo de gerentes públicos quienes se desarrollaran en los tres niveles de gobierno cuando la administración así lo requiera, entre otras.

### **Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057**

También denominada “Ley Servir”, es la Ley que busca unificar los regímenes laborales que coexisten en la administración pública dándole un enfoque primordial a la meritocracia, entro en vigencia a partir del 05 de julio del 2013 y el proceso de implementación sigue aún a la fecha de hoy, ha sido cuestionada y duramente criticada como una ley que recorta derechos colectivos, ha sido objeto de una demanda de inconstitucionalidad Caso de la “Ley del Servicio Civil”; Sin embargo, aun después de todo ello debemos de reconocer que desarrolla un criterio innovador en cuanto a la contratación de personal en el sector público otorgando una cierto margen de estabilidad laboral y capacitación constante del personal a efectos de garantizar servicios de calidad a los ciudadanos.

### **La Omisión Legislativa del Fuero Sindical en la Ley del Servicio Civil**

Con la entrada en vigencia de la Ley Servir se da un paso importante y marca un hito en cuanto a una regulación única y efectiva que busque uniformizar los distintos regímenes laborales que coexisten en el sector público a fin de que prime la meritocracia y se logre uniformizar los derechos laborales de los servidores civiles sin distinción alguna; Sin embargo, teniendo en cuenta el proceso de implementación aún en la actualidad es progresivo no se han advertido las deficiencias que ella trae y una de ellas podría ser un vacío legal respecto a regular el fuero sindical como marco protector y garante de la libertad sindical de los servidores agrupados a las organizaciones sindicales del sector público.

Según Vicente, F. (2017). “La ausencia de una norma de manera general se denomina “laguna.” (p. 3).

El autor nos dice, que la falta o ausencia de una norma dentro de un contexto jurídico específico ó la no existencia de la misma se le denomina “laguna”, diversos autores opinan que para ser más exactos nos podemos referir a ella como lo que se conoce hoy en día un “vacío legal”.

La ciencia moderna ha llegado a la conclusión que las leyes son insuficientes para resolver la infinidad de problemas y situaciones que plantea la vida practica del derecho. Es decir, que pese al anhelo del legislador de prever todas las situaciones posibles que pueden ocurrir en la vida

cotidiana, siempre quedan fuera de ella casos no imaginados, es a esto lo que se denomina “laguna de la Ley”.

En nuestro país se han desarrollado diversos estudios y tratados acerca de los vacíos legales desde los estudios de inconstitucionalidad de algunas leyes por el hecho de omitir un mandato expreso de carácter constitucional ya sea expreso ó implícito, hasta desarrollar teorías referente la aplicación de las fuentes de la Ley, como control regulador o efecto posterior para suplir la falta de una norma expresa que pueda regular la situación no contemplada en la Ley.

A primera vista o comprensión del tema parece sencillo que si advertimos un vacío legal lo pongamos de conocimiento al legislador que emitió la norma para que pueda complementarla; Sin embargo, esta pretensión puede ser muy compleja y quizá muy alejada de la realidad, dado que se trata de un proceso muy complejo, ya sea por cuestiones de índole política o puede ser que haya otras prioridades legislativas.

Según la dogmática constitucional contemporánea, la Constitución puede ser afectada no solo por actos o conductas positivas, sino también por omisiones. Así tenemos que según Bastos, M. (2012), nos dice: “(...) La inconstitucionalidad por omisión se presenta cuando algo que está constitucionalmente ordenado no se lleva a cabo o no se cumple. (...) Puede postularse, por ejemplo, del legislador cuando no dicta la ley a la que estaba exigido por mandato expreso (e incluso implícito) de la Constitución”.

Una definición interesante del autor cuando nos habla que la falta de regulación normativa, en el ámbito doctrinario constitucional se le denomina omisión legislativa, la misma se enmarca en el caso de que no se dicte una ley que estaba prevista constitucionalmente ya sea expresa o implícita o que aun cuando se dicte una Ley que busque cumplir el precepto constitucional la misma se vea afectada por no cumplir algún mandato implícito que ella ordenaba.

Por lo tanto, hay que determinar si el fuero sindical se encuentra regulado en nuestra constitución, analicemos, el Art. 28° de la Constitución Política de 1993, que nos dice lo siguiente:

**Art. 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:**

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

Señala sus excepciones y limitaciones.

De lo esbozado en el inciso 1), del Art. 28°, se nos dice que el estado garantiza la Libertad Sindical, entendemos que este es un reconocimiento implícito al derecho de gozar de la protección especial del fuero sindical; ya que, es el principal efecto de la Libertad Sindical, tal y como lo ha expuesto el propio Tribunal Constitucional.

Según Bastos, M. (2012). Nos dice que la “Constitución puede ser afectada no solo por actos o conductas positivas, sino también por omisiones”. (p.254). Siendo así, nos habla de 2 tipos de omisiones legislativas las absolutas y las relativas.

Las omisiones legislativas absolutas, son aquellas referidas a la ausencia absoluta de una ley o regulación que cumpla el mandato constitucional de desarrollo legislativo, es decir el supuesto de desatención absoluta en la protección de los derechos sociales, por lo tanto hablamos de omisión legal absoluta cuando no se han diseñado o normado políticas de desarrollo estatal ordenadas constitucionalmente.

En tanto que, las omisiones legislativas relativas es cuando a pesar de que existe la Ley que ha desarrollado determinado mandato constitucional, dicha ley ha omitido incluir dentro de sus destinatarios o beneficiarios a un grupo que debía haber incluido, lo que según doctrina alemana se conoce como “exclusión arbitraria de beneficios” (obviamente enmarca cierta afectación al Principio de Igualdad).



Asimismo, se puede hablar de omisión legislativa relativa, en el supuesto caso de que se haya implementado una política pública para la protección de derechos sociales y existan una diferenciación entre los beneficiarios o destinatarios alcanzando una mayor protección unos y omitiéndose reconocer derechos a los otros.

En casos de producirse una afectación de esta naturaleza el mismo autor nos señala, que es necesario remitirnos a la jurisprudencia comparada para impeler al legislador o al gobierno a corregir las omisiones detectadas.

Siendo así, podríamos remitirnos al Derecho comparado, ya que la Constitución Política de Colombia que en su Art. 39°, nos dice que “Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”.

Parece ser que la Constitución colombiana como especie de reforzador de la estabilidad laboral impulso una política pública de protección especial del Derecho al Trabajo limitando el despido de los dirigentes sindicales previa calificación por el Juez de Trabajo, tal y como lo resalta el Art. 406° del código sustantivo de Trabajo.

Un aspecto interesante analizar legislaciones extranjeras; ya que, desde un primer plano parece ser que la implementación de una política de protección del Derecho al Trabajo en nuestro país se ve de cierta forma limitado a la interpretación constitucional del Art. 28° que nos habla de la protección de la Libertad Sindical e implícitamente del Fuero; Sin embargo, otras legislaciones lo han adoptado expresamente como es el caso de Colombia.

A luz de las primeras indagaciones resulta ser que al momento de redactar nuestra Constitución nuestro país atravesaba serios problemas de gestión gubernamental (terrorismo, inflación, etc), el efecto negativo de regular el fuero sindical en ese entonces, hubiese sido que se habría tenido que someter a decisión jurisdiccional el despedir a un dirigente sindical y teniendo en cuenta las postura de los dirigentes sindicales de la época (se veía reflejado en ellos una especie de terroristas encubiertos), no se vio necesario dotarlos de protección especial, lo que se necesitaba con mayor urgencia era despedirlos, ya que eran agitadores de los colectivos laborales

contrarios al régimen de turno. Fue entonces hasta el gobierno del ex presidente Alejandro Toledo que se regula el Fuero Sindical como derecho implícito que emana de la constitución, mediante la promulgación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.S. 010-2003-TR).

### **Marco Filosófico**

La epistemología es una rama de la filosofía que trata sobre temas filosóficos que rodean a la teoría del conocimiento, entre otras cosas podríamos decir que se ocupa de la definición del saber y de los conceptos relacionados, de las fuentes criterios, tipos de conocimiento posible y el grado con el que cada uno resulta cierto; así como la relación exacta entre el que conoce y el objeto conocido. (Hurtado-Dianderas, E., y Rivera, F. 2006, p.104).

A decir por lo expuesto en el párrafo anterior el Dr. Dianderas nos dice que la epistemología estudia a la investigación científica y al producto que se obtiene de esta investigación, por lo que resulta fundamental e imprescindible al momento de desarrollar una tesis tener una base filosófica que sirva de sustento para nuestra investigación, el carácter de una investigación debe resultar acorde no solo con los métodos que se utiliza, sino también con los planteamientos epistemológicos y la definición de la variable de la que parte.

Es por ello que teniendo como categoría de estudio a la Libertad Sindical esta ha plasmado sus bases epistemológicas en el hecho de que siendo un derecho fundamental y humano, debe intentar procurar un grado de equidad entre trabajadores y empleadores a efectos de garantizar un marco laboral sostenible en las relaciones laborales, es por ello que creo firmemente que el Fuero Sindical como efecto principal de la Libertad Sindical debe ser una institución jurídica que también logre proteger a los sindicalistas que pertenecen a los grupos sindicales que laboran para el estado, porque a lo largo de los años hemos visto los despidos masivos de sindicalistas estatales por el hecho de acortar las planillas públicas la misma que se traduce en un debilitamiento y entorpecimiento de la actividad sindical en el sector público.

Desde mi punto de vista no creo pertinente que se haya regulado este derecho en beneficio exclusivamente de los sindicatos que agrupan a trabajadores del régimen laboral de la actividad privada y no regulándose el mismo beneficio para los sindicatos que agrupan a trabajadores de

un régimen laboral distinto, es por ello que como estado social y democrático de derecho los beneficios laborales en materia de sindicalización regulados para el sector privado deben ser iguales o conexos con los derechos regulados para los trabajadores del sector público, ya que ello iría acorde con los tratados internacionales de los cuales el Perú es parte.

## **Marco Conceptual**

**Fuero Sindical.-** Es el componente esencial de la Libertad Sindical, ya que protege a determinados dirigentes de la junta directiva de un sindicato de ser despedidos o desmejorados de sus condiciones de trabajo por el hecho de ostentar un cargo dirigenal.

**Servicio Civil.-** Es el marco normativo y regulador que orientan la gestión de los servidores públicos, es el término utilizado que sustituye a lo que se conocía anteriormente como empleo público con la finalidad de recuperar los valores esenciales de la administración pública entre ellos la del mérito para el ingreso a la carrera pública, el servicio al ciudadano y la orientación a resultados a través de capacitaciones constantes.

**Sindicato.-** Asociación de trabajadores que tienen como objetivo o interés común la defensa y promoción de mejoras laborales efectuando para ello un pliego de reclamos y negociación colectiva.

**Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.-** Es el marco regulador de la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Huelga, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, el ámbito de aplicación de esta Ley es exclusivamente para los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada.

**Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057.-** Es el marco regulador que impulsa la reforma laboral estatal con la finalidad de unificar los principales regímenes laborales que coexisten en la administración pública otorgando mejores beneficios laborales y una estabilidad laboral relativa.

**Libertad Sindical.-** Derecho fundamental y humano que garantiza el normal desenvolvimiento de los trabajadores para constituir y dirigir organizaciones sindicales, negociar colectivamente o ejercer su derecho de huelga.

### **1.3 Formulación del Problema**

La formulación del problema se define como el punto de partida que guiará el proyecto de investigación, por ello se quiere explicar de manera clara no solo la dimensión social sino también el conjunto de propiedades, relaciones y las conexiones internas del fenómeno a analizar

Por lo anteriormente expuesto, podría decirse que es la expresión completa del problema que incluye todos los acontecimientos, relaciones y explicaciones que sean importantes en la investigación por ello surge la necesidad de enmarcarlo en forma de pregunta”

Para Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). “El proceso cualitativo inicia con la idea de investigación la misma que posteriormente se convertirá en nuestro problema de estudio que servirá para definir cuáles son los objetivos que buscamos perseguir en nuestra investigación” (p.358).

El planteamiento del problema reviste uno de los puntos más álgidos de la investigación; Ya que, en base al problema general se desarrollará la matriz de consistencia que servirá de guía para encaminar la investigación, deberá ser comprobada o verificada, que obedezca a un diseño de investigación. (Huamanchumo, H., y Rodríguez, J., p.34).

#### **Problema General**

¿De qué manera se estaría limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?

#### **Problemas Específicos**

1.- ¿De qué manera la omisión legislativa del Fuero Sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide en los sindicatos de régimen laboral público?

2.- ¿De qué manera la Autoridad Administrativa de Trabajo estaría interpretando el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en la aplicación del Fuero Sindical?

#### **1.4 Justificación del Estudio**

La justificación del estudio viene a ser la explicación de la importancia del estudio de investigación; Siendo así, es el aporte o contribución que generaremos con nuestra investigación.

**Justificación Teórica:** Con los conceptos y planteamientos básicos propuestos en el tema de investigación respecto a la limitación de la libertad sindical en su dimensión plural y la ausencia de norma expresa que regule el fuero sindical en la Ley Servir, se busca aportar un conocimiento más holgado y un profundo análisis respecto al concepto de la libertad sindical y hacer un análisis jurídico de su efecto principal el “fuero sindical”, un tema poco abordado y estudiado en los tratados de Derecho Laboral; Asimismo, la presente investigación constituye el punto de partida inicial que aborda el vacío legal existente respecto de la institución del Fuero Sindical en la Ley del Servicio Civil.

**Justificación Metodológica:** En relación a la justificación metodológica, la presente investigación busca determinar si la interpretación del Art. 40° de la Ley del Servicio Civil por parte del Ministerio de Trabajo y su ámbito de aplicación es actualmente acorde con la normatividad jurídica vigente o si existe un vacío legal que limite la libertad sindical de los servidores públicos en lo concerniente a reconocer a los trabajadores aforados.

**Justificación Práctica:** El presente trabajo de investigación tiene una justificación práctica toda vez que, guarda relación con uno de los principales procedimientos a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la emisión de Constancias de reconocimiento al Fuero Sindical para los sindicatos de conformidad con el TUPA numeral 20° de la entidad, es decir

ser enmarca dentro de un procedimiento específico y se busca mejorar el procedimiento a cargo del Ministerio de Trabajo en beneficio de los sindicatos mixtos.

## **1.5 Supuestos y Objetivos de Trabajo**

### **Supuesto Jurídico General**

La Libertad Sindical en su dimensión Plural tiene como efecto principal el Fuero Sindical de conformidad con lo expuesto en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano, la misma que ve limitada en su ámbito de protección ante el vacío legal existente en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil, excluyendo de esta forma a los servidores civiles a efectos de no ejercer una libertad plena de sus derechos de sindicalización.

### **Supuestos Específicos**

1.- La omisión legislativa del Fuero Sindical en el Art. 40° de la Ley Servir, incide de forma negativa en los sindicatos públicos o mixtos; ya que están más desprotegido frente a un despido por razones de ejercer un cargo dirigenial o el uso excesivo del “ius variandi” con la finalidad de debilitar a la organización sindical de parte de la Administración Pública.

2.- La Autoridad Administrativa de Trabajo estaría interpretando erróneamente el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil, ya que según párrafo del Art.40° de la Ley del Servicio Civil, señala de forma literal que se aplica supletoriamente lo establecido en el T.U.O de la LRCT en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley, es en ese sentido de complementariedad debería otorgarse la inscripción ante el fuero sindical a todo sindicato sin distinción alguna.

### **Objetivos**

Para Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). “Son las guías del estudio y durante todo el desarrollo del mismo deben tenerse presentes. Evidentemente, los objetivos que se especifiquen han de ser congruentes entre sí.”

Es decir los objetivos vienen a precisar los propósitos, fines o metas del estudio a investigar, nos define a donde queremos llegar, que es lo que se pretende mostrar, se clasifican en generales y específicos. Por el objetivo general se busca demostrar la problemática implícita en el problema general y por los específicos se busca responder a los problemas específicos, pueden estar relacionadas con las dimensiones o indicadores de las variables que serán estudiadas.

### **Objetivo General**

Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil.

### **Objetivos Específicos**

- 1.- Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.
- 2.- Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos.

## **II. MÉTODO**



La presente investigación tiene un **enfoque cualitativo**, ya que está dirigida al estudio de un hecho, acontecimiento o mejor dicho de un fenómeno social a analizar, esta sería la falta de regulación expresa del fuero sindical en la Ley Servir y su incidencia en los sindicatos de servidores públicos, es posible que la no regulación de este derecho produzca algún efecto negativo en los derechos de sindicación, se busca descubrir cuál es la realidad de este fenómeno que nos atañe en la realidad.

## **2.1. Diseño de Investigación**

El término diseño en una investigación cualitativa está referido a la forma que se utilizara en el proceso de investigación, suele ser más flexible y abierto, y el curso de las acciones se rige por el medio donde se desarrolla (los participantes y la evolución de los acontecimientos), de este modo, el diseño se va ajustando a las condiciones del escenario o ambiente.

El diseño que se aplicara en el presente trabajo de investigación es el de Teoría Fundamentada, ya que se observara el fenómeno tal y como se da en su contexto natural para luego analizar y vislumbrar si sus efectos son negativos o positivos recogiendo las diversas opiniones de expertos a través de las entrevistas propuestas.

Según Strauss, A., y Corbin, J. (2002). “El valor de la metodología de la teoría fundamentada radica en su capacidad, no sólo de generar teoría, sino también de fundamentarla en los datos a través de la recolección de las mismas. Tanto la teoría como el análisis de los datos exigen interpretación, pero al menos se trata de una interpretación basada en una indagación que se realiza de manera sistemática.” (p.17).

### **Tipo de Investigación**

La presente investigación tiene un enfoque de investigación Básica - Teórica, ya que tiene como objetivo primordial generar conocimientos actualizados sustraídos de un entorno real apoyándonos en una amplia recopilación de datos teóricos.

Es básica, porque está orientada a incrementar el conocimiento respecto a la institución jurídica del fuero sindical, teniendo como punto de partida el vacío legal existente en la Ley del Servicio Civil, afectando claramente los derechos de sindicación de los servidores públicos, sin tener como meta primordial una aplicación inmediata que sirva para suplir este vacío, sino que se busca ampliar el campo de estudio para dar a conocer la problemática.

Asimismo, el Nivel de Investigación que se aplicara en el presente proyecto es el de los Estudios Descriptivos, ya que como se presume por su denominación, su objeto es describir la situación real y actual del fenómeno investigado con la finalidad de recolectar información actual y relevante para idear una posible alternativa de solución.

En ese orden de ideas, esta investigación es de Nivel Descriptivo, porque en mi calidad de practicante del Ministerio de Trabajo observe en reiteradas ocasiones como dirigentes sindicales de sindicatos de régimen laboral público, acudían a la sede administrativa del MTPE con la finalidad de que se les otorgue la Constancia de Inscripción ante el Fuero Sindical; Sin embargo, la misma les era denegada por el hecho de que no existe norma expresa que lo regule como de aplicación para el régimen laboral antes mencionado, por lo que se recogerá diversas opiniones de personas especializadas en el tema de estudio para que a través de la inducción se generen fundamentos sólidos sobre el tema a investigar.

## **2.2.Métodos de Muestreo**

Según Hernández, R. (2014). “(...) en las investigaciones de enfoque cualitativo la muestra se dirige a un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, entre otras, sobre la cual se ha de recolectar los datos, sin que esto implique la representatividad del universo o la población que se estudia”. (p.24).

Respecto a lo mencionado, por la naturaleza de la presente investigación, no se cuenta con una población y muestra específica, (Muestreo No Probabilístico) ya que los datos analizados son respecto a representantes específicos de las instituciones involucradas en la investigación (Juicio de Expertos).

## Escenario de Estudio

La presente investigación tiene como escenario de estudio los expedientes sindicales de sindicatos que agrupan entre sus afiliados a trabajadores de régimen laboral mixto pertenecientes al rubro estatal, custodiados por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, para lo cual se tomó 3 resoluciones y/o decretos emitidos por la Sub Dirección antes mencionada con la finalidad de analizar si sus emisiones están acorde con el marco normativo actual regulado en la Ley del Servicio Civil.

## Caracterización de Sujetos

La caracterización de sujetos consiste básicamente en la descripción que se les realiza a los participantes de la investigación.

En la presente investigación se entrevistó a 10 personas relacionadas con el tema y objeto de estudio a continuación se ofrece a detalles las personas que participaron en la presente investigación:

	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>PROFESIÓN Y GRADO ACADÉMICO</b>	<b>PERFIL PROFESIONAL</b>	<b>AÑOS DE EXP.</b>
1	<b>FIDEL ERNESTO BABILÓN GRADOS</b>	<b>ABOGADO</b> Egresado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, con una Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la PUCP	Abogado en Servir Docente de Derecho Laboral - UCV	13 años
2	<b>YURI FRANK ROMERO ROMERO</b>	<b>ABOGADO</b> Egresado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con una maestría en Gestión Pública por la Universidad Privada San Juan Bautista S.A.C.,	Gerente General de la Consultora YFRR E.I.R.L. – Asesor externo de la Municipalidad de San Isidro – Catedrático de Derecho	11 años

		segunda especialidad en Derecho Administrativo por la PUCP	Administrativo en la UNMSM	
3	<b>KELLY DEL CARMEN AYLLÓN SAMANIEGO</b>	<b>ABOGADA</b> Egresada de la Pontificia Universidad Católica del Perú, con una Maestría en Gestión Pública por la UCV	Ejecutor Coactivo – SAT de Lima. Capacitadora de Escuela SAT	14 Años
4	<b>CARLOS SALGADO BACIGALUPO</b>	<b>ABOGADO</b> Egresado de la Universidad de Lima	Abogado de la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo	17 años
5	<b>MARIA DEL PILAR VASQUEZ BABILONIA</b>	<b>ABOGADA</b> Egresada de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Abogada de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	6 años
6	<b>JANETH VILLEGAS ZEVALLOS</b>	<b>ABOGADA</b> Egresada de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Abogada de la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo	11 años
7	<b>MIGUEL EDUARDO ACEVEDO MOLINA</b>	<b>ABOGADO</b> Egresado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Abogado en el SAT de Lima	9 años

8	<b>GERMAN APAZA RUBIO</b>	<b>ABOGADO</b> Egresado de la Universidad los Ángeles de Chimbote	Abogado en el SAT de Lima	10 años
9	<b>RAÚL RICARDO DIAZ CERMEÑO</b>	<b>ABOGADO</b> Egresado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Abogado en el SAT de Lima	4 años
10	<b>MOISES MUÑOZ NUÑEZ</b>	<b>ABOGADO</b> Egresado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Abogado en el SAT de Lima	8 años

### 2.3. Rigor Científico

Para Erazo, M. (20114). “El rigor científico en las investigaciones cualitativas está referido a al nivel de confiabilidad y validez de los instrumentos para lo cual se necesitan métodos explícitos y sistemáticos para arribar a conclusiones y contrastarlas cuidadosamente.” (p.125).

### Validez Interpretativa

La validez interpretativa hace referencia a la confianza con que podemos atribuir una determinada relación causal existente entre dos variables a un determinado proceso social, en la presente investigación se tiene como variable principal la libertad sindical y su protección al derecho de sindicalización el nexo causal vendría a ser el fuero sindical y la implicancia de no estar regulado en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil que regula los derechos colectivos de los servidores públicos, lo que nos permitirá establecer cuál o cuáles son los factores que explican la relación causal entre las dos variables.

## Validez Argumentativa

Desde mi punto de vista considero que existe un vacío legal que regule el Fuero Sindical en beneficio de las organizaciones sindicales del sector público lo que incide de forma negativa en los sindicatos públicos y mixtos, ya que están más desprotegidos que sus pares de la actividad privada si se presentase una práctica antisindical.

La validación de los instrumentos ha estado a cargo de juicio de expertos, los cuales contribuyeron para la consistencia de los instrumentos aplicados.

Validador	Especialidad	Nivel Académico
Pedro Santisteban Llontop	Temático	Doctor
Aceto Luca	Temático	Magister
Manuel Ballesteros García	Temático	Magister
Leniks Manuel León Acosta	Metodológico	Magister
Ángel Fernando La Torre Guerrero	Metodológico	Magister
Fidel Ernesto Babilón Grados	Docente Derecho Laboral	Magister

### 2.4. Análisis Cualitativo de los Datos

A diferencia de los estudios cuantitativos, las investigaciones cualitativas recaban grandes cantidades de información producto de entrevistas, revisión de bibliografía concordante con nuestro marco teórico de estudio, etc. Para lo cual el análisis de datos cualitativos consistirá en las operaciones que el autor realizara sometiendo a los datos a un análisis con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos en su estudio.

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Son los procedimientos o actividades destinadas a recabar información necesaria para el logro de los objetivos de una investigación.

Las técnicas son el conjunto de reglas y procedimientos que permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación. Por ende el instrumento viene a ser el mecanismo a usar para recolectar y registrar la información.

En el presente trabajo de investigación al ser de enfoque cualitativo se utilizara como técnicas de recolección de datos la entrevista y el análisis de registro documental.

### **Entrevista**

Podemos definir a la entrevista como un reporte verbal a los personajes que conocen o tienen cierta noción de los problemas materia de análisis de la investigación, para lo cual recogeré las opiniones verbales de personas expertas en la materia y que conocen el procedimiento de obtención de la constancia del Fuero Sindical, asimismo las preguntas plasmadas en la entrevista serán de carácter abierto para que el entrevistado pueda expresarse y aportar un mayor detalles sobre los objetivos de la investigación.

El tipo de entrevista usada será la entrevista dirigida, la misma que debe recoger opiniones o respuestas enfocadas en dilucidar la respuesta a nuestros problemas de investigación está compuesta por 3 preguntas por cada objetivo de estudio haciendo un total de 9 preguntas.

Por disposición del Área de Investigación de la Universidad Cesar Vallejo se recogerán 10 entrevistas de 9 preguntas cada una lo que hacen un total de 90 respuestas sobre los objetivos materia de investigación.

## **Análisis de Registro Documental**

Esta técnica se dio en función al análisis jurisprudencial y teórico del contenido de diversos textos legales, los cuales han sido estudiados, verificados y revisados en cuanto al tema en cuestión. Para que se pueda analizar las teorías o antecedentes en torno al tema de investigación (Ramírez, p. 48).

## **Guía de Análisis de Registro Documental**

En la presente investigación se tiene como guías de análisis a la Sentencia de la Ley Servir expedida por el Tribunal Constitucional a efectos de analizar la constitucionalidad del Art.40º de la Ley que es objeto de estudio, también se ofrecen decretos sobre la materia expedidos por la Sub Dirección de Registros Generales, finalmente sentencias relevantes emitidas por el Tribunal Constitucional respecto a la protección constitucional de la Libertad Sindical y lo que ello implica.

## **Categorización**

En la metodología cualitativa los datos recogidos necesitan ser traducidos en categorías con la finalidad de poder realizar comparaciones y posibles contrastes de manera que podamos organizar de manera adecuada y poder presentar la información siguiendo un patrón o estructura. (Monje, C., 2011, p. 192).

Son los marcos de referencia para organizar los resultados obtenidos mediante el análisis de casos, análisis jurisprudencial y entrevistas, los mismos que se deben encontrar en conformidad con los objetivos planteados. (Silva, M., 2013, p.22),



CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
LIBERTAD SINDICAL	FUERO SINDICAL
SERVICIO CIVIL	LEY DEL SERVICIO CIVIL – LEY 30057

## 2.5. Aspectos Éticos

Esta investigación se realizó teniendo en cuenta los lineamientos de la oficina de Investigación de la Universidad César Vallejo (Guía de Productos Observables de las experiencias curriculares de investigación del año 2018). Además se cumplió con citar a cada autor con sus respectivas referencias bibliográficas, señalando cuando correspondía los datos del autor en las citas empleadas.

“Las investigaciones científicas deben estar orientadas a estudiar problemas legales, sociales, económicos, financieros y empresariales en beneficio de la sociedad y de las organizaciones. Es decir deberán identificar las causas que originan el problema y darle una solución científica al problema a investigar, pero ninguna de estas investigaciones o estudios debe ir en contra de los preceptos éticos y morales, la información debe ser verificada, confiable y se debe guardar absoluta reserva de las personas que participan en ella”. (Huamanchumo, H., y Rodríguez, J., 2015, p.190).

En la presente investigación se recogieron datos a través de una guía de entrevistas de carácter abierto para obtener información relevante sobre nuestro problema de estudio lo cual implicó que los actores participantes tuvieran que ser identificados brindando nombres y apellidos, prestando su consentimiento a ello con la finalidad de que la misma será usada para corroborar la información brindada con un carácter científico y académico, vertiendo opiniones personales respecto al problema de investigación, conscientes de que las mismas solo servirán para el

desarrollo de la investigación como fundamento para aproximarse a los objetivos de estudio, por lo que el uso de sus datos personales o el uso de las opiniones vertidas en la presente investigación, están supeditadas a la autorización expresa de cada persona entrevistada, así como el consentimiento expreso del autor de esta investigación de conformidad con la Ley de Protección de Datos Personales, Ley N° 29733.

### **III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS**

Para Otiniano, N., y Benítez, S. (2014). “La descripción de resultados es casi la etapa final de la investigación, consiste en analizar los datos que se obtuvieron mediante la recolección de datos con el propósito de la búsqueda de un resultado más amplio a las respuestas obtenidas sobre nuestros objetivos de investigación.” (p.26).

Los resultados obtenidos en la presente investigación se expondrán en la forma que se detalla a continuación: en primer lugar se describirán los hallazgos obtenidos a través de la aplicación de técnica de entrevista, en segundo lugar los hallazgos obtenidos mediante el análisis e interpretación de las guías de análisis documental. En los dos casos la información es presentada considerando el orden en el cual fueron propuestos los objetivos de la presente investigación, bajo esa línea explicativa se procederá a describir los resultados que se obtuvo mediante la recolección de datos en aplicación de los instrumentos utilizados en la presente investigación.

En el presente trabajo de investigación se han realizado 10 entrevistas a 10 personas distintas obteniendo los siguientes resultados:

**Entrevistados:** 10 abogados especializados en derecho laboral y administrativo, especialistas del Ministerio de Trabajo.

### **3.1. Análisis e interpretación de resultados de las Entrevistas**

#### **Objetivo General**

**Analizar si se está Limitando la Libertad Sindical en su Dimensión Plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil.**

- **Pregunta N° 01**

¿Cree usted que la Libertad Sindical es un derecho fundamental inherente a todo trabajador?

Babilón, Romero y Ayllón (2018), nos dicen que la libertad sindical si es un derecho fundamental del que gozan todos los trabajadores, para ellos constituye un pilar fundamental al momento de constituir, organizar sindicatos en la búsqueda de una mejora en sus condiciones laborales;

Siendo así, Babilón (2018) nos dice que:

[...] la Libertad sindical es un derecho o conjunto de derechos que tienen los trabajadores para crear sindicatos amparándose en lo establecido en la constitución, ya que ella lo garantiza y emana de los convenios internacionales que el Perú ha suscrito y ratificado, su efecto principal es garantizar el normal desarrollo de las organizaciones sindicales.

Similar opinión sostiene Salgado (2018) él nos dice que la libertad sindical, es un derecho fundamental y argumenta su postura señalando que es la capacidad que tienen un grupo de trabajadores de reunirse a fin de salvaguardar y defender sus derechos teniendo como categoría principal la mejora de las condiciones de trabajo [...], al estar subordinado un trabajador respecto a un empleador, el trabajador busca lograr ciertos beneficios en conjunto.

En palabras de Villegas, Vásquez, y Muñoz (2018), la libertad sindical se erige como un derecho fundamental del que gozan los trabajadores para constituir organizaciones sindicales, afiliarse o desafilarse de un sindicato, la libertad sindical garantiza que un sindicato pueda negociar colectivamente y ejercer su derecho a la huelga.

Una opinión similar es la que nos dice Acevedo (2018), al respecto el señala que si es un derecho fundamental para el desarrollo social y económico del país argumenta su postura en que nuestra constitución señala que el trabajo tiene el mismo rango otorgado a la vida y a la libertad por ello se encarga de garantizar a la libertad sindical y otorgarle el rango constitucional de derecho fundamental.

Conforme a la entrevista realizada a Apaza (2018) menciono lo siguiente:

[...] en los últimos años la libertad sindical ha tomado una importancia de trascendental relevancia ello se ve reflejado en algunas sentencias del Tribunal Constitucional, es más el mismo TC ha desarrollado una concepción amplia de lo que se entiende como libertad sindical argumentando que es uno de los pilares para que los sindicatos puedan ejercer otros derechos tales como la negociación colectiva y la huelga, aunque es un derecho fundamental algunas legislaciones contiene la cláusula de exclusión referida a los funcionarios públicos de confianza y las fuerzas armadas, creo que en ese aspecto también hay que analizar si ese criterio de exclusión puede resultar contraproducente en términos de catalogarla como fundamental no.

Sin embargo, una posición contraria a ellos es la que desarrollo Díaz (2018), quien nos dice lo siguiente:

Yo en lo personal creo que no, porque si bien es cierto hay muchos tratados al respecto, incluso los convenios de la OIT nos hablan de eso pero te has puesto a analizar que es un derecho fundamental en sí, se nos dice que los derechos fundamentales son inherentes al ser humano pero la misma constitución señala que la libertad sindical excluye al personal policial de las fuerzas armadas y funcionarios públicos que ejerzan cargos de dirección entonces entendemos que son derechos fundamentales para unos y exclusión para otros, por eso yo considero que esa exclusión genera una indebida catalogación como derecho fundamental, es mi postura.

Analizando las respuestas obtenidas por cada entrevistado se tiene que la mayoría de los entrevistados concuerda en que la libertad sindical es un derecho inherente a todo trabajador ello se enmarca en que el trabajo ha sido garantizado en nuestra constitución como un derecho del mismo rango que la vida y la libertad al relacionarse con el respeto a la dignidad de la persona y la búsqueda de su desarrollo personal y bienestar así como la base del bienestar social; Asimismo, al garantizarse la libertad sindical en el Art. 28° numeral 1) de la Constitución Política de 1993, no discrimina entre trabajadores privados o públicos sino que el derecho le corresponde a todos tan solo por su condición de seres humanos, muchos de los entrevistado concuerdan en que la libertad sindical garantiza la protección y libre accionar de las organizaciones sindicales al momento de fomentar una mejora en sus derechos fundamentales tales como la negociación colectiva o recurrir a la huelga en el peor de los escenarios.

- **Pregunta N° 02**

¿Cree usted que existe una limitación y/o perjuicio a la libertad sindical de los servidores públicos por no estar amparados al fuero sindical? ¿Por qué?

Respecto a esta pregunta la gran mayoría de los entrevistados concordó en que si se estaría limitando o restringiendo de forma negativa el hecho de no haberse regulado uno de los efectos principales de la libertad sindical por lo que Villegas (2018), nos dice lo siguiente:

[...] si analizamos a la libertad sindical de la forma como el tribunal constitucional la interpreta, ha desarrollado una concepción amplia respecto a esta figura, tenemos que tiene 2 dimensiones individual y plural, en la dimensión plural nos dicen que está comprendido la protección frente al empleador que es el fuero sindical entonces si se ha regulado solo para los 728, creo en ese sentido que si se está viendo limitada en cuanto a su regulación total se puede hablar de una regulación parcial o ambigua, ya que se otorgó la protección para los del sector privado pero no para los servidores públicos.

Opinión que comparte Salgado (2018), quién señala:

Obviamente no, obviamente si tú ves un ejemplo de trabajadores al estar la mayoría de trabajadores bajo el régimen CAS, solamente los 728 tienen esa capacidad de tener fuero sindical, ósea por ejemplo nosotros cuando vemos algunos casos lo denegamos porque hay veces que no todas las organizaciones sindicales tienen trabajadores que sean exclusivamente 728, siempre hay un mixto (728, Cas y 276 ) y solamente los del régimen de la actividad privada tienen esa capacidad de tener el fuero sindical, entonces ese es un problema no, esto genera que el día de mañana estos trabajadores pueden ser despedidos sin ningún problema.

Para Ayllón (2018) la libertad sindical siendo un derecho humano y fundamental todos los componentes que ella reviste debería ser de igual protección tanto para los trabajadores del sector privado como los del sector público.

Según Romero (2018) él está de acuerdo en que si se estaría limitando la libertad sindical ya que si han regulado ese derecho para los del sector privado no debería limitarse a una

determinada colectividad de trabajadores sino a todos los trabajadores en general porque debería darse un criterio de exclusión. De igual forma Acevedo (2018), señala que si se está limitando la libertad sindical por el hecho de tener una protección especial que los proteja contra prácticas antisindicales argumenta que la gran mayoría de trabajadores que laboran para el estado son del régimen laboral Cas, por lo que los dirigentes al tener estos una estabilidad relativa pueden ser despedidos de una forma menos rigurosa que un trabajador 276 o 728, aduciendo la falta de presupuesto para renovar el contrato, la opinión antes vertida encuentra un sustento reforzador si tenemos en cuenta que según el estudio realizado por Servir el 2017, se puso de conocimiento público que más del 40% de los trabajadores estatales estaban contratados bajo ese régimen laboral, finalmente argumenta su postura señalando que a nadie le conviene tener un sindicato ni al sector privado mucho menos en el sector público.

Para Babilón (2018) él considera que no es posible que el estado garantice la libertad sindical y lo haya catalogado como un derecho fundamental y se omita regular uno de sus componentes principales en favor de los sindicalistas de las instituciones estatales, es decir interpretando lo dicho por el autor se infiere que no puede ser que haya una omisión legislativa en cuanto al reconocimiento parcial de este derecho por un lado tenemos a los sindicalistas del sector privado amparados por el fuero sindical y por otro lado los que pertenecen al sector público, simplemente no hay una regulación que los proteja a ellos contra las prácticas antisindicales o un despido arbitrario por razones de sindicación.

En una posición contraria es la que nos da Apaza (2018), al respecto él nos dice lo siguiente:

Yo creo que no y te digo porque, si bien es cierto no está regulado para los sindicatos mixtos ello no implica que por ejemplo si hoy día yo me afilio a un sindicato y me vuelvo dirigente sindical me van a despedir es más eso sería una práctica antisindical, el índice de sindicalización en el sector público es mucho más elevado comparándolo con los del sector privado y como sabemos eso porque hace poco Servir público un estudio sobre la negociación colectiva en el sector público, en este mismo estudio que tiene como sustento análisis de datos estadísticos sacados de diversos estudios nos dice que el 16% de servidores públicos se encuentra afiliado a un organización sindical mientras que en el sector privado solo hay un 5% de personal afiliado a un sindicato ello



que quiere decir que en el sector público se respeta la libertad sindical por ello se ve que la gran mayoría de trabajadores están afiliados a los sindicatos.

Opinión que comparte Díaz (2018) él nos dice lo siguiente:

No, porque tenemos sindicatos mixtos y públicos integrados por regímenes variados, pero el hecho de que no estén protegidos por el fuero sindical no implica que los van a trasladar a otra sede con el ánimo de perjudicar al sindicato [...], ósea no he visto casos específicos que por razones de sindicalización se haya trasladado a un dirigente sindical no hay mucha casuística al respecto.

Asimismo, Babilonia y Muñoz (2018), nos dicen que el hecho de que no se haya regulado el fuero sindical como una garantía o especie de protección para los dirigentes sindicales del sector público no implica despidos masivos o prácticas antisindicales en contra de dirigentes sindicales conformado por servidores públicos, señalan que se han presentado pocos casos en el que el estado haya hecho uso de prácticas antisindicales, es más solo algunos sindicatos mixtos solicitan el fuero sindical la misma que les es denegada por no existir norma expresa que lo regule a su favor.

Analizando las opiniones vertidas sobre esta pregunta debemos tener en cuenta que tal y como señala Villegas, el Tribunal Constitucional ha desarrollado una concepción amplia de lo que se entiende como libertad sindical en ella se nos dice que la misma tiene dos dimensiones individual o *intuitu personae* y plural o colectiva, en ese sentido su segunda faceta la plural o colectiva presenta tres niveles de protección en una de ellas se hace mención que para una protección efectiva del trabajador frente a su empleador deberá estar amparado por el fuero sindical, en este caso tratándose de sindicalistas que pertenecen al sector estatal el empleador resulta ser el Estado mismo entonces el tratamiento legal respecto al fuero sindical simplemente ha sido dejado de lado por legisladores ellos con la finalidad de que la potestad estatal del “*ius variandi*” no se vea limitada a la aprobación previa por parte del trabajador aforado.

- **Pregunta N° 03**

Según su criterio ¿Cree usted que en nuestro país aún no se ha desarrollado una legislación adecuada en materia de sindicalización que garantice el ejercicio pleno de la Libertad Sindical sin existir un trato diferenciado entre trabajadores estatales y privados?

Nueve de los entrevistados entre ellos Babilón, Romero, Ayllón, Vásquez, Villegas, Acevedo, Díaz y Muñoz (2018) consideran que no se ha desarrollado la legislación adecuada que garantice la libertad sindical de manera uniforme tanto para trabajadores del régimen laboral de la actividad privada como los del sector público, es por eso que dicen que: la Ley Servir es un marco normativo que arrastra las limitaciones de sus predecesoras los decretos legislativos 276 y 1057, así que al igual que ellas en materia de sindicalización ha dejado algunos vacíos que los anteriores regímenes laborales tampoco abordaron en ese aspecto, ellos argumentan que el marco regulador también depende del presupuesto escaso que maneja la administración pública no se puede comparar nunca con el sector privado por ese motivo creen que no se ha dado una legislación adecuada que otorgue los mismos derechos de manera uniforme en materia de sindicalización tanto para el sector privado como para los trabajadores del sector público, señalan que la negociación colectiva se ha visto más restringida con la entrada en vigencia de la ley servir, ya que esta contenía una clausula prohibitiva respecto a negociar un aumento de sueldos.

Asimismo, debemos tener en cuenta lo que nos dice Salgado (2018), él nos dice que no se ha desarrollado una legislación adecuada en materia de respetar y garantizar de forma efectiva la libertad sindical y al respecto señala lo siguiente:

[...] antes de consultar por deficiencias legislativas, el primer problema que tú tienes que ver es que en la actualidad cualquier trabajador acá en el régimen laboral de la actividad pública no tiene estabilidad, la máxima estabilidad que un trabajador puede tener en la mayoría de los casos es un contrato de un año el cual mismo puede ser no renovado me entiendes, entonces si tú tienes lo mínimo en este momento como puedes pedir fuero sindical, es un imposible no, yo lo veo de esa manera ósea tú ves a un trabajador que se mete a un sindicato automáticamente quiere fuero, primero antes de esto tienes que suprimir el régimen Cas, lo que pasa es que en este momento el estado

no está en la capacidad económica de tener trabajadores exclusivamente en el régimen 728, la Ley Servir es interesante pero no es la solución total, obviamente que un trabajador del régimen de la actividad privada que trabaja para el sector público le gustaría tener eso y en verdad es algo legítimo pero el problema es eso la capacidad económica del estado para mantener la planilla pública.

Una posición contraria a lo argumentado por los anteriores entrevistado nos la da Apaza (2018) ya que él dice que a falta de norma expresa que regule de forma adecuada la libertad sindical y lo que debemos tener en cuenta es que el Perú ha suscrito y ratificado convenios internacionales con la OIT, tales como el 87° y 98° en ambos convenios se garantiza el normal desarrollo de las organizaciones sindicales tanto en el sector privado como en el sector público por lo que ante los vacíos legales en el plano local podríamos recurrir a los convenios internacionales que el estado ha suscrito y que según la constitución forman parte del derecho nacional.

Analizando lo señalado por los entrevistados se debe dejar en claro que lo argumentado por Salgado (2018) tiene fundamento jurídico y científico, ya que el mayor número de servidores públicos están contratados bajo el régimen laboral del contrato administrativo de servicios - Cas, es decir tienen un contrato a plazo fijo, según ha publicado Servir en un estudio reciente más del 40% del total de servidores públicos están contratados bajo esta modalidad, en ese sentido para que se pueda regular el fuero sindical primero se debe hablar de estabilidad absoluta y no relativa como se viene dando en el contexto actual, primero debemos tener la base sobre la cual debe cimentarse una posible incorporación de este derecho en beneficio de los servidores públicos.

### **Objetivo Especifico 01:**

**Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.**

- **Pregunta N° 04**

¿Qué es el Fuero Sindical y cuál es el marco normativo que lo regula?

Al respecto los diez entrevistados entre ellos Babilón, Romero, Ayllón, Salgado, Villegas, Vásquez, Acevedo, Apaza, Díaz y Muñoz (2018), concuerdan que el fuero sindical es la protección de la que gozan los dirigentes sindicales para ejercer las funciones que les son inherentes encargadas estatutariamente por el sindicato, esta protección frente al empleador garantiza de que no puedan ser despedidos ni desmejorados de sus condiciones laborales por el hecho de su afiliación sindical; Sin embargo, la misma no representa una inmunidad contra el despido el dirigente sindical debe actuar dentro del marco legal cualquier acto o conducta que sobrepase este límite podrá ser sujeto a una amonestación o un posible despido siempre y cuando no guarde relación con sus actividades sindicales, todos los entrevistados concuerdan de que está regulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, específicamente en el Art. 31° de la ley.

Analizando lo dicho por los entrevistado se puede decir que el fuero sindical es la garantía que tienen los dirigentes sindicales para no ser despedidos o ser rebajados en cuanto a sus condiciones laborales por el hecho de ser líder sindical, debe tenerse siempre presente que las conductas que sobrepasen los actos de representación tales como insistencias injustificadas al trabajo bajo la excusa de ejercer actividades sindicales sin la autorización correspondiente acarrearán un posible despido sin que el trabajador amparado por el fuero sindical pueda formular oposición eficaz.

- **Pregunta N° 05**

Según su criterio ¿Considera que existe un vacío legal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al fuero sindical de los servidores públicos?

Del total de los entrevistados seis consideran que si existe una laguna jurídica que regule el fuero sindical en beneficio de los servidores públicos en la ley servir entre ellos Babilón, Romero, Ayllón, Vásquez, Acevedo y Muñoz (2018), nos dicen que no se ha regulado en ningún artículo de la Ley por lo tanto no es aplicable a los sindicalizados que pertenecen al estado pero que tienen un régimen laboral distinto al 728°; Asimismo se vislumbra en los decretos que emite el Ministerio de Trabajo cuando un sindicato mixto le solicita la constancia

de inscripción ante el fuero sindical, ellos alegan que la falta de una norma legal que lo regule de forma expresa en beneficio de estos colectivos impide que se pueda otorgar esta protección a los sindicatos mixtos.

En contraste a ello Salgado, Villegas, Apaza y Díaz (2018), nos dicen que no existe un vacío legal respecto al fuero sindical en la ley servir, ya que el segundo párrafo el mencionado artículo señala que lo no regulado en la ley servir se complementa con lo normado por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en ese sentido por la complementación de la norma se puede otorgar fuero sindical a un sindicato conformado por servidores públicos aun cuando no haya sido regulado de forma expresa en la ley servir.

Analizando lo dicho por los entrevistados yo estoy de acuerdo con la postura señalada por los seis entrevistados quienes manifiestan que hay un vacío legal respecto a la aplicación del fuero sindical en beneficio de los sindicatos mixtos o de régimen laboral 276, es por ello que el ministerio de trabajo no puede otorgarles la constancia de inscripción ante el fuero sindical, lo dicho por los otros cuatro entrevistado es una afirmación sin ahondar en el fondo del asunto que es la protección del fuero sindical a todo tipo de sindicatos sin existir una diferencia entre los sindicalizados del régimen laboral de la actividad privada en relación a sus pares de la actividad pública.

- **Pregunta N° 06**

Según su criterio ¿Cuáles serían los perjuicios que genera la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil? ¿Por qué?

En este aspecto los diez entrevistados Babilón, Romero, Ayllón, Salcedo, Vásquez, Acevedo, Díaz y Muñoz (2018), concuerdan que el peor de los escenarios sería el despido por su condición de dirigente sindical con la finalidad de debilitar a la organización sindical y dejarlos en acefalia dirigencial; Asimismo, podrían ser objeto de traslados a otras sedes administrativas para que no se puedan reunir o cumplir con su agenda sindical como la celebración de asambleas.

Una respuesta más contundente es la que nos da Villegas (2018), ella nos dice que más adelante cuando se termine de implementar la ley servir y todos los trabajadores pertenezcan a este nuevo

régimen cabe la posibilidad que no haya ningún trabajador aforado, lo que podría dificultar el normal funcionamiento de las organizaciones sindicales que le pertenecen al sector público.

Apaza (2018) es de una posición similar y argumenta lo siguiente:

Como toda practica antisindical podría ser el despido o condicionar el trabajo del dirigente sindical para que no actúe en contra de la administración, remover de sede a los dirigentes para que no puedan reunirse, tratar de dejar en acefalia al sindicato un trabajador no aforado puede ser perjudicado en el ejercicio de su derecho en mayor medida.

### **Objetivo Específico 02:**

**Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del Fuero Sindical hacia los Servidores Públicos**

- **Pregunta N° 07**

¿Considera Ud., que el Ministerio de Trabajo debería otorgar la Constancia de Inscripción ante el fuero sindical a los sindicatos de servidores públicos a pesar de no estar regulado de forma expresa en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?

Babilón, Romero, Salgado, Vásquez, Villegas, Apaza y Díaz (2018), señalan que la administración no puede actuar más allá de sus atribuciones que están contenidas en la ley y en el tupa que regula los procedimientos administrativos que tienen a su cargo, en ese sentido ante la ausencia de norma expresa que lo regule para sindicatos de servidores públicos que agrupen a trabajadores de un régimen distinto al 728 no debe ser otorgado, ya que debe primar el principio de legalidad y como operadores de derecho no pueden ir en contra de lo establecido en la norma.

En contraposición Ayllón (2018) nos dice que si debería otorgarse a todo sindicato público o mixto:

[...] si bien es cierto no está regulado de forma expresa en la Ley del Servicio Civil es un derecho que debería corresponderle a todo trabajador más aún si tenemos la postura del TC al señalarnos que la libertad sindical comprende una serie de mecanismos entre ellos la del fuero sindical en ese sentido creo que la Dirección General de Trabajo que tiene como una de sus funciones proponer una política pública en materia de relaciones colectivas de trabajo debería proponer la implementación de este derecho para los sindicatos mixtos teniendo en cuenta que el Ministerio de Trabajo busca proteger los derechos e intereses de los trabajadores.

Una posición similar tienen Díaz y Muñoz (2018), ya que nos indican que si debería otorgarse la constancia de inscripción ante el fuero sindical por parte del Ministerio de Trabajo, ya que el mismo Art. 40° de la Ley Servir señala que se aplica de forma supletoria lo estipulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en lo que no se oponga, en ese sentido el ministerio de trabajo debería interpretar la norma en favor del trabajador, ya que es un derecho de rango constitucional garantizado en el Art. 28° numeral 1) de la constitución de forma implícita al garantizarse la libertad sindical.

De conformidad con lo dicho por los entrevistados debe entenderse que la Autoridad Administrativa de Trabajo no puede ir más allá de atribuciones contenidas en el marco legal vigente que ordena y señala de forma expresa cuales son los límites

- **Pregunta N° 08**

Según Ud. ¿Cuáles son los tipos de fuero sindical regulados que existen en el Perú? y según considera Ud. ¿Por qué no están regulados en la Ley del Servicio Civil?

Para Babilón, Romero, Salgado, Acevedo, Apaza y Díaz (2018) el fuero sindical regulado en el Perú es el restringido ya que solo protege a una cantidad limitada de afiliados al sindicato solo ampara a los dirigentes sindicales señalados en el estatuto de cada sindicato añadiéndose uno por cada cincuenta afiliados, ellos nos dicen que para hablar acerca de regular el fuero sindical en la ley servir primero tendríamos que hablar de estabilidad laboral.

Mientras que Ayllón (2018) sostiene que en el Perú se ha regulado el fuero sindical amplio de forma implícita:

El amplio que protege a toda la colectividad de los trabajadores, ello se puede deducir de forma implícita si analizamos el Art. 31° de la LRCT inciso a), porque nos habla que ampara a los miembros de los sindicatos en formación desde la presentación de la solicitud para obtener el registro y hasta 3 meses después de obtenerlo, entonces que entendemos con esto que se ampara a la colectividad en general por un espacio temporal dependerá en todo caso de la obtención del registro y el restringido que solo ampara a los dirigentes de la junta directiva que tienen esta protección mientras dure su periodo de vigencia por el plazo que fueron elegidos.

Para Vásquez, Villegas y Muñoz (2018), la ley de relaciones colectivas de trabajo parte de una concepción restringida de lo que debe entenderse como fuero sindical, ya que solo ampara a los dirigentes sindicales previstos estatutariamente o los pactados a través de los convenios colectivos, pero la jurisprudencia de la corte suprema adopta la posición de un fuero sindical amplio esto significa que todo dirigente tiene que ser protegido por este beneficio de tal manera que si encontramos que un dirigente que no es de los previsto por la ley fuese despedido lo ampara el fuero sindical, en conclusión se podría decir que hay una concepción amplia que supera lo establecido en la ley de relaciones colectivas de trabajo.

- **Pregunta N° 09**

Según su criterio ¿Cree usted que existe una antinomia jurídica por el hecho de que el Art. 40° de la Ley Servir en el segundo párrafo señala que se aplica supletoriamente lo establecido en el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin tener en cuenta que el Art. 1° de la LRCT se aplica estrictamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada?

Los entrevistados Babilón, Romero Salgado, Vásquez, Villegas, Díaz y Muñoz (2018) respondieron que no ellos señalan que el sentido de la norma de aplicar supletoriamente lo establecido en la LRCT en lo que no se oponga a lo regulado en otros regímenes específicos



tiene asidero respecto al fuero sindical, ya que en el sector público hay sindicatos que tienen y agrupan exclusivamente trabajadores el régimen laboral 728° (sindicatos público – privado), entonces a ellos por lo regulado en la LRCT si les corresponde ser amparados al fuero sindical, aun así la ley del servicio civil no lo haya regulado, por lo que se interpreta que la LRCT, concluyen de que no existe un antinomia jurídica en ese sentido.

En sentido contrario opina Ayllón (2018) quién no dice que:

[...] cuando se observan las resoluciones que se emiten para los sindicatos mixtos se observa que no se puede obtener la constancia del fuero por falta de norma expresa y si interpretas el art.40° de la ley servir te das con un muro que limita su ámbito de protección solo para los 728, entonces si vas a legislar creo que no solo es para beneficiar a los que tienen un régimen laboral sino para todos, en ese caso creo que más que una antinomia se da un sentido de interpretación que tendría que ser esclarecido de una forma más adecuada mientras tanto se seguirá dando esta discriminación entre un sindicato privado y un mixto o público.

En esa posición Apaza (2018) señala que:

[...] hay una interpretación por parte del ministerio de trabajo que nos dice que no se puede aplicar supletoriamente la ley de relaciones colectivas en lo que respecta al fuero sindical indicando que esa ley solo es de aplicación para los trabajadores 728 según lo que señala el art.1 respecto al ámbito de aplicación por otra parte algunos autores opinan que si se puede aplicar el fuero sindical aun así no lo haya regulado la Ley Servir para los sindicatos del sector público por el tema de que se complementa con la Ley de Relaciones Colectivas, en ese sentido el ministerio de trabajo dice que no y algunos autores doctrinarios dicen que sí, se presenta a todas luces un conflicto de carácter interpretativo.

Analizando lo dicho por los entrevistados quiero dejar sentada mi postura que concuerdo con lo dicho por Apaza (2018), ya que algunos autores sostienen que si se puede aplicar de forma supletoria el fuero sindical de conformidad con lo señalado en el segundo párrafo del artículo 40° de la Ley 30057; Sin embargo, al parecer al momento de redactarse la norma el

legislador no preveía que la misma era de corte restrictivo y era solo de aplicación a una determinada colectividad de trabajadores.

### 3.2. Análisis Documental

Conforme al Objetivo General: **“Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil”**

Se ha citado el pleno jurisdiccional emitido por el Tribunal Constitucional sobre la Sentencia Caso de la Ley Servir que analizo diversas sentencias Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC; 0017-2014-PI/TC, fue emitida con fecha 26 de abril de 2016, y entre sus fundamentos más importantes tenemos lo siguiente:

[...] En el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos **la posibilidad de limitar el derecho a la libertad sindical de determinados servidores públicos resulta también admitida**. Así pues, tras reconocer que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos, se señala también que se pueden establecer algunas limitaciones a este derecho: [...] los Estados se encuentran obligados a reconocer y garantizar el derecho a la libertad sindical de los servidores públicos, y que **corresponde a la legislación nacional de cada país el establecer de manera expresa la limitación o no de este derecho**. [...] la exclusión de las compensaciones económicas del ámbito de la negociación colectiva en la administración pública vulnera el contenido constitucionalmente protegido de ese derecho y **anula el derecho a la libertad sindical**. [...] este Tribunal ha establecido que **al contenido constitucionalmente protegido del derecho de sindicación debe añadirse la garantía para el ejercicio real de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los intereses de los miembros**.

El pleno jurisdiccional antes citado guarda relación con mis categorías de estudio puesto que expresa de forma literal que el contenido constitucionalmente protegido del derecho de libertad sindical no ha sido regulado de forma adecuada y se refleja en los contenidos legislativos tales

como la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, que si bien es cierto aún está en proceso de implementación ello no quiere decir que no estén vigentes algunos artículos desde su fecha de publicación, tal y como lo ha señalado el informe técnico N° 165-2016-SERVIR/GPGSC, en el numeral 2.4 del citado informe se menciona que la Ley del Servicio Civil entro en vigencia a partir del 5 de julio del 2013 y su Reglamento General está vigente desde el 14 de junio del 2014; por tanto, desde dichas fechas las disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades públicas, en ese sentido se había restringido de forma negativa a la negociación colectiva en el sector público, lo que se veía reflejado en la imposibilidad de negociar un aumento remunerativo y si es que este se daba era nulo de pleno derecho, el Tribunal Constitucional como supremo interprete de la Constitución declaro inconstitucional el Art. 40° tercer párrafo en lo que respecta a **"Ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley"** dejando subsistente el Art.40° solo con dos párrafos, ahora respecto a esta declaración de inconstitucionalidad el Tribunal Constitucional sostiene que el legislador al momento de dictar normas que busquen regular o proteger el derecho de sindicación y lo que ello engloba no ha conseguido desarrollarla de forma adecuada tal y como lo expresa en el fundamento 173° del Acuerdo Plenario antes citado, respecto y hace mención a que los derechos colectivos regulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo solo son de aplicación exclusiva de los trabajadores del régimen laboral 728°, por lo que se limita de forma arbitraria algunos derechos colectivos en la administración pública por falta de una legislación adecuada lo que podríamos definirla como omisiones legislativas en materia de sindicación.

Del mismo modo, respecto al Objetivo Especifico 1: **“Determinar si la omisión legislativa del Fuero Sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público”**.

Al respecto se ha citado la sentencia recaída en el Expediente N° 03377-2013-PA/TC, emitida por la Segunda Sala del Tribunal Constitucional con fecha 06 de enero de 2015.

[...] Conforme a la exposición de los hechos, se aprecia que *se encuentra comprometido el derecho fundamental a la sindicalización*, toda vez que el demandante ha alegado haber sido rotado por razón a su cargo y actividad sindical. [...] De los hechos planteados en la demanda, puede apreciarse que *el presente caso está relacionado con la libertad sindical plural causado por la rotación del actor a un centro laboral distante con la finalidad de entorpecer sus actividades sindicales*. [...] En consecuencia, debe concluirse que *la rotación del demandante se basó en su condición sindical, por lo que, en ese sentido, se ha vulnerado el derecho a la sindicalización previsto en el artículo 28 de la Constitución*.

Esta sentencia emitida por el Tribunal Constitucional mediante una Acción de Amparo se da en un contexto en la que el Instituto Nacional Penitenciario haciendo uso del “ius variandi” traslada al Secretario de Cultura y Deportes del Sintrap – Base Cusco al establecimiento penitenciario de Cusco a Quillabamba por razones de ejercer un cargo directivo dentro del sindicato; Sin embargo, la administración se defendió argumentando que se hacía la rotación por necesidades de servicio, para lo cual adjuntaban como medio probatorio unos comprobantes de pago cubriendo los gastos de traslado del servidor, el Tribunal llegó a la conclusión de que la administración no podía demostrar las necesidades de servicio que argumentaba para trasladar al dirigente sindicalizado por lo tanto se estaba perjudicando las labores sindicales del servidor público lo que se evidenciaba con esa práctica antisindical, ahora si analizamos el problema en concreto el hecho de que un trabajador no este aforado genera que se den situaciones como esta un traslado a otra sede de la administración por su sola condición de ejercer un cargo directivo, si bien es cierto la tutela jurisdiccional a través de una Acción de Amparo puede revertir estas situaciones que se presentan, se evidencia que el hecho de no haberse regulado el fuero sindical para los servidores públicos genera un marco de indefensión en sede administrativa del trabajador aforado quién haciendo uso de esa protección específica podría negarse a ser trasladado a efectos de seguir ejerciendo sus actividades sindicales.

Finalmente, el Objetivo Especifico 2 sobre **“Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del Fuero Sindical hacia los servidores públicos”**. Al respecto debemos señalar que se ha tomado una resolución

de un expediente que pertenece a un sindicato del sector público que agrupa a trabajadores de un régimen laboral mixto quienes solicitaron en su oportunidad.

Expediente N° 218923-06, Resolución emitida por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con fecha 09 de agosto de 2016.

*(...). Estando a que el administrado comunica a los trabajadores amparados al fuero sindical; es de precisar que no es de Competencia de la Sub Dirección de Registros Generales, al no estar establecido en norma expresa como una de sus atribuciones, el registro de la comunicación de Trabajadores Amparados al Fuero Sindical de los Sindicatos de Servidores Públicos, sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, y Decreto Legislativo N° 1057- CAS (Mixto); debiendo tener presente lo establecido en el artículo 01° del Título I del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR; Siendo así, No ha lugar lo solicitado por improcedente de conformidad con lo establecido en la Declaración de Principios de su estatuto gremial vigente registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, con fecha 24 de junio de 2015; que señala **“El Sindicato de Empleados Judiciales de Lima Metropolitana (SIDEJULM) está integrado por los trabajadores afiliados (...) indistintamente del régimen laboral al que pertenezcan (...).”***

El resolución antes citado forma parte de un expediente sindical perteneciente a un sindicato de régimen laboral mixto del rubro estatal, entre sus afiliados están los trabajadores del Dec. Leg. 276° y 1057° (Mixto), ha sido tomado como muestra exclusivamente para fines académicos de la presente investigación, en primer lugar el Ministerio de Trabajo señala que no es de su competencia el registro de trabajadores amparados al fuero sindical de los sindicatos de servidores públicos que agrupan a regímenes laborales distintos al 728°, es decir si se presenta un sindicato mixto a solicitar la inscripción para los dirigentes sindicales de plano es rechazado aduciendo que deben tener en cuenta lo señalado en el Art. 1° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que dice lo siguiente: “Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único

**Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos**”, si tenemos en cuenta este segundo párrafo del Art. 1º de la LRCT, se señala de forma exclusiva que solo están comprendidos en los beneficios que ella otorga los trabajadores que prestan servicios para el estado pero comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, es decir la Autoridad Administrativa de Trabajo hace bien en denegar la inscripción de los dirigentes de sindicatos mixtos porque en definitiva no ha sido regulado ni en la Ley del Servicio Civil ni en su reglamento, lo que a todas luces denota la limitación de la libertad sindical en este aspecto para los sindicatos del sector público; Sin embargo, respecto a la interpretación y aplicación del procedimiento por parte de la Sub Dirección de registros Generales creo que es la más adecuada. Lo que debe dejarse en claro es que el fuero sindical se otorga al sindicato en sí, para que sus dirigentes puedan desarrollar su actividad con total normalidad sin temor a una posible represalia por parte el emplear es por ello que la sub dirección no analiza el régimen laboral que pueda tener cada dirigente sindical de forma individual sino que analiza de forma general al sindicato, porque podría darse el caso que los que solicitan el fuero sindical sean de un sindicato mixto pero los dirigentes sindicales pueden ser del Dec. Leg. 728º es decir exclusivamente del régimen laboral de la actividad privada y a ellos si les correspondería que se les otorgue el fuero sindical pero se generaría un criterio de exclusión respecto a los posteriores dirigentes del mismo sindicato que quieran registrarse al fuero sindical y ostenten un régimen laboral distinto.

## **IV. DISCUSIÓN**

Sobre el objetivo general respecto a “Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil”. Nueve de los entrevistados entre ellos Babilón, Romero, Ayllón, Bacigalupo, Vásquez, Villegas, Acevedo, Apaza y Muñoz (2018), concuerdan que la Libertad Sindical y lo que ello enmarca es un derecho humano fundamental reconocido a todo trabajador sin distinción alguna garantizado en el Art. 28, numeral 1) de la Constitución Política de 1993. Siendo así, la libertad sindical tiene dos dimensiones una de carácter individual y otra colectiva o plural, en esta segunda dimensión hay tres niveles de protección frente al estado, frente al empleador y frente a otras organizaciones sindicales. Según nos dice Villegas (2018), el Tribunal Constitucional ha dejado sentada su postura estableciendo que el principal efecto de la Libertad Sindical en su segunda dimensión es la que garantiza la protección frente al empleador, concretándose con la capacidad de la que goza un trabajador sindicalizado para ejercer actos de representación sin temor a una represalia por parte del empleador esto es el Fuero Sindical, en ese sentido pone de manifiesto que esta protección solo ha sido regulada para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en el Art. 30° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; Sin embargo, esa ley es de aplicación solamente para los trabajadores del Decreto Legislativo N° 728, ello quiere decir que solo gozan de esa protección los sindicalizados que pertenecen al sector privado o aquellos sindicatos que pertenecen al sector público pero que agrupan exclusivamente trabajadores 728°. En contraste a ello los servidores públicos de un régimen laboral distinto se rigen por lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil y su reglamento; Siendo así, el Art.40° de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil, regula los derechos colectivos de los servidores públicos, pero ella ha omitido regular este derecho limitando su ámbito de protección en beneficio de otros sindicatos que agrupan trabajadores de otro régimen laboral distinto a los 728° como pueden ser los 276° o 1057 – Cas, es por ello que en la actualidad solo existe una regulación parcial o ambigua por haberse otorgado esta protección solamente a los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

En ese sentido se colige que el hecho de que el Art. 40° de la Ley Servir no haya regulado este efecto de la Libertad Sindical, genera una limitación a la misma ya que esa omisión genera un corte restrictivo del alcance de dicha protección en beneficio de los sindicatos públicos y mixtos, teoría que comparte Salgado (2018), ya que, él nos dice que los sindicatos del sector



público no siempre están conformados por trabajadores exclusivamente de la actividad privada, existen también sindicatos mixtos integrado por trabajadores 728°, 276° y 1057°, por lo que cuando un sindicato mixto solicita el reconocimiento de la protección del fuero sindical ante la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo esta tiene que ser denegada de plano, ya que, no existe norma expresa que lo regule en beneficio de los sindicatos del sector público conformado por trabajadores de un régimen laboral distinto al de la actividad privada, se entiende entonces que existe un vacío legal en ese aspecto.

En contraposición a ello Apaza (2018), señala que el hecho de que los sindicatos públicos y mixtos no cuenten con esta protección especial del fuero sindical no implica una limitación a su libertad sindical ni un perjuicio a las organizaciones sindicales del sector público, ya que el índice de sindicalización en el sector público es mayor comparado con el sector privado se basa en un estudio realizado por Servir del año 2017 donde se señala que el 16% del total de trabajadores del sector público están sindicalizados en comparación con solo un 5% en el sector privado. Al respecto debe entenderse que un mayor índice de sindicalización no necesariamente representa un mayor respeto por la libertad sindical más aún si tenemos dirigentes sindicales sin la protección adecuada. Tal es así, que según lo analizado en la guía de análisis documental del Acuerdo Plenario sobre la Sentencia de la Ley Servir, Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC; 0017-2014-PI/TC, nos señala que la exclusión de las compensaciones económicas del ámbito de la negociación colectiva en la administración pública vulnera el contenido constitucionalmente protegido de ese derecho y anula el derecho a la libertad sindical. El Tribunal ha establecido que al contenido constitucionalmente protegido del derecho de sindicación debe añadirse la garantía para el ejercicio real de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los intereses de los miembros, es decir en materia de sindicalización no se ha desarrollado una legislación adecuada que vaya acorde con una regulación total de la gama de derechos que la libertad sindical enmarca, es por ello que ha ordenado al congreso que emita un marco legal acorde con el respeto de los derechos protegidos constitucionalmente y no solo restringirse a regular aspectos que no influyan sobre el Principio de Equilibrio Presupuestal, esto quiere decir que en nuestro país al momento de emitirse un marco legal que regule la libertad sindical, la negociación y la huelga se ha tenido presente siempre la Ley de Presupuesto del sector público, es por ello que el hecho de regular de una

forma más acorde con el derecho internacional se reflejaría en un mayor incremento de gastos de la planilla pública.

Asimismo, los resultados obtenidos son corroborados con la postura del doctrinario Villavicencio (2010), en su libro titulado: “La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”, entiende que la libertad sindical en nuestro país es limitada y simbólica, ya que la consagración jurídica de un derecho no es suficiente para garantizar su vigencia real, el maestro señala que la consagración constitucional de la libertad sindical implica la instauración de garantías positivas y negativas; Asimismo, nos dice que el texto constitucional le impone al Estado la obligación de garantizar la libertad sindical y proveer el derecho instrumental necesario para que pueda desarrollarse, ello en mérito que nuestro país tiene el record de ser el país con más quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Cuando habla de la provisión estatal del derecho instrumental por parte del estado se refiere a que debe existir un marco regulador normativo que abarque los mecanismos necesarios de defensa y tutela de la garantía establecida en la constitución, para ello se debe otorgar al trabajador una legislación adecuada que sea determinante al momento de garantizarla no la simbólica que tenemos hoy en día. (p.166).

Quispe, Y. (2015). En su tesis titulada “Nivel de cumplimiento de los derechos colectivos de sindicalización y huelga en el Decreto Legislativo N° 1057 en los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública del Cusco.”; la autora se planteó como objeto de investigación determinar el nivel de cumplimiento de los derechos colectivos de los 3 regímenes laborales que coexisten en la Administración Pública 276, 1057 – Cas y 728, [...], respecto a la Libertad Sindical nos señala : “[...] la regulación de la libertad sindical, es considerado en diversos Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos de ámbito nacional e internacional como un derecho fundamental del cual todo aquel que es considerado ciudadano es titular.(p.45)., en ese sentido se corrobora que la libertad sindical es un derecho fundamental, por lo tanto, todos los efectos que ella engloba no son de aplicación exclusiva a un determinado grupo de trabajadores, sino que la misma no hace discriminación entre un grupo de trabajadores u otros por lo tanto los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada como sus pares que

pertenecen al sector público de un régimen laboral distinto deben de gozar de los mismos derechos.

Otra tesis de que trata sobre el tema de estudio es la que nos da Díaz, F. (2015). En su tesis de maestría, titulada “La Vulneración de la Ley del Servicio Civil a los Derechos Colectivos de Trabajo de los Empleados Públicos del Perú”. Nos habla acerca de la vulneración de los derechos colectivos que la Ley del Servicio Civil trajo consigo, él señala que “los principales motivos por el cual la ley servir busco suprimir la negociación colectiva y otros derechos colectivos en el sector público fue porque el Ministerio de Economía y Finanzas, mediante la aprobación de la Ley de Presupuesto Público del año fiscal 2013, en la quincuagésima octava disposición complementaria y final señalaba que las negociaciones colectivas en el sector público, solo podían tener como objeto de negociaciones las condiciones laborales. Asimismo, eran nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o laudos arbitrales que vulneren lo establecido anteriormente, ya que debía respetarse el principio de equilibrio presupuestal de la administración pública”. (p. 3).

En ese sentido creo que la Libertad Sindical en su dimensión Plural tiene como efecto principal el Fuero Sindical de conformidad con lo expuesto en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano, la misma que ve limitada su ámbito de protección ante el vacío legal existente en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil, excluyendo de esta forma a los servidores públicos afiliados a sindicatos mixtos a efectos de no ejercer una libertad plena de sus derechos de sindicalización, por lo que se cumple el supuesto general de la presente investigación.

De la misma forma respecto al objetivo específico 1 relacionado a Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público. Seis de los diez entrevistados consideran que si existe una laguna jurídica que regule el fuero sindical en beneficio de los servidores públicos en la ley servir, específicamente en el Art. 40° que regula los derechos colectivos de los servidores públicos entre ellos Babilón, Romero, Ayllón, Vásquez, Acevedo y Muñoz (2018), nos dicen que no se ha regulado en ningún artículo de la Ley Servir – Ley N° 30057, por lo tanto no es aplicable a los sindicatos que pertenecen al estado pero que tienen un régimen laboral distinto al 728°, esto

se advierte en las resoluciones que emite el Ministerio de Trabajo cuando un sindicato mixto le solicita la constancia de inscripción ante el fuero sindical, se alega que la falta de una norma legal que lo regule de forma expresa en beneficio de estos colectivos impide que se pueda otorgar esta protección a los sindicatos mixtos, lo que constituye sin duda un vacío legal u omisión legislativa en este aspecto; Sin embargo, contrario a ello Salgado, Villegas, Apaza y Díaz (2018), nos dicen que no existe un vacío legal respecto al fuero sindical en la ley servir, ya que el segundo párrafo del Art. 40° de la Ley Servir abre la posibilidad de complementarse con lo regulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en ese sentido por un tema de complementación se puede otorgar fuero sindical a un sindicato del sector público aun cuando no hay sido regulado de forma expresa en la ley servir.

Al respecto quiero asentar mi postura con lo expresado por los seis entrevistados que señalan que si hay un vacío legal que regule de manera uniforme el fuero sindical y se otorgue a todos los sindicatos del sector público, ya que si bien es cierto el segundo párrafo del Art. 40° de la Ley Servir, señala que se complementa con lo estipulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, esa Ley de Relaciones Colectivas es de corte restrictiva ya que su Art. 1° nos dice que el ámbito de aplicación de la ley es exclusivamente para los trabajadores que prestan servicios para el Estado pero que pertenecen al régimen laboral de la actividad privada es decir solamente se podría aplicar supletoriamente la Ley antes mencionada a los sindicatos que agrupan trabajadores 728, en lo que respecta a los otros sindicatos tanto públicos como mixtos no les corresponde, en ese sentido si existe un vacío legal u omisión legislativa en perjuicio en los sindicatos conformados por servidores públicos. En cuanto a los perjuicios que genera el hecho de que un trabajador o dirigente sindical no goce de la protección especial del fuero sindical, la mayoría de entrevistados coincide que se podría dar el despido del dirigente sindical, supeditar la renovación de su contrato a efectos de que no se afilie a una organización sindical o trasladar al dirigente sindical a otra sede de la administración sin aceptación previa.

Asimismo, según el análisis de la guía documental N° 02, Expediente N° 03377-2013-PA/TC, emitida por la Segunda Sala del Tribunal Constitucional con fecha 06 de enero de 2015, se pone de manifiesto que el traslado de un trabajador sindicalizado sin aceptación previa entorpece su actividad sindical. Si analizamos el problema en concreto el hecho de que un trabajador no este

aforado genera que se den situaciones como esta, un traslado a otra sede de la administración por su sola condición de ejercer un cargo dirigenal bajo la premisa de las necesidades de servicio, si bien es cierto la tutela jurisdiccional a través de una Acción de Amparo puede revertir estas situaciones que se presentan, se evidencia que el hecho de no haberse regulado el fuero sindical para los servidores públicos genera un marco de indefensión en sede administrativa del trabajador aforado quién haciendo uso de esa protección específica podría negarse a ser trasladado a efectos de seguir ejerciendo sus actividades sindicales.

Para Chacalla, W. (2015) en su trabajo de investigación titulada “El Fuero Sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba.”, señala que, “El fuero sindical es un resultado del otorgamiento que el Estado da a los gremios sindicales para que puedan cumplir libremente las atribuciones que les compete, está destinado a la defensa de los intereses de sus afiliados.” (p.11)., en ese sentido se advierte que es el Estado mismo quién ha otorgado esta garantía al haberse regulado en el Art.30° de la LRCT, pero no lo ha regulado en beneficio de los sindicatos públicos y mixtos por lo que se podrían dar casos de despidos de dirigentes sindicales o traslados bajo el argumento de necesidades de servicio.

En ese sentido creo que se cumple con demostrar que la omisión legislativa del Fuero Sindical en el Art. 40° de la Ley Servir, incide de forma negativa en los sindicatos públicos o mixtos; ya que están más desprotegidos frente a un despido por razones de ejercer un cargo dirigenal o el uso excesivo del *ius variandi* con la finalidad de debilitar a la organización sindical.

Finalmente respecto a mi objetivo específico 2 sobre Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos, los entrevistados Babilón, Romero, Salgado, Vásquez, Villegas, Apaza y Díaz (2018), señalan que la administración no puede actuar más allá de sus atribuciones que están contempladas en la ley y en el Tupa que regula los procedimientos administrativos que una entidad tiene a su cargo, en ese sentido ante la ausencia de norma expresa que lo regule para sindicatos de servidores públicos que agrupen a trabajadores de un régimen distinto al 728, no debería ser otorgado a sindicatos que afilien a trabajadores de un régimen laboral distinto, ya que debe primar el principio de legalidad y como

operadores de derecho no pueden ir en contra de lo establecido en la norma, aun cuando se advierta que existe un vacío legal al respecto, coinciden que si es un derecho que le corresponde a todo trabajador sin hacer distinción del régimen laboral al cual pertenece; Sin embargo, ello no significa que tengan la potestad para aplicar por analogía lo establecido en la LRCT, ya que ello debería primero plasmarse en una norma o directiva institucional.

Para Ayllón (2018), si debería otorgarse la constancia de inscripción ante el Fuero Sindical a todo sindicato público o mixto, ya que aun así no este regulado de forma expresa en la Ley del Servicio Civil es un derecho que debería corresponderle a todo trabajador más aún si tenemos la postura del TC al señalarnos que la libertad sindical comprende una serie de mecanismos entre ellos la del fuero sindical en ese sentido ella cree que la Dirección General de Trabajo, que tiene entre sus funciones dictar lineamientos de políticas públicas en temas de derecho colectivo debería poner un énfasis especial para tratar de uniformizar el catálogo de derechos laborales reconocidos en el sector público.

Si analizamos lo señalado por el doctrinario Cesar Abanto Revilla (2017) en su Manual sobre el Régimen Laboral Publico, dice que el fuero sindical no ha sido regulado de forma expresa en la Ley del Servicio Civil, pero ha dejado abierta la posibilidad de que se complemente con la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en tanto no se oponga lo estipulado en la Ley Servir, al respecto se puede decir que no hay ningún artículo en la ley servir que se oponga a que se reconozca este derecho para los sindicatos del sector público; Sin embargo, el autor no hace mención a que sindicatos le corresponden este derecho sino que su interpretación resulta ser muy ambigua, porque en el sector público tenemos 3 tipos de sindicatos: privados, públicos y mixtos, en ese sentido, por lo que se ha podido investigar en el presente estudio la Sub Dirección de Registros Generales solo reconoce este derecho a los sindicatos privados, ello en base a que manifiestan que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo solo es aplicación para los trabajadores 728.

En el análisis documental N° 03 del Expediente N° 218923-06, Resolución emitida por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con fecha

09 de agosto de 2016, se advierte esta postura de parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, ya que la mencionada resolución nos dice lo siguiente:

**[...] Estando a que el administrado comunica a los trabajadores amparados al fuero sindical; es de precisar que no es de Competencia de la Sub Dirección de Registros Generales, al no estar establecido en norma expresa como una de sus atribuciones, el registro de la comunicación de Trabajadores Amparados al Fuero Sindical de los Sindicatos de Servidores Públicos, sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, y Decreto Legislativo N° 1057- CAS (Mixto);**  
debiendo tener presente lo establecido en el artículo 01° del Título I del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR [...].

Esta Resolución pertenece a un expediente sindical de un sindicato de régimen laboral mixto del rubro estatal, entre sus afiliados están los trabajadores del Dec. Leg. 276° y 1057° (Mixto), el Ministerio de Trabajo señala que no es de su competencia el registro de trabajadores amparados al fuero sindical de los sindicatos de servidores públicos que agrupan a regímenes laborales distintos al 728°, es decir si se presenta un sindicato mixto a solicitar la inscripción para los dirigentes sindicales de plano es rechazado aduciendo que deben tener en cuenta lo señalado en el Art. 1° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que dice lo siguiente: “Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos”, si tenemos en cuenta este segundo párrafo del Art. 1° de la LRCT, se señala de forma exclusiva que solo están comprendidos en los beneficios que ella otorga los trabajadores que prestan servicios para el estado pero comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, es decir la Autoridad Administrativa de Trabajo hace bien en denegar la inscripción de los dirigentes de sindicatos mixtos porque en definitiva no ha sido regulado ni en la Ley del Servicio Civil ni en su reglamento, lo que a todas luces denota la limitación de la libertad sindical en este aspecto para los sindicatos del sector público.

## **V. CONCLUSIONES**



**PRIMERA:** Se concluye que se ha analizado la Libertad Sindical teniendo como resultado que el mismo constituye un derecho fundamental inherente a cualquier ciudadano, según el Tribunal Constitucional tiene como efecto principal en su dimensión plural al Fuero Sindical, el mismo que no ha sido regulado en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, que regula los derechos colectivos de los servidores públicos, en ese sentido se limita indebidamente este derecho constitucionalmente protegido, ya que solo ampara a los sindicatos conformados por trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada dejando en un vacío legal a los sindicatos públicos y mixtos, la omisión advertida del reconocimiento del fuero sindical gira en torno a la existencia de un límite presupuestario; ya que un trabajador aforado supone un incremento en el gasto de la planilla pública conforme a lo señalado por los entrevistados en el capítulo de resultados y contrastado en la discusión por lo tanto se cumple el supuesto general.

**SEGUNDA:** Se ha determinado que la falta de regulación del Fuero Sindical tiene un impacto negativo en perjuicio de los sindicatos conformado por servidores públicos de un régimen laboral distinto a los de la actividad privada, toda vez que según se han advertido de algunas sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional se evidencia que la administración pública ha trasladado a dirigentes sindicales a otras sedes de la administración bajo pretexto de razones de necesidad del servicio, lo que en realidad encubre una práctica antisindical con la finalidad de debilitar a la organización sindical para dejarlo en acefalía dirigenal.

**TERCERA:** Se ha determinado que la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley del Servicio Civil, ya que el sentido de aplicar supletoriamente lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en lo concerniente al fuero sindical, es de aplicación exclusiva para los sindicatos públicos conformados solo por trabajadores bajo el régimen laboral 728, en ese sentido señalan que como operadores del derecho no pueden ir más allá de sus atribuciones y como sede administrativa solo pueden regirse por lo establecido en el Tupa del sector y en esta no se ha previsto el otorgar constancias de inscripción al fuero sindical para los sindicatos mixtos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** Se recomienda que se debe regular el fuero sindical modificando el Art. 40° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que regula los derechos colectivos de los servidores públicos, debería incluirse a los trabajadores sujetos al régimen laboral N° 276 Y 1057, extendiendo su ámbito de protección en beneficio de los sindicatos públicos y mixtos como eje protector y garante de la Libertad Sindical.

**SEGUNDA:** Se debe limitar la potestad exclusiva del empleador en este caso la Administración Pública de hacer uso del “ius variandi”, para trasladar de sede a un trabajador sindicalizado, por ello creo en la necesidad de amparar a los dirigentes de sindicatos públicos y mixtos bajo el fuero sindical para que pueden formular oposición a un cambio de sede en la misma vía administrativa y de forma previa antes de que se produzca la violación a la libertad sindical, es decir debe establecerse un marco protector de prevención.

**TERCERA:** Se recomienda que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, emita un informe legal dando a conocer el real alcance del fuero sindical, si es que protege tanto a los sindicalizados que pertenezcan a un régimen laboral 728, 276 y 1057 por igual, o solo a los 728, para que la Sub Dirección de Registros Generales tenga un sustento legal tanto técnico como jurídico y que guie de forma efectiva el procedimiento que tienen a su cargo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### Temáticas

Abanto, C., y Paitán, J. (2017). Manual del Régimen Laboral Público. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Alva, A. (2016). Despido Laboral: nuevos criterios jurisprudenciales. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Arévalo, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Lima: Pacifico Editores S.A.C.

Bastos, M. (2012). Diccionario de Derecho Constitucional Contemporáneo. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Blanco, C. (2017). Las posibles transformaciones en la Negociación Colectiva en Brasil en comparación con la actual realidad española. (Tesis doctoral). Recuperada de: <http://eprints.ucm.es/43207/>

Botero, D. (1997). Hermenéutica Jurídica. Colombia: Ediciones Rosaristas

Cadena, D. (2013). Libertad Sindical de los Servidores Públicos, Caso Colombiano. (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://www.bdigital.unal.edu.co/10036/1/6699819.2013.pdf>

Chacalla, W. (2015). El Fuero Sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba. (Tesis de grado). Recuperada de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/606/1/CHACALLA\\_WENDY\\_FUERO\\_SINDICAL\\_LABORAL.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/606/1/CHACALLA_WENDY_FUERO_SINDICAL_LABORAL.pdf)

Correa, M. (1996). La Negociación Colectiva como fuente del Derecho del Trabajo. España. (Tesis de Doctorado). Recuperada de <http://hdl.handle.net/10016/475>

Díaz, F. (2015). La Vulneración de la Ley del Servicio Civil a los Derechos Colectivos de Trabajo de los Empleados Públicos del Perú. (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://>

[//dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1908/Tesis%20de%20maestria%20%20Frank%20D%C3%ADaz%20Valiente.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1908/Tesis%20de%20maestria%20%20Frank%20D%C3%ADaz%20Valiente.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Elguera, M. (2014). Fuero Sindical: Protección del dirigente y de la Libertad Sindical. Perú. Recuperada de [http://www.sindicatomedicoperu.org/pdf/normas\\_legales/libertad\\_sindical.pdf](http://www.sindicatomedicoperu.org/pdf/normas_legales/libertad_sindical.pdf)

Ermida, O., Villavicencio, A., y Cortés, J. (1990). Derecho Colectivo del Trabajo. (2ª ed.). Perú: Fondo Editorial de la PUCP.

García, B. (2017). Un Decenio de Jurisprudencia Constitucional en Materia Sociolaboral (2006-2016). (Tesis Doctoral). Recuperada de <http://eciencia.urjc.es/handle/10115/14743>

Guzmán, C. (2015). La Constitución Política: Un Análisis Funcional. Perú: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Haro, J. (2009). Derecho Colectivo de Trabajo. Lima: Ediciones Legales E.I.R.L.

Juape, M., y López, J. (2009). Administración de Personal del Sector Público. Editora Jurídica Gríjley E.I.R.L.

Marshall, A. (1990). El empleo público frente a la crisis: estudios sobre América Latina. Suiza: OIT.

Martínez, A. (2014). Manual del servicio civil y régimen laboral público: Comentarios, doctrina, legislación y jurisprudencia. Lima: Gaceta Jurídica.

Motta, J. (2018). Norma, ideología y realidad: El origen de la libertad sindical en el Perú. (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso el 27 de abril de 2018).

Navarrete, A. (2015). Servicio Civil: aspectos fundamentales. Perú: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Neves, J. (2007). Introducción al Derecho Laboral. (2ª ed.). Perú: Fondo Editorial de la PUCP.

Núñez, P. (2013). La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano. Perú: Fondo Editorial de la PUCP.

Organización Internacional de Trabajo. (2006). Informe V, La Relación de Trabajo. Recuperada de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

Quispe, G. (2011). Régimen Laboral de los Trabajadores Públicos. Perú: Gaceta Jurídica.

Quispe, Y. (2015). Nivel de cumplimiento de los derechos colectivos de sindicalización y huelga en el Decreto Legislativo N° 1057 en los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública del Cusco, período 2013. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5233/A7.1278.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quino, S. (2015). El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: Algunas propuestas para su viabilidad. Recuperada de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8416/QUINO\\_CANCINO\\_SHIRLEY\\_CESE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8416/QUINO_CANCINO_SHIRLEY_CESE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rubio, M. (2015). Para conocer la Constitución de 1993. (5.<sup>a</sup> ed.). Perú: Fondo Editorial de la PUCP.

Sánchez, J., y Rodríguez, E. (2013). Manual para la Defensa de la Libertad Sindical. Lima: OIT.

Toyoma, J., y Vinatea, L. (2013). Guía Laboral 2013. Perú: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Vicente, F. (2017). Las Lagunas del Derecho. España. Recuperado de [http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/132775/1/TG\\_VicenteAvila\\_Lagunas.pdf](http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/132775/1/TG_VicenteAvila_Lagunas.pdf)

Villavicencio, A. (2010). La Libertad Sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Lima: Editorial Plades.

### **Metodológicas**

Araneda, L. (2001). Diseño de una Tesis Universitaria: Su importancia y elaboración.

Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración. (3.<sup>a</sup> ed.). Caracas: Editorial Episteme.

Cifuentes G, R. (2014). Diseño de proyecto de investigación cualitativa. Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Editorial Didáctico.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6<sup>ta</sup> ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hernández, R, y Coello, S. (2011). El Proceso de la Investigación Científica. La Habana: Editorial Universitaria del Ministerio de Educación Superior.

Huamanchumo, H., y Rodríguez, J. (2015). Metodología de la investigación de las organizaciones. Lima: Editorial Summit.

Hurtado-Dianderas, E., y Rivera, F. (Julio, 2006). Gestión en el tercer milenio. Rev. de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNSM, 9 (17), 104.

Monje, A. (2011). Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía didáctica. Recuperado de <http://drive.google.com/file/d/0B5STBgsbD2TwZ0Xkn0FJZEpMUFk/view>

Otiniano, N., y Benites, S. (2014). Instrucciones para la elaboración de Proyectos e Informes de Tesis. Perú: Dirección de Investigación de la Universidad César Vallejo.

Ramírez, A. (2014). Metodología de la Investigación Científica. Pontificia Universidad Javeriana.

Silva, M. (2013). Guía de Metodología de la Investigación. Trujillo: Oficina de Investigación.

Torres, C. (2007). Orientaciones Básicas de Metodología de la Investigación Científica. (7<sup>ma</sup> ed.). Lima: Libros y Publicaciones.

### **Jurisprudenciales**

Tribunal Constitucional. (2005). Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional. Recuperada de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>.

Tribunal Constitucional. (2011). Sentencia de la Segunda Sala del Tribunal Constitucional. Recuperada de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03204-2009-AA.html>

Tribunal Constitucional. (2015). Sentencia de la Segunda Sala del Tribunal Constitucional.  
Recuperada de <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/03377-2013-AA.pdf>

## **ANEXOS**



## Anexo 01. Matriz de Consistencia

FACULTAD DE **DERECHO**

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE **DERECHO**

### MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: TITO STEPHEN CABANILLAS PALOMARES

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	<b>AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40° DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL</b>
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera se estaría limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?
PROBLEMAS ESPECIFICOS	1.- ¿De qué manera la omisión legislativa del Fuero Sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide en los sindicatos de régimen laboral público?  2.- ¿De qué manera la Autoridad Administrativa de Trabajo estaría interpretando el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en la aplicación del Fuero Sindical?
SUPUESTO JURIDICO GENERAL	La Libertad Sindical en su dimensión Plural tiene como efecto principal el Fuero Sindical de conformidad con lo expuesto en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano, la misma que ve limitada su ámbito de protección ante el vacío legal existente en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil, excluyendo de esta forma a los servidores públicos afiliados a sindicatos mixtos a efectos de no ejercer una libertad plena de sus derechos de sindicalización.
	. La omisión legislativa del Fuero Sindical en el Art. 40° de la Ley Servir, incide de forma negativa en los sindicatos públicos o mixtos;

<p>SUPUESTO JURIDICOS ESPEFICIOS</p>	<p>ya que están más desprotegidos frente a un despido por razones de ejercer un cargo dirigenial o el uso excesivo del “ius variandi” con la finalidad de debilitar a la organización sindical de parte de la Administración Pública.</p> <p>.La Autoridad Administrativa de Trabajo estaría interpretando erróneamente el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil, ya que según el párrafo 2, señala de forma literal que “se aplica supletoriamente lo establecido en el T.U.O de la LRCT en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley”, es en ese sentido de complementariedad que debería otorgarse la inscripción ante el fuero sindical a todo sindicato sin distinción alguna.</p>
<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil.</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<p>1.- Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.</p> <p>2.- Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos.</p>
<p>TIPO, Y DISEÑO DE ESTUDIO</p>	<p>BÁSICA - TEORICA , con enfoque CUALITATIVA y de diseño de Teoría Fundamentada</p>
<p>POBLACION Y MUESTRA</p>	<p>Personal Administrativo del MTPE especializados en el tema, Abogados Especializados en Derecho Laboral y Administrativo.</p>

## CATEGORIZACION

<b>CATEGORIAS</b>	<b>SUBCATEGORIAS</b>
<b>LIBERTAD SINDICAL</b>	<b>FUERO SINDICAL</b>
<b>SERVICIO CIVIL</b>	<b>LEY DEL SERVICIO CIVIL – LEY 30057</b>

**Anexo 02. Instrumento**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40° DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL**

**Entrevistado:** \_\_\_\_\_

**Cargo/profesión:** \_\_\_\_\_

**Institución:** \_\_\_\_\_

**Objetivo General:**

**Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil.**

1.- ¿Cree usted que la Libertad Sindical es un derecho fundamental inherente a todo trabajador?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2.- ¿Cree usted que existe una limitación y/o perjuicio a la libertad sindical de los servidores públicos por no estar amparados al fuero sindical? ¿Por qué?

.....  
.....  
.....

.....  
.....

3.- Según su criterio ¿Cree usted que en nuestro país aún no se ha desarrollado una legislación adecuada en materia de sindicalización que garantice el ejercicio pleno de la Libertad Sindical sin existir un trato diferenciado entre trabajadores estatales y privados?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo Específico 1:**

**Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley  
Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.**

4.- ¿Qué es el Fuero Sindical y cuál es el marco normativo que lo regula?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5.- Según su criterio ¿Considera que existe un vacío legal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al fuero sindical de los servidores públicos?

.....  
.....  
.....

.....  
.....

6.- Según su criterio ¿Cuáles serían los perjuicios que genera la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil? ¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo Específico 2:**

**Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos.**

7.- ¿Considera Ud., que el Ministerio de Trabajo debería otorgar la Constancia de Inscripción ante el fuero sindical a los sindicatos de servidores públicos a pesar de no estar regulado de forma expresa en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

8.- Según Ud. ¿Cuáles son los tipos de fuero sindical regulados que existen en el Perú? y según considera Ud. ¿Por qué no están regulados en la Ley del Servicio Civil?

.....  
.....  
.....

.....  
.....

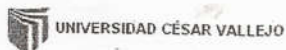
9.- Según su criterio ¿Cree usted que existe una antinomia jurídica por el hecho de que el Art. 40° de la Ley Servir en el segundo párrafo señala que se aplica supletoriamente lo establecido en el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin tener en cuenta que el Art. 1° de la LRCT se aplica estrictamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....





## Anexo 03. Validación de Instrumento



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Pedro Santisteban Llontop  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Fiscal Militar Fuera Militar  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Tito Stephen Cabanillas Palomares

#### 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.													/
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													/
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													/
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													/
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													/
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													/
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													/
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													/
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													/
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													/

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

SI

95 %

Lima, ..... del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 08892311... Telf. 99025433.

  
 PEDRO SANTISTEBAN LLONTOP  
 ABOGADO  
 CAL 17951  
 DOCTOR EN DERECHO

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: ACETO LUCA  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV DELEGAO  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: TITO STEPHEN CABANILLAS PALOMARES

**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	Esta 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 variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												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

X

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %

Juan Aceto  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Lima, 9 DE NOVIEMBRE del 2017

DNI No: 87974038 Telf.: 931799279

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

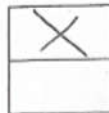
1.1. Apellidos y Nombres: Baldemar Gallego Macha Dorja  
 1.2. Cargo e institución donde labora: D. ASESOR  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: TITO STEPHAN CABANILLAS PALOMARES

**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	Esta 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 variables de la Hipótesis.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													✓
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



**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

**98 %**

Lima, 9 DE DICIEMBRE del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNF No. 0705453 Telf.: .....

## Anexo 04. Guía de Análisis Documental

### GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL N° 01

**Nombre del instrumento:** Pleno Jurisdiccional - Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC

**Nombre del autor:** Tribunal Constitucional

**Fecha de expedición:** 26 de Abril de 2016

---

#### OBJETIVO GENERAL

ANALIZAR SI SE ESTÁ LIMITANDO LA LIBERTAD SINDICAL EN SU DIMENSIÓN PLURAL AL NO HABERSE REGULADO SU EFECTO PRINCIPAL EN EL ART. 40° DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.

ITEM	SI	NO
[...] En el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos <b><u>la posibilidad de limitar el derecho a la libertad sindical de determinados servidores públicos resulta también admitida.</u></b> Así pues, tras reconocer que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos, se señala también que se pueden establecer algunas limitaciones a este derecho: [...] los Estados se encuentran obligados a reconocer y garantizar el derecho a la libertad sindical de los servidores públicos, y que <b><u>corresponde a la legislación nacional de cada país \ el establecer de manera expresa la limitación o no de este derecho.</u></b> [...] la exclusión de las compensaciones económicas del ámbito de la negociación colectiva en la administración pública vulnera el contenido constitucionalmente protegido de ese derecho y <b><u>anula el derecho a la libertad sindical.</u></b> [...] este Tribunal ha establecido que <b><u>al contenido constitucionalmente protegido del derecho de sindicación debe añadirse la garantía para el ejercicio real de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los intereses de los miembros.</u></b>	X	

#### INTERPRETACIÓN:

El pleno jurisdiccional antes citado guarda relación con mis categorías de estudio puesto que expresa de forma literal que el contenido constitucionalmente protegido del derecho de libertad

sindical no ha sido regulado de forma adecuada y se refleja en los contenidos legislativos tales como la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, que si bien es cierto aún está en proceso de implementación ello no quiere decir que no estén vigentes algunos artículos desde su fecha de publicación, tal y como lo ha señalado el informe técnico N° 165-2016-SERVIR/GPGSC, en el numeral 2.4 del citado informe se menciona que la Ley del Servicio Civil entro en vigencia a partir del 5 de julio del 2013 y su Reglamento General está vigente desde el 14 de junio del 2014; por tanto, desde dichas fechas las disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades públicas, en ese sentido se había restringido de forma negativa a la negociación colectiva en el sector público, lo que se veía reflejado en la imposibilidad de negociar un aumento remunerativo y si es que este se daba era nulo de pleno derecho, el Tribunal Constitucional como supremo interprete de la Constitución declaro inconstitucional el Art. 40° tercer párrafo en lo que respecta a **"Ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley"** dejando subsistente el Art.40° solo con dos párrafos, ahora respecto a esta declaración de inconstitucionalidad el Tribunal Constitucional sostiene que el legislador al momento de dictar normas que busquen regular o proteger el derecho de sindicación y lo que ello engloba no ha conseguido desarrollarla de forma adecuada tal y como lo expresa en el fundamento 173° del Acuerdo Plenario antes citado, respecto y hace mención a que los derechos colectivos regulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo solo son de aplicación exclusiva de los trabajadores del régimen laboral 728°, por lo que se limita de forma arbitraria algunos derechos colectivos en la administración pública por falta de una legislación adecuada lo que podríamos definirla como omisiones legislativas en materia de sindicación.

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL N° 02

**Nombre del instrumento:** Expediente N° 03377-2013-PA/TC

**Nombre del autor:** Segunda Sala del Tribunal Constitucional

**Fecha de expedición:** 06 de enero de 2015

---

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

DETERMINAR SI LA OMISIÓN LEGISLATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40° DE LA LEY SERVIR INCIDE NEGATIVAMENTE EN LOS SINDICATOS DE RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO.

ITEM	SI	NO
<p>[...] Conforme a la exposición de los hechos, se aprecia que <u>se encuentra comprometido el derecho fundamental a la sindicalización</u>, toda vez que el demandante ha alegado haber sido rotado por razón a su cargo y actividad sindical. [...] De los hechos planteados en la demanda, puede apreciarse que <u>el presente caso está relacionado con la libertad sindical plural causado por la rotación del actor a un centro laboral distante con la finalidad de entorpecer sus actividades sindicales.</u>[...] En consecuencia, debe concluirse que <u>la rotación del demandante se basó en su condición sindical, por lo que, en ese sentido, se ha vulnerado el derecho a la sindicalización previsto en el artículo 28 de la Constitución.</u></p>	x	

### INTERPRETACION:

Esta sentencia emitida por el Tribunal Constitucional mediante una Acción de Amparo se da en un contexto en la que el Instituto Nacional Penitenciario haciendo uso del “ius variandi” traslada al Secretario de Cultura y Deportes del Sintrap – Base Cusco al establecimiento penitenciario de Cusco a Quillabamba por razones de ejercer un cargo dirigenal dentro del sindicato; Sin embargo, la administración se defendió argumentando que se hacia la rotación por necesidades de servicio, para lo cual adjuntaban como medio probatorio unos comprobantes de pago cubriendo los gastos de traslado del servidor, el Tribunal llego a la conclusión de que la administración no podía demostrar las necesidades de servicio que argumentaba para trasladar

al dirigente sindicalizado por lo tanto se estaba perjudicando las labores sindicales del servidor público lo que evidenciaba con esa práctica antisindical, ahora si analizamos el problema en concreto el hecho de que un trabajador no este aforado genera que se den situaciones como esta un traslado a otra sede de la administración por su sola condición de ejercer un cargo directivo, si bien es cierto la tutela jurisdiccional a través de una Acción de Amparo puede revertir estas situaciones que se presentan, se evidencia que el hecho de no haberse regulado el fuero sindical para los servidores públicos genera un marco de indefensión en sede administrativa del trabajador aforado quién haciendo uso de esa protección específica podría negarse a ser trasladado a efectos de seguir ejerciendo sus actividades sindicales.

### GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL N° 03

**Nombre del instrumento:** EXPEDIENTE N° 218923-06

**Nombre del autor:** SUB DIRECCIÓN DE REGISTRO GENERALES - MTPE

**Fecha de expedición:** 09 DE AGOSTO DE 2016

---

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

DETERMINAR SI EL MINISTERIO DE TRABAJO HACE UNA CORRECTA INTERPRETACIÓN DEL ART. 40° DE LA LEY SERVIR AL RESTRINGIR EL ÁMBITO DE PROTECCIÓN DEL FUERO SINDICAL HACIA LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

ITEM	SI	NO
<p><b>EXPEDIENTE N° 218923-06</b></p> <p><b>Lima. 09 de agosto de 2016</b></p> <p><i>Al escrito con registro N° 82053-2016; <u>Estando a que el administrado comunica a los trabajadores amparados al fuero sindical; es de precisar que no es de Competencia de la Sub Dirección de Registros Generales, al no estar establecido en norma expresa como una de sus atribuciones, el registro de la comunicación de Trabajadores Amparados al Fuero Sindical de los Sindicatos de Servidores Públicos, sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, y Decreto Legislativo N° 1057- CAS (Mixto)</u>; debiendo tener presente lo establecido en el artículo 01° del Título I del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR; Siendo así, No ha lugar lo solicitado por improcedente de conformidad con lo establecido en la Declaración de Principios de su estatuto gremial vigente registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, con fecha 24 de junio de 2015; que señala “<b>El Sindicato de Empleados Judiciales de Lima Metropolitana (SIDEJULM) está integrado por los trabajadores afiliados (...) indistintamente del régimen laboral al que pertenezcan (...).</b>”</i></p>	X	

#### INTERPRETACIÓN:

El resolución antes citado forma parte de un expediente sindical perteneciente a un sindicato de régimen laboral mixto del rubro estatal, entre sus afiliados están los trabajadores del Dec. Leg. 728°, 276° y 1057° (Mixto), ha sido tomado como muestra exclusivamente para fines



académicos de la presente investigación, en primer lugar el Ministerio de Trabajo señala que no es de su competencia el registro de trabajadores amparados al fuero sindical de los sindicatos de servidores públicos que agrupan a regímenes laborales distintos al 728º, es decir si se presenta un sindicato mixto a solicitar la inscripción para los dirigentes sindicales de plano es rechazado aduciendo que deben tener en cuenta lo señalado en el Art. 1º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que dice lo siguiente: “Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos”, si tenemos en cuenta este segundo párrafo del Art. 1º de la LRCT, se señala de forma exclusiva que solo están comprendidos en los beneficios que ella otorga los trabajadores que prestan servicios para el estado pero comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, es decir la Autoridad Administrativa de Trabajo hace bien en denegar la inscripción de los dirigentes de sindicatos mixtos porque en definitiva no ha sido regulado ni en la Ley del Servicio Civil ni en su reglamento, lo que a todas luces denota la limitación de la libertad sindical en este aspecto para los sindicatos del sector público; Sin embargo, respecto a la interpretación y aplicación del procedimiento por parte de la Sub Dirección de registros Generales creo que es la más adecuada. Lo que debe dejarse en claro es que el fuero sindical se otorga al sindicato en sí, para que sus dirigentes puedan desarrollar su actividad con total normalidad sin temor a una posible represalia por parte el empleador es por ello que la sub dirección no analiza el régimen laboral que pueda tener cada dirigente sindical de forma individual sino que analiza de forma general al sindicato, porque podría darse el caso que los que solicitan el fuero sindical sean de un sindicato mixto pero los dirigentes sindicales pueden ser del Dec. Leg. 728º es decir exclusivamente del régimen laboral de la actividad privada y a ellos si les correspondería que se les otorgue el fuero sindical pero se generaría un criterio de exclusión respecto a los posteriores dirigentes del mismo sindicato que quieran registrarse al fuero sindical y ostenten un régimen laboral distinto.

## Anexo 05. Validación de Guías de Análisis Documental



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

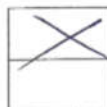
1.1. Apellidos y Nombres: BARILÓN GRADOS FIDEL ERNESTO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ANÁLISIS DOCUMENTAL  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: T.T.O. STEPHEN CABANILLAS PALOMARES

#### 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.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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



#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 12 DE JUNIO del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No. 09953135 Telf.: 998 939 373

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Ballesteros Cecilia Morales  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis de contenido  
 1.4. Autor(A) de instrumento: Ttlo Stephen Caban-iles Palomares

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					SEMISUAVEMENTE ACEPTABLE					ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.															
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X				
3. ACTUALIDAD	Esta 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. INSTRUMENTALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											X				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										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

X

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %

Lima, 22 de Julio del 2018

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N° 02225507 Ref: 22.7.2018

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: ACETO LUCA  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UVV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ANÁLISIS DOCUMENTAL  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: TITO STEPHEN CARANILLA PAUCOMARRES

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MUY BASTANTE 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	Esta 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. INTENSIVIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y o científicos.												X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												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

X

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

85 %

Lima, 18 DE JUNIO del 2018

Juan Aceto  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N° 407403 Telf. 981344729

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: LEON ACOSTA LENISS TANUEL  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DOCUMENTAL  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: TITO CABANILLAS PALOMARES

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MEDIAMENTE 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	Esta 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. INTERMEDIALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y o científicos.												X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X			
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												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

X

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %

Lima, 12 DE JUNIO del 2018

*[Firma]*  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N° 4417799 Telf. 960767463

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: LA TORRE GUERRERO ANGEL FERNANDEZ  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Coordinador Del Area De RIS pueblitos S.A.S.  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Documental  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Tito Vespero Caramuzas Kuro moreno

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**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, 18 de Junio del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 09961844 Telf: 980-758864

## Anexo 6. Entrevista de Especialistas

### GUÍA DE ENTREVISTA

#### AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40º DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Entrevistado: Fidel Ernesto Babilón Grados

Cargo/profesión: Docente UCV - Servir - ABOGADO

Institución: Universidad César Vallejo - Servir

#### Objetivo General:

Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40º de la Ley del Servicio Civil.

1.- ¿Cree usted que la Libertad Sindical es un derecho fundamental inherente a todo trabajador?

Si claro que sí, la libertad sindical es un derecho o conjunto de...  
derechos que tienen los trabajadores pero sus sindicatos o representantes  
en lo establecido en la constitución... ya que ella lo garantiza y misma  
de los convenios internacionales que el Perú ha suscrito y ratificado  
su efecto principal es que y/o... es garantizar el normal desarrollo de los  
organizaciones sindicales.

2.- ¿Cree usted que existe una limitación y/o perjuicio a la libertad sindical de los servidores públicos por no estar amparados al fuero sindical? ¿Por qué?

Yo creo que sí, no es posible que el estado garantice la libertad  
sindical y lo haya catalogado como un derecho fundamental y  
su omisión regular una de sus componentes principales en favor  
de las instituciones de las instituciones estatales.

3.- Según su criterio ¿Cree usted que en nuestro país aún no se ha desarrollado una legislación adecuada en materia de sindicalización que garantice el ejercicio pleno de la Libertad Sindical sin existir un trato diferenciado entre trabajadores estatales y privados?

En el nuestro país la libertad sindical está en constante evolución y en algunos casos a nivel internacional se le ha limitado a los sindicatos públicos el derecho de negociación colectivamente como se da en Brasil, ello quiere decir que no solamente se da en nuestro país, al ser un derecho que está calificado de personas progresiva en nuestro país, supongo que se estén dando los mecanismos adecuados para lograr una tutela más efectiva y acorde con la realidad social en la que vivimos.

**Objetivo Específico 1:**

Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.

4.- ¿Qué es el Fuero Sindical y cuál es el marco normativo que lo regula?

Para mí el fuero sindical es aquella protección especial de la que gozan los representantes sindicales para poder ejercer los funciones que le son inherentes propias del sindicato. Regulado en la L.R.C.T. y en su reglamento, me refiero los artículos especiales pero si se que se aplica y protege a los dirigentes sindicales que pertenecen al sector privado.

5.- Según su criterio ¿Considera que existe un vacío legal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al fuero sindical de los servidores públicos?

Si y se da a simple vista porque no se ha regulado en ningún artículo de la ley, por lo tanto es aplicable a los sindicalizados que pertenecen al estado pero que tiene un régimen laboral distinto al F.28, uno que también se debe a que un trabajador sindicalizado que goza del fuero sindical y pertenece al sector público podría ser por así decirlo como una piedra del zapato para el estado no va poder desquitarse ni



...nueva norma a esta sede de autorización previa, me parece que la  
...forma de investigación resulta muy novedosa en este aspecto

6.- Según su criterio ¿Cuáles serían los perjuicios que genera la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil? ¿Por qué?

...Se refleja una vez en el trabajo inadecuado de los trabajadores sindicalizados  
...sin una protección adecuada que garantice un normal desarrollo  
...de la actividad sindical, es obvio que las personas con ideas de  
...pertinencia a un sindicato no querrán hacerlo por temor a una  
...posible represalia por parte del empleado, en este caso si bien  
...es cierto el empleado es el estado, lo no significa que no exista  
...sino alguna actividad hacia un trabajador sindicalizado.

#### Objetivo Específico 2:

Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos.

7.- ¿Considera Ud., que el Ministerio de Trabajo debería otorgar la Constancia de Inscripción ante el fuero sindical a los sindicatos de servidores públicos a pesar de no estar regulado de forma expresa en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?

...No, ya que como sede administrativa debe seguir procedimientos  
...que están regulados en su TUPA y así no se incentiva como  
...en procedimientos por los dirigentes sindicales del sector público,  
...lo que en primer lugar debería modificar la norma para luego  
...hablar de un procedimiento en favor de los sindicatos del sector  
...público.

8.- Según Ud. ¿Cuáles son los tipos de fuero sindical regulados que existen en el Perú? y según considera Ud. ¿Por qué no están regulados en la Ley del Servicio Civil?

...tenemos al fuero sindical que protege a los dirigentes del  
...sindicato con S.O. aplicado también a dirigentes protegido y  
...si aparte de los S.O. hay otros S.O. Al. Por último una más.

más e la falta, no que la falta de regulación del puro sindical  
en la ley. No, no es una toma, no es en realidad, no es  
de los sindicatos, pero los sindicatos del sector público que  
tienen en régimen laboral distinto el 28°

9.- Según su criterio ¿Cree usted que existe una antinomia jurídica por el hecho de que el Art. 40° de la Ley Servir en el segundo párrafo señala que se aplica supletoriamente lo establecido en el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin tener en cuenta que el Art. 1° de la LRCT se aplica estrictamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada?

NO, el artículo 40° en materia de la ley servir habla de supletividad  
de la norma en cuanto a que por ejemplo alguna sindicato  
del sector público están integrados exclusivamente por trabajadores  
728°, entonces a ellos se les corresponde tener efectos pero lo  
que no habrán regulado en la ley el puro sindical ellos tienen  
destinado un derecho que si lo tiene reconocido por la ley de  
Relaciones Colectivas de Trabajo en este caso la supletividad de  
la norma aplica de persona adecuada y a los sindicatos conformados  
exclusivamente por trabajadores. Y si no le otorga la sentencia de ocupación ante  
el puro sindical.



Fidel Ernesto Babilón Grados  
ABOGADO  
Reg. Cal N° 40248

GUÍA DE ENTREVISTA

**AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40°  
DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL**

Entrevistado: YURI FRANK ROMERO ROMERO

Cargo/profesión: GERENTE GENERAL CONSULTORA YFRR/ABOGADO

Institución: DOCENTE UNMSM - CONSULTORA YFRR C.I.R.L

**Objetivo General:**

Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil.

1.- ¿Cree usted que la Libertad Sindical es un derecho fundamental inherente a todo trabajador?

Si, ya que engloba un conjunto de derechos que podrían clasificarse a partir de dos criterios que son el contenido y la titularidad, entonces de ese modo podríamos decir que hay una libertad sindical en cuanto a la titularidad individual y colectiva, en cuanto al contenido orgánico y funcional, en ese sentido la libertad sindical individual es la que ejerce el trabajador en singular por ejemplo su derecho de afiliarse o no afiliarse al sindicato si lo vemos de esta forma se puede decir que efectivamente es un derecho fundamental porque acompaña al trabajador en todo momento tanto al decidir si se afilia o no a un sindicato.

2.- ¿Cree usted que existe una limitación y/o perjuicio a la libertad sindical de los servidores públicos por no estar amparados al fuero sindical? ¿Por qué?

Si, porque si han regulado ese derecho para los del sector privado creo yo, que no debería limitarse a una determinada colectividad de trabajadores sino a todos los trabajadores en general, porque debería darse un criterio de exclusión no tiene sentido.

3.- Según su criterio ¿Cree usted que en nuestro país aún no se ha desarrollado una legislación adecuada en materia de sindicalización que garantice el ejercicio pleno de la Libertad Sindical sin existir un trato diferenciado entre trabajadores estatales y privados?

No, no está regulado de forma adecuada y esto no es un tema reciente sino que tiene como antecedentes al Decreto Legislativo 276, si un trabajador no supera el periodo de prueba no se puede sindicalizar, el propio Decreto Legislativo N.º 1057 limita los derechos fundamentales de los trabajadores hay diversas sentencias del Poder Judicial donde se señala esto, si el Estado empieza a legislar en contra de sus propios intereses creo que puede haber un incremento en el gasto de las planillas públicas es por ello que tenemos una regulación limitada y simbólica.

**Objetivo Específico 1:**

Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.

4.- ¿Qué es el Fuero Sindical y cuál es el marco normativo que lo regula?

Un mecanismo de protección que ampara a los trabajadores para que no sean despedidos ni desmejorados de sus condiciones laborales por el hecho de afiliarse a un sindicato o representarlos ante los empleadores, por que podría proteger a un dirigente sindical en caso vea vulnerado sus derechos laborales de forma arbitraria como podría ser un despido por razones de estar afiliado a un sindicato.

5.- Según su criterio ¿Considera que existe un vacío legal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al fuero sindical de los servidores públicos?

Si, se ve reflejado en los decretos que saca el Ministerio de Trabajo adviniendo que la falta de una norma legal que lo regule impide que se pueda otorgar esta protección a los sindicatos públicos.

6.- Según su criterio ¿Cuáles serían los perjuicios que genera la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil? ¿Por qué?

Podrían ser objeto de un despido arbitrario, para dificultarles que ejerzan su actividad sindical.

**Objetivo Específico 2:**

Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos.

7.- ¿Considera Ud., que el Ministerio de Trabajo debería otorgar la Constancia de Inscripción ante el fuero sindical a los sindicatos de servidores públicos a pesar de no estar regulado de forma expresa en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?

No, porque a falta de norma que lo regule no debería otorgarse. Si no, basamos en el principio de legalidad y el TUPA del sector creo que el Ministerio aplica de forma correcta la norma vigente a su disposición.

8.- Según Ud. ¿Cuáles son los tipos de fuero sindical regulados que existen en el Perú? y según considera Ud. ¿Por qué no están regulados en la Ley del Servicio Civil?

El fuero que protege a los dirigentes de no ser despedidos ni desmejorados de sus condiciones laborales, creo que el restringido regulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo artículos

30 y 31, sino me equivoco. En cuanto a porque no esta regulado en la LSC, es por que se complementa con lo de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, según lo que dice Cesar Abanto Revilla en su manual del régimen laboral público.

9.- Según su criterio ¿Cree usted que existe una antinomia jurídica por el hecho de que el Art. 40° de la Ley Servir en el segundo párrafo señala que se aplica supletoriamente lo establecido en el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin tener en cuenta que el Art. 1° de la LRCT se aplica estrictamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada?

No, por que si bien es cierto el ámbito de aplicación es exclusiva para los trabajadores del régimen laboral 728, las otras regimenes laborales nunca lo regulan, así que es normal que esta Ley del Servicio Civil tampoco lo haya regulado, el sentido de complementariedad va más para otorgarles el fuero a los 728 que laboran en el sector público y otras derechos no regulados.



Yuri Frank Romero Romero  
ABOGADO  
Reg. Cal N° 43839

## Entrevista N° 03

### GUÍA DE ENTREVISTA

#### AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40° DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Entrevistado: KELLY DEL CARMEN AYLLÓN SAMANIEGO

Cargo/profesión: JEFE TUTOR COACTIVO / ABOGADA

Institución: SAT DE LIMA

#### Objetivo General:

Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil.

1.- ¿Cree usted que la Libertad Sindical es un derecho fundamental inherente a todo trabajador?

Si, la OIT se ha encargado de definirlo consagrándolo como un derecho humano fundamental y el Perú al ratificar los convenios 87° y 98° está aceptando ello

2.- ¿Cree usted que existe una limitación y/o perjuicio a la libertad sindical de los servidores públicos por no estar amparados al fuero sindical? ¿Por qué?

Si, porque si es un derecho humano y fundamental todos los componentes que ella reviste deberían ser de igual protección tanto para los trabajadores del sector privado como los del sector público

3.- Según su criterio ¿Cree usted que en nuestro país aún no se ha desarrollado una legislación adecuada en materia de sindicalización que garantice el ejercicio pleno de la Libertad Sindical sin existir un trato diferenciado entre trabajadores estatales y privados?

No, sobretodo se ha visto más afectada la indebida restricción de la negociación colectiva con la entrada en vigencia de la ley Servir. el mismo Tribunal Constitucional declaró inconstitucional algunos de sus artículos en esa rama. sentencia de la ley Servir y el hecho de no reconocerse el fuero sindical para los trabajadores que laboran en el sector público específicamente los sindicatos mixtos.

**Objetivo Específico 1:**

Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley

Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.

4.- ¿Qué es el Fuero Sindical y cuál es el marco normativo que lo regula?

Desde mi punto de vista es una protección especial que tiene el trabajador para que cuando se intente despedido se tenga que recurrir a una autoridad competente para que levante ese fuero sindical y analice los causa del despido ya que estos no pueden estar relacionadas a sus derechos de representación del sindicato o algo que tenga que ver con sus derechos de representación del sindicato o algo que tenga que ver con sus derechos de sindicalización.

5.- Según su criterio ¿Considera que existe un vacío legal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al fuero sindical de los servidores públicos?

Desde mi punto de vista creo que si, si tienes el fuero sindical regulado para los trabajadores del sector privado pero no para los sindicalizados del sector público, porque el mismo Ministerio de Trabajo te dice que no existe norma expresa que lo regule para los sindicatos del sector público, entonces si se puede decir que hay un vacío en la norma respecto a este tema en específico tomando como punto de referencia que ellos mismos se estudian en no reconocida



...el fuero sindical para los sindicatos mixtos advirtiendo la  
falta de normativa para ello.

6.- Según su criterio ¿Cuáles serían los perjuicios que genera la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil? ¿Por qué?

Trasladar al trabajador sindicalizado a otro centro de labores, no se va a dar en todos los casos, pero sí podrían darse algunos casos porque de esa forma se podría debilitar a la organización sindical si trasladan digamos al secretario general no se podrían llevar a cabo las asambleas que tienen que contar con su presencia para la toma de acuerdos, no habría un adecuado funcionamiento del sindicato me entiendes.

#### Objetivo Específico 2:

Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos.

7.- ¿Considera Ud., que el Ministerio de Trabajo debería otorgar la Constancia de Inscripción ante el fuero sindical a los sindicatos de servidores públicos a pesar de no estar regulado de forma expresa en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?

No creo que si, si bien es cierto no está regulado de forma expresa en la ley del Servicio Civil es un derecho que debería corresponderle a todo trabajador más aún si tenemos la postura del TC al señalar nos que la libertad sindical comprende una serie de mecanismos entre ellos la del fuero sindical en ese sentido creo que la Dirección General de Trabajo que tiene como una de sus funciones proponer una política pública en materia de relaciones colectivas de trabajo debería proponer la implementación de este derecho para los sindicatos mixtos teniendo en cuenta que el Ministerio de Trabajo busca proteger los derechos e intereses de los trabajadores

8.- Según Ud. ¿Cuáles son los tipos de fuero sindical regulados que existen en el Perú? y según considera Ud. ¿Por qué no están regulados en la Ley del Servicio Civil?

El amplio que protege a toda la colectividad de los trabajadores, ello se puede deducir de forma implícita si analizamos el Art. 21° de la LRC.T... in caso al, porque nos habla que ampara a los miembros de los sindicatos

tos... en forma de... desde la presentación de la solicitud para obtener el registro y hasta 3 meses después de obtenerlo, entonces que entendemos con esto que se ampara a la colectividad en general por un espacio temporal dependiera en todo caso de la obtención del registro y el restringido que solo ampara a los directivos de la junta directiva que tienen esta protección mientras dure su periodo de vigencia por el plazo que fueron elegidos

9.- Según su criterio ¿Cree usted que existe una antinomia jurídica por el hecho de que el Art. 40° de la Ley Servir en el segundo párrafo señala que se aplica supletoriamente lo establecido en el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin tener en cuenta que el Art. 1° de la LRCT se aplica estrictamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada?

No crea que si porque cuando se observan las resoluciones que se emiten para los sindicatos mixtos se observa que no se puede obtener la constancia del fuera por falta de norma expresa y si interpretas el art. 40° de la ley servir te das con un muro que limita su ámbito de protección solo para los 128 entonces si vas a legislar creo que no solo es para beneficiar a los que tienen un régimen laboral sino para todos, en ese caso creo que más que una antinomia se da un sentido de interpretaciones que tendría que ser esclarecido de una forma más adecuada mientras tanto se seguirá dando esta discriminación entre un sindicato privado y un mixto o público

Kelly Del Carmen Ayllón Samaniego  
ABOGADA  
Reg. Cal N° 38392

GUÍA DE ENTREVISTA

AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40°  
DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Entrevistado: Carlos Solgado Bacigalupo

Cargo/profesión: ABUGADO

Institución: MINISTERIO DE TRABAJO y PROMOCIÓN OCC EMPLEO

Objetivo General:

Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil.

1.- ¿Cree usted que la Libertad Sindical es un derecho fundamental inherente a todo trabajador?

Si, es la capacidad que tienen un grupo de trabajadores de reunirse a fin de salvaguardar y defender sus derechos teniendo como categoría principal la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador de acuerdo al estar subordinado un trabajador respecto a un empleador, el trabajador busca lograr ciertas beneficios en conjunto.

2.- ¿Cree usted que existe una limitación y/o perjuicio a la libertad sindical de los servidores públicos por no estar amparados al fuero sindical? ¿Por qué?

Obviamente no, obviamente si tu ves un ejemplo de trabajadores al estar la mayoría de trabajadores bajo regimen CAS, solamente los FTS tienen esa capacidad de tener fuero sindical, o sea por ejemplo nosotros cuando unos algunos casos lo denegamos por que hay veces que no todas las organizaciones sindicales tienen trabajadores que sean exclusivamente FTS, siempre hay un mito (FTS CAS x 276) y solamente los del regimen de la actividad privada tienen esa capacidad de tener el fuero sindical, entonces es un problema no esto genera que al día de mañana estos trabajadores pueden ser despedidos sin ningún problema.

3.- Según su criterio ¿Cree usted que en nuestro país aún no se ha desarrollado una legislación adecuada en materia de sindicalización que garantice el ejercicio pleno de la Libertad Sindical sin existir un trato diferenciado entre trabajadores estatales y privados?

No, antes de consultar por deficiencias legislativas, el primer problema que tú tienes que ver es que en la actualidad cualquier trabajador en el régimen laboral de la actividad pública no tiene estabilidad, la máxima estabilidad que un trabajador puede tener en la mayoría de los casos es un contrato de un año el cual mismo puede ser no renovado. Me entiendo, entonces, si tú tienes un mínimo en este momento como que es recibir fuere sindical, es un compromiso, yo lo veo de esa manera o sea tú vas a un trabajador que se mete a un sindicato automáticamente, quiere que sea primero, antes de esto tenemos que suprimir el régimen Cas, lo que pasa es que en este momento el estado no está en la capacidad económica de tener trabajadores exclusivamente en el régimen 729, la ley Servir es interesante pero no es la solución total, obviamente que un trabajador del régimen de la actividad privada que trabaja para el sector público lo gustara tener esa y en verdad es algo legítimo, pero el problema es eso la capacidad económica del estado para mantener la plantilla pública del estado

**Objetivo Específico 1:**

Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.

4.- ¿Qué es el Fuero Sindical y cuál es el marco normativo que lo regula?

El fuero Sindical está regulado por la ley de Relaciones colectivas de trabajo correcto, es la protección que tienen ciertos grupos de trabajadores que se da más que todo en los sindicatos que agrupan a trabajadores de la actividad pública sus trabajadores del decreto Constitucional 729, no está regulado para trabajadores públicos, 276, Cas

5.- Según su criterio ¿Considera que existe un vacío legal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al fuero sindical de los servidores públicos?

No más que eso debería primero regularse el aspecto de la estabilidad laboral para luego poder hablar el fuero sindical como ya te explique anteriormente

6.- Según su criterio ¿Cuáles serían los perjuicios que genera la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil? ¿Por qué?

Podrían ser despedidos en el peor de los escenarios

Objetivo Especifico 2:

Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos.

7.- ¿Considera Ud., que el Ministerio de Trabajo debería otorgar la Constancia de Inscripción ante el fuero sindical a los sindicatos de servidores públicos a pesar de no estar regulado de forma expresa en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?

No, lo que pasa es que la norma lo establece para los sindicatos que afilan a trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, entonces nosotros como operadores del derecho tenemos que establecer los casos de acuerdo a como tenemos la norma, no entendes nosotros tenemos una norma específica y servir que regula a los sindicatos que pertenecen al sector público, como ella solo ha regulado nosotros no podemos ir más allá de lo especificado en la norma.

8.- Según Ud. ¿Cuáles son los tipos de fuero sindical regulados que existen en el Perú? y según considera Ud. ¿Por qué no están regulados en la Ley del Servicio Civil?

Para la ley, no nos dice que tipo de fuero sindical hay en Perú, se entiende que protege a determinados dirigentes sindicales, según lo señala la norma, y se añade un dirigente más por cada 50 afiliados.

como ya te dije antes supongo que servir no lo ha regulado  
porque para ella primero tendrían que gozar los servidores  
públicos de estabilidad laboral.

9.- Según su criterio ¿Cree usted que existe una antinomia jurídica por el hecho de que el Art. 40° de la Ley Servir en el segundo párrafo señala que se aplica supletoriamente lo establecido en el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin tener en cuenta que el Art. 1° de la LRCT se aplica estrictamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada?

No, x eso se demuestró con los sindicatos de régimen laboral privado  
que pertenecen al sector público, a ellos les corresponde los fueros sindicales  
por que esta regulada en la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo,  
sin embargo, no está regulada la ley servir para ser regulada en el  
segundo párrafo se aplica supletoriamente lo establecido en la  
LRCT no esca que haya un divergencia entre ambas normas

  
Carlos Salgado Bacigalupo  
ABOGADO  
Reg. Cal N° 32880



GUÍA DE ENTREVISTA

AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40°  
DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Entrevistado: María Del Pilar Vasquez Babilonia

Cargo/profesión: ABOGADA

Institución: MINISTERIO DE TRABAJO - DPSC

Objetivo General:

Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil.

1.- ¿Cree usted que la Libertad Sindical es un derecho fundamental inherente a todo trabajador?

*Si, es un derecho fundamental en el trabajo y un derecho de rango constitucional que garantiza a los trabajadores la posibilidad de defender sus derechos a través de sus organizaciones gremiales.*

2.- ¿Cree usted que existe una limitación y/o perjuicio a la libertad sindical de los servidores públicos por no estar amparados al fuero sindical? ¿Por qué?

*No, yo creo que es el supuesto que al empleador tener una actitud represiva contra el trabajador o los trabajadores este conducto por parte del empleador es ilícito, los trabajadores podrán recurrir al Poder Judicial reclamando el cese de actos administrativos o también en el caso del despido podrán reclamar la reposición o el 276 o la indemnización, también de un trabajador caso en que se tiene caso que el hecho de que tengan fuero o no, igual sus derechos de defensa está protegido.*

3.- Según su criterio ¿Cree usted que en nuestro país aún no se ha desarrollado una legislación adecuada en materia de sindicalización que garantice el ejercicio pleno de la Libertad Sindical sin existir un trato diferenciado entre trabajadores estatales y privados?

No, en ese aspecto de regular de forma eficaz la libertad sindical como que todavía no se ha desarrollado una legislación adecuada que logre equiparar en reconocimiento de derechos por igual.

**Objetivo Específico 1:**

Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.

4.- ¿Qué es el Fuero Sindical y cuál es el marco normativo que lo regula?

El fuero sindical viene a ser una garantía que busca proteger el ejercicio de las funciones propias de los representantes sindicales impidiéndoles de toda forma que se usen restricciones, limitadas o amenazas por ejercer sus funciones, negociaciones o labores sus mandatos.

5.- Según su criterio ¿Considera que existe un vacío legal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al fuero sindical de los servidores públicos?

Si, en ese sentido creo que sí, porque no hay norma específica que la reconozca para los sindicatos mixtos ni tampoco se puede complementar con la ley de relaciones laborales de trabajo, porque esta última más dice que es de aplicación exclusiva para los 728, vacío que hay en la ley.



6.- Según su criterio ¿Cuáles serían los perjuicios que genera la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil? ¿Por qué?

*El peor acto sindical es el despido en el servicio público, así como el retorno a ambos lados a un dirigente sindical a otra sede.*

**Objetivo Específico 2:**

Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos.

7.- ¿Considera Ud., que el Ministerio de Trabajo debería otorgar la Constancia de Inscripción ante el fuero sindical a los sindicatos de servidores públicos a pesar de no estar regulado de forma expresa en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?

*No, porque no hay norma que nos diga a nosotros que se debe otorgar esta Constancia para un sindicato que afilia a trabajadores que no sean T28.*


8.- Según Ud. ¿Cuáles son los tipos de fuero sindical regulados que existen en el Perú? y según considera Ud. ¿Por qué no están regulados en la Ley del Servicio Civil?

*Yo creo que la LRET parte de una concepción restringida de lo que debe entenderse como fuero sindical ya que solo contempla a los dirigentes sindicales previstos estatutariamente a lo pactado a través*

de los convenios colectivos, pero la jurisprudencia de la corte suprema  
adapta la posición de un pura conceptual empleo este significa que  
toda el/la gente, tiene que ser protegido por este beneficio de tal manera  
que si en contrario que es el/la gente que no la vida empresa de por el pura  
fuerza de pedido igual debe ser amparado, entonces se podría decir que hay una  
concepción amplia que supera la establecida en la LECT.

9.- Según su criterio ¿Cree usted que existe una antinomia jurídica por el hecho de que el  
Art. 40° de la Ley Servir en el segundo párrafo señala que se aplica supletoriamente lo  
establecido en el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin tener en cuenta  
que el Art. 1° de la LRCT se aplica estrictamente a los trabajadores sujetos al régimen  
laboral de la actividad privada?

No

  
.....  
Maria Del Pilar Vasquez Babilonia  
ABOGADA  
Reg. Cal N° 62222

GUÍA DE ENTREVISTA

AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40°  
DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Entrevistado: Janeth Villegas Zevallos

Cargo/profesión: ABOGADA

Institución: Ministerio de Trabajo - SDRG

Objetivo General:

Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil.

1.- ¿Cree usted que la Libertad Sindical es un derecho fundamental inherente a todo trabajador?

Si, y es la capacidad que tienen los trabajadores de reunirse, asociarse...  
fundar sindicatos, fiduciarios, con fines de salvaguardar...  
sus derechos, buscando una mejora continua de las condiciones de...  
trabajo.

2.- ¿Cree usted que existe una limitación y/o perjuicio a la libertad sindical de los servidores públicos por no estar amparados al fuero sindical? ¿Por qué?

Si, porque si nos ligamos a la libertad sindical de la forma como el...  
tribunal constitucional la interpreta, ha desarrollado una concepción...  
amplia respecto a esta figura, tenemos que tiene 2 dimensiones...  
individual y plural, en la dimensión plural nos dicen que está comprendido...  
la práctica frente al empleador que es el fuero sindical entonces...  
si esta regulada solo para los 728, eso en ese sentido que si...  
se está siendo limitada en cuanto a su regulación total se...  
puede hablar de una regulación parcial o ambigua, ya que se...  
otorgó la protección para los del sector privado pero no para los...  
servidores públicos

3.- Según su criterio ¿Cree usted que en nuestro país aún no se ha desarrollado una legislación adecuada en materia de sindicalización que garantice el ejercicio pleno de la Libertad Sindical sin existir un trato diferenciado entre trabajadores estatales y privados?

Bueno si nos enfocamos principalmente en analizar la figura con respecto al fuero sindical, creo que no, además con la entrada en vigencia de la Ley Servir, si había restringido la negociación colectiva en lo referente al aumento salarial, la misma que fue declarada inconstitucional.

**Objetivo Específico 1:**

Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.

4.- ¿Qué es el Fuero Sindical y cuál es el marco normativo que lo regula?

Es la protección que garantiza que un dirigente sindical no será despedida ni discriminada de sus compañeros de trabajo, regulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y en su reglamento.

5.- Según su criterio ¿Considera que existe un vacío legal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al fuero sindical de los servidores públicos?

No, porque se aplica a posteriori en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

6.- Según su criterio ¿Cuáles serían los perjuicios que genera la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil? ¿Por qué?

Que más adelante cuando se termine de implementar la ley sería y todos los servidores pertenecerían a este nuevo régimen más haya ningún trabajador afectado lo que podría dificultar que sus funciones que él fueran inderogables por el sindicato.

**Objetivo Específico 2:**

Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos.

7.- ¿Considera Ud., que el Ministerio de Trabajo debería otorgar la Constancia de Inscripción ante el fuero sindical a los sindicatos de servidores públicos a pesar de no estar regulado de forma expresa en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?

Se les otorga a los sindicatos con formados por servidores públicos para que pertenezcan al régimen laboral de la actividad privada respecto a los sindicatos mixtos y públicos no, porque no ha sido regulado en beneficio de ellos.

8.- Según Ud. ¿Cuáles son los tipos de fuero sindical regulados que existen en el Perú? y según considera Ud. ¿Por qué no están regulados en la Ley del Servicio Civil?

Amplio y restringido, el amplio de forma implícita se sobreentiende por la forma en la que fue redactado en la L.S.C.T. y el restringido que solo protege a un número determinado de dirigentes.

integrantes de la junta directiva.

9.- Según su criterio ¿Cree usted que existe una antinomia jurídica por el hecho de que el Art. 40° de la Ley Servir en el segundo párrafo señala que se aplica supletoriamente lo establecido en el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin tener en cuenta que el Art. 1° de la LRCT se aplica estrictamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada?

No, además en lo que respecta al fuero sindical se complementa con la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para poder emitir las constancias a los sindicatos privados que pertenecen al sector público.

  
Janeth Villegas Zevallos  
ABOGADA  
Reg. Cal N° 45412



**GUÍA DE ENTREVISTA**

**AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40°  
DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL**

Entrevistado: Miguel Eduardo Acevedo Molina

Cargo/profesión: Abogado

Institución: JAT DE LIMA

**Objetivo General:**

Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil.

1.- ¿Cree usted que la Libertad Sindical es un derecho fundamental inherente a todo trabajador?

Sí, es un derecho fundamental para el desarrollo social y económico del país y creo que nuestra Constitución señala que el trabajo tiene el mismo rango otorgado a la vida y a la libertad por ella se encargó de garantizar a la libertad sindical y otorgarle el rango constitucional de derecho fundamental.

2.- ¿Cree usted que existe una limitación y/o perjuicio a la libertad sindical de los servidores públicos por no estar amparados al fuero sindical? ¿Por qué?

Sí, porque los dirigentes del sindicato podrían ser despedidos pero que no pueden seguir dirigiendo al sindicato, tú sabes que ahora la gran mayoría que trabajan para el estado son CAS, imagínate que un CAS quise dar un momento general o algún otro cargo al trabajo con a decisión que como es un contrato temporal me voy presuntamente con tal de despedirlo y debilitar al sindicato a nadie le conviene tener un sindicato ni al sector privado mucho menos en el sector público.

3.- Según su criterio ¿Cree usted que en nuestro país aún no se ha desarrollado una legislación adecuada en materia de sindicalización que garantice el ejercicio pleno de la Libertad Sindical sin existir un trato diferenciado entre trabajadores estatales y privados?

No... creo respecto a la Ley Servir que no son muchas las materias laborales que garantiza las limitaciones de sus actividades... los decretos legislativos 276 y 1057 así que al igual que ellos en materia de sindicalización ha dejado algunos vacíos que los anteriores regímenes laborales tampoco abordaron en su aspecto... creo que también el punto del presupuesto escaso que maneja la administración pública no se puede comparar nunca con el sector privado por el motivo... creo que no se ha dado una legislación que otorgue los mismos derechos tanto para el sector privado como para los trabajadores del sector público

**Objetivo Específico 1:**

Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.

4.- ¿Qué es el Fuero Sindical y cuál es el marco normativo que lo regula?

Bueno... es la protección de la que gozan algunos integrantes de la Junta Directiva... el caso a la cabeza de la organización sindical se busca entón que con esta protección se pueda el sindicato no quede en acefalía... disgregual... lo que podría generar una desintegración de los sindicatos está regulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

5.- Según su criterio ¿Considera que existe un vacío legal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al fuero sindical de los servidores públicos?

Si... es evidente porque ningún artículo de la ley hace mención a ello y deja desprotegidos a los dirigentes sindicales de sindicatos que pertenecen al estado



6.- Según su criterio ¿Cuáles serían los perjuicios que genera la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil? ¿Por qué?

El perjuicio de mayor relevancia que podrían sufrir es el despido.

**Objetivo Específico 2:**

Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos.

7.- ¿Considera Ud., que el Ministerio de Trabajo debería otorgar la Constancia de Inscripción ante el fuero sindical a los sindicatos de servidores públicos a pesar de no estar regulado de forma expresa en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?

Si, teniendo en cuenta que si busca proteger al trabajador aunque el Ministerio de Trabajo debería interpretar la norma en favor de los trabajadores o al mismo sindicato que reclama este derecho debería acudir a la vía judicial para hacer valer su derecho.

8.- Según Ud. ¿Cuáles son los tipos de fuero sindical regulados que existen en el Perú? y según considera Ud. ¿Por qué no están regulados en la Ley del Servicio Civil?

El sustituido, no está regulado en la Ley Servir porque al busca mantener un margen presupuestario uniforme y es decir un trabajador afincado supondría un gasto adicional para el estado en caso se

se compare un despido por razones sindicales o tener que contratar personal adicional en caso de que queramos numerar al trabajador afectado, no se va poder, al menos no si hay una negativa por parte del sindicato lista de ser numerado a otra sede, en conclusión es algo que me le conviene al estado.

9.- Según su criterio ¿Cree usted que existe una antinomia jurídica por el hecho de que el Art. 40° de la Ley Servir en el segundo párrafo señala que se aplica supletoriamente lo establecido en el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin tener en cuenta que el Art. 1° de la LRCT se aplica estrictamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada?

Hasta ahora... no se sabe cuál es el criterio que le quise dar al legislador al momento de redactar la norma, si esta suponía también que se otorgue el fuero a los sindicalistas rivales o sea aplicable al ámbito de aplicación la que respecta al fuero, sin embargo, queda pendiente el procedimiento de la Autoridad del Servicio Civil, ya que es la fecha de la ley afectada la con alta estondo pendiente la respuesta que nos dará en torno al tema en concreto.

  
Miguel Eduardo Acevedo Molina  
ABOGADO  
Reg. Cal N° 50135

GUÍA DE ENTREVISTA

**AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40°  
DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL**

Entrevistado: German Roberto Apaza Rubio

Cargo/profesión: ABOGADO

Institución: SGT DE LIMA

**Objetivo General:**

Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil.

1.- ¿Cree usted que la Libertad Sindical es un derecho fundamental inherente a todo trabajador?

Si desde luego está reconocido en el derecho internacional como un derecho fundamental, es más en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se le reconoce de forma expresa en el Art. 8° en los últimos años la libertad sindical ha tomado una importancia de trascendencia tal que se refleja en algunas sentencias del Tribunal Constitucional, es más el mismo Tribunal ha desarrollado una concepción amplia de lo que se entiende como libertad sindical arguyendo tanto que es uno de los pilares para que los sindicatos puedan ejercer estos derechos tales como la negociación colectiva y la huelga, aunque es un derecho fundamental algunas legislaciones contemplan lo que se llama la cláusula de exclusión referida a los funcionarios públicos de un fuerza y las fuerzas armadas creo que en ese aspecto también hay que analizar si tal cláusula de exclusión puede resultar anticonstitucional en términos de catalogarla como fundamental o no.

2.- ¿Cree usted que existe una limitación y/o perjuicio a la libertad sindical de los servidores públicos por no estar amparados al fuero sindical? ¿Por qué?

Yo creo que no y te digo porque si bien es cierto no está regulado para los sindicatos existe, ello no implica que por ejemplo si hay día y a mí afilio a un sindicato y me nombro dirigente sindical en vez a despido es más lo sería una práctica antisindical, el índice de sindicalización en el sector público es mucho más elevado comparándolo con los del sector privado y como sabemos eso es porque hace por el Serv. público un estudio sobre la negociación colectiva en el sector público y en este mismo estudio

que tiene como sustento análisis de datos estadísticos sacados de diversos estudios nos muestra que el 16% de servidores públicos se encuentran afiliados a una organización sindical mientras que en el sector privado solo hay un 5% de personal afiliado a un sindicato, ello quiere decir que en el sector público se respeta la libertad sindical por ello se ve que la gran mayoría de trabajadores están afiliados a los sindicatos.

3.- Según su criterio ¿Cree usted que en nuestro país aún no se ha desarrollado una legislación adecuada en materia de sindicalización que garantice el ejercicio pleno de la Libertad Sindical sin existir un trato diferenciado entre trabajadores estatales y privados?

La legislación que tenemos sobre la libertad sindical tanto la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo como su reglamento y ahora desde que entró en vigencia la de la Ley Suro y su reglamento, puede que tengan algunos rasgos legales, pero tenemos a los convenios internacionales los cuales también el Perú ha suscrito y ratificado en ese aspecto y a creo que si se ha logrado elaborar una legislación adecuada que haya acorde con los convenios internacionales, que garantizan las condiciones para que un trabajador se pueda sindicalizar tanto en el sector público y privado.

#### Objetivo Específico 1:

Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.

4.- ¿Qué es el Fuero Sindical y cuál es el marco normativo que lo regula?

El fuero sindical es como se podría decir una especie de barrera que busca proteger de cualquier tipo de represalia contra el dirigente de un sindicato para no condicionarlo a que no actúe en contra de la empresa o de su empleador, ello se puede ver reflejado en un tratado a esta sede de la empresa en justa causa, solo regulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento.

5.- Según su criterio ¿Considera que existe un vacío legal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al fuero sindical de los servidores públicos?

No, no creo que exista un vacío respecto a esto y te digo porque hay un convenio el 151 de la OIT que en su art. 4° inciso 26 señala que no se puede deteriorar las condiciones laborales de un empleado público por su condición de afiliado a un sindicato o en los casos que a falta de fuero el convenio 151 tiene el mismo nivel de protección eficaz y se ha reflejado en algunas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional.

6.- Según su criterio ¿Cuáles serían los perjuicios que genera la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil? ¿Por qué?

Como toda práctica antisindical podría ser el despido o sanción al trabajador del dirigente sindical para que no actúe en contra de la administración, o remover de sede a los dirigentes para que no puedan reunirse, tratar de dejar en ocasio al sindicato, un trabajador no afiliado puede ser perjudicado en el ejercicio de su derecho en mayor medida.

#### Objetivo Específico 2:

Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos.

7.- ¿Considera Ud., que el Ministerio de Trabajo debería otorgar la Constancia de Inscripción ante el fuero sindical a los sindicatos de servidores públicos a pesar de no estar regulado de forma expresa en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?


Si he hablado desde un punto de vista subjetivo yo te decía que sí, pero debemos tener en cuenta que la administración pública responde a un tema de funcionamiento eficaz en beneficio de los ciudadanos en general. Es por ello que el principio de legalidad en temas administrativos debe primar y mi opinión es que no se debe otorgar este derecho ya que no ha sido regulado en beneficio de servidores públicos que tengan una regimén distinto al 728, la legalidad debe prevalecer antes que cualquier prerrogativa subjetiva.

8.- Según Ud. ¿Cuáles son los tipos de fuero sindical regulados que existen en el Perú? y según considera Ud. ¿Por qué no están regulados en la Ley del Servicio Civil?

El restringido solo protege a alguna y no a todo el colectivo, desde mi lectura del panorama actual creo que el hecho de que Servir no lo haya regulado para un tema de que para hablar de fuero primero debemos hablar de estabilidad laboral en el sector público algo que está muy limitado, segundo el tema del gasto público que significa no poder despedir a un trabajador afortunado podría ser que haya una pugna entre los sindicatos para tratar de aferrarse a como se llaman los gremios conflictos intra sindicales.

9.- Según su criterio ¿Cree usted que existe una antinomia jurídica por el hecho de que el Art. 40° de la Ley Servir en el segundo párrafo señala que se aplica supletoriamente lo establecido en el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin tener en cuenta que el Art. 1° de la LRCT se aplica estrictamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada?

S, porque hay una interpretación por parte del ministerio de trabajo que no da  
que no se puede aplicar supletoriamente la ley de Relaciones Colectivas de  
Trabajo, tal lo que respecta al turno Sindical, indicando que esa ley  
solo es de aplicación para los trabajadores 228 según lo que señala el  
Art. 1, respecto al ámbito de aplicación, por otro parte algunos autores  
opinan que si se puede aplicar el turno sindical, aun así no lo haya  
regulado la ley sino para los sindicatos del sector público por el turno  
de que se complementa con la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo,  
en tal sentido el Ministerio de Trabajo dice que así y algunos autores  
doctrinarios dicen que así se presenta a todos luces un conflicto  
de carácter interpretativo.

  
Germán Roberto Apaza Rubio  
ABOGADO  
Reg. Cac N° 6656

GUÍA DE ENTREVISTA

AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40°  
DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Entrevistado: Raúl Ricardo Díaz Cermeño

Cargo/profesión: ABOGADO

Institución: SAT DE LIMA

Objetivo General:

Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil.

1.- ¿Cree usted que la Libertad Sindical es un derecho fundamental inherente a todo trabajador?

Yo en lo personal creo que no, porque si bien en sí mismo hay muchos tratados al respecto, incluso los convenios de la OIT, me hablan de eso pero te baso para a pensar que es un derecho fundamental en sí, si cosa dice que los derechos fundamentales son los humanos al ser humano pero la misma Constitución que la libertad sindical excluye al personal policial, las fuerzas armadas y funcionarios públicos que ejercen cargos de dirección, entonces entendemos que son derechos fundamentales para unos y excluyen para otros, por lo que yo considero que es una exclusión que es una intubada catalogación como derecho fundamental, en mi opinión.

2.- ¿Cree usted que existe una limitación y/o perjuicio a la libertad sindical de los servidores públicos por no estar amparados al fuero sindical? ¿Por qué?

No, porque tenemos sindicatos mixtos y públicos integrados por regímenes variados, pero el hecho de que no estén protegidos por el fuero sindical no implica que me van a trasladar a otro sitio con el mismo de perjuicio al sindicato del cual soy parte, eso no ha sido casos especiales que por razones de amplitud de acción se haya trasladado a un dirigente sindical me hay muchos casos al respecto.



3.- Según su criterio ¿Cree usted que en nuestro país aún no se ha desarrollado una legislación adecuada en materia de sindicalización que garantice el ejercicio pleno de la Libertad Sindical sin existir un trato diferenciado entre trabajadores estatales y privados?

No, es un tema pendiente en la actualidad incluso la sentencia de la ley...  
Sin embargo que declare inconstitucional algunos de sus artículos se exhorta al...  
congruente a que pueda legislar de forma más adecuada lo que dice en...  
evidencia la carencia normativa que garantiza de forma adecuada la...  
libertad sindical.

**Objetivo Específico 1:**

Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley  
Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.

4.- ¿Qué es el Fuero Sindical y cuál es el marco normativo que lo regula?

Una protección que se brinda a un número de finido de trabajadores...  
para que pueden ejercer libremente su libertad sindical frente al...  
empleador la regula la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en...  
los artículos 30 y 31 así como, su reglamento en los artículos...  
12 y 13.

5.- Según su criterio ¿Considera que existe un vacío legal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al fuero sindical de los servidores públicos?

No, porque se aplica supletoriamente lo establecido en la LRET...  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6.- Según su criterio ¿Cuáles serían los perjuicios que genera la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil? ¿Por qué?

No hay omisión legislativa del fuero sindical en la Ley Servir porque se aplica supletoriamente lo establecido en la L.R.C.T.

**Objetivo Específico 2:**

Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos.

7.- ¿Considera Ud., que el Ministerio de Trabajo debería otorgar la Constancia de Inscripción ante el fuero sindical a los sindicatos de servidores públicos a pesar de no estar regulado de forma expresa en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?

Si se les otorga a los sindicatos con formados por servidores públicos pero de régimen 728, respecto a los sindicatos mixtos y públicos pero caso que no, porque no hay un marco legal que respalde ello.

8.- Según Ud. ¿Cuáles son los tipos de fuero sindical regulados que existen en el Perú? y según considera Ud. ¿Por qué no están regulados en la Ley del Servicio Civil?

El fuero sindical, empresa de la misma norma, porque no está regulado en la Ley Servir, caso que aplicándose supletoriamente la L.R.C.T. se les otorga a los sindicatos público - privados.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

9.- Según su criterio ¿Cree usted que existe una antinomia jurídica por el hecho de que el Art. 40° de la Ley Servir en el segundo párrafo señala que se aplica supletoriamente lo establecido en el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin tener en cuenta que el Art. 1° de la LRCT se aplica estrictamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada?

No, ya que el segundo párrafo permite que se le otorgue la competencia a los sindicatos ~~representados~~ por servidores públicos, pero que solo agrupan trabajadores 728, el fuero sindical es de protección exclusiva de los trabajadores 728.

.....  
.....  
.....  
.....



.....  
**Raúl Ricardo Díaz Cermeño**  
**ABOGADO**  
**Reg. Cal N° 63679**

GUÍA DE ENTREVISTA

AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40°  
DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Entrevistado: Moises Muñoz Nuñez

Cargo/profesión: ABOGADO

Institución: SAT DE LIMA

Objetivo General:

Analizar si se está limitando la Libertad Sindical en su dimensión plural al no haberse regulado su efecto principal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil.

1.- ¿Cree usted que la Libertad Sindical es un derecho fundamental inherente a todo trabajador?

Si, es un derecho fundamental, yo como abogado puedo dar fe de que sin este derecho muchas personas no podrían ejercer una actividad continua de sus derechos laborales.

2.- ¿Cree usted que existe una limitación y/o perjuicio a la libertad sindical de los servidores públicos por no estar amparados al fuero sindical? ¿Por qué?

Si, porque este derecho busca proteger de forma más específica las funciones propias de un dirigente sindical, no puede ser que se regule por los arts. 728 y ss. de la Ley del Sector Público de que estando en que se presume que como el estado es nuestro empleador nunca se cometen despidos o traspados por temas de sindicalismo, lo cual es absurdo y se ha demostrado en diversos casos contra la administración pública por el hecho de que se han producido despidos por razones de sindicalismo.

3.- Según su criterio ¿Cree usted que en nuestro país aún no se ha desarrollado una legislación adecuada en materia de sindicalización que garantice el ejercicio pleno de la Libertad Sindical sin existir un trato diferenciado entre trabajadores estatales y privados?

No... y ello es porque los regímenes laborales son distintos en el sector privado tenemos 728 y en el sector público tenemos 276 y 1057, no puedes regular a todos por igual, algunos tienen mayores beneficios que otros.

**Objetivo Específico 1:**

Determinar si la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley Servir incide negativamente en los sindicatos de régimen laboral público.

4.- ¿Qué es el Fuero Sindical y cuál es el marco normativo que lo regula?

La protección de los miembros de un sindicato, contra cualquier represalia por parte del empleador, está regulado en la L.C.T.

5.- Según su criterio ¿Considera que existe un vacío legal en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al fuero sindical de los servidores públicos?

Si se logró legislar para los 728 y no para otros regímenes laborales en el artículo existe una laguna jurídica más que por una restricción con por una omisión que se muestra, no desde que se publicó la ley sino mucho antes el decreto legislativo 276 y 1057 tampoco lo regularon.

6.- Según su criterio ¿Cuáles serían los perjuicios que genera la omisión legislativa del fuero sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil? ¿Por qué?

Prácticas anti-sindicales puede ser porque como tienen menos protección que un trabajador aforado es más fácil creo yo debilitar al sindicato

**Objetivo Específico 2:**

Determinar si el Ministerio de Trabajo hace una correcta interpretación del Art. 40° de la Ley Servir al restringir el ámbito de protección del fuero sindical hacia los servidores públicos.

7.- ¿Considera Ud., que el Ministerio de Trabajo debería otorgar la Constancia de Inscripción ante el fuero sindical a los sindicatos de servidores públicos a pesar de no estar regulado de forma expresa en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil?

Si, el segundo párrafo del Art. 40° nos dice que se complementa con la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

8.- Según Ud. ¿Cuáles son los tipos de fuero sindical regulados que existen en el Perú? y según considera Ud. ¿Por qué no están regulados en la Ley del Servicio Civil?

El extinguido y el amplio de lo que se infiere de la jurisprudencia nacional no están regulados porque el ser un marco unificador de regímenes laborales creo que debe abordar los beneficios que

tiene cada régimen de forma genérica

9.- Según su criterio ¿Cree usted que existe una antinomia jurídica por el hecho de que el Art. 40° de la Ley Servir en el segundo párrafo señala que se aplica supletoriamente lo establecido en el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sin tener en cuenta que el Art. 1° de la LRCT se aplica estrictamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada?

No, tenemos a la norma general que es la ley Servir y como ya te dije anteriormente las normas específicas que regulan los beneficios que le corresponden a cada trabajador actúan de forma complementaria.

Moisés Muñoz Núñez  
ABOGADO  
Reg. Cal N° 57886

## Anexo 07. Resoluciones del MTPE sobre el Fuero Sindical



PERÚ Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



**EXPEDIENTE N° 44154 - 05**

**Lima, 25 de marzo de 2015**

**Al escrito con registro N° 32498-2015;** Téngase presente el domicilio señalado por secretaria, sito en: **Pasaje García Calderón N° 170 – Cercado de Lima.** Estando a lo solicitado por el administrado, respecto al Registro de Fuero Sindical para el Consejo Ejecutivo Nacional, y luego de la revisión de su estatuto gremial registrado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, que señala que "La CITE es una organización sindical mixta, agrupa y representa a los trabajadores del Estado de los Regímenes Laborales Publico Privado..."; se precisa que lo solicitado no es de Competencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo, al no estar establecido en norma expresa como una de sus atribuciones la Inscripción de los Trabajadores Amparados por el Fuero Sindical de las organizaciones sindicales de servidores públicos; siendo así: No ha lugar a lo solicitado.

LCO/kmem

Los administrados, al momento de solicitar el registro de los procedimientos administrativos señalados en el TUPA del Sector, aprobado por Decreto Supremo N° 16-2006-TR y sus modificatorias, deberán tener plena observancia de lo dispuesto en la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057 y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 040-2014-PCM; así como la normatividad vigente concernientes a la materia.





EXPEDIENTE N° 218923 - 06

Lima, 09 de agosto de 2016

**Al escrito con Registro N° 82053 - 2016;** Estando a que el administrado comunica a los trabajadores amparados por el fuero sindical; es de precisar que no es de Competencia de la Sub Dirección de Registros Generales, al no estar establecido en norma expresa como una de sus atribuciones, el registro de la comunicación de Trabajadores Amparados por el Fuero Sindical de los Sindicatos de Servidores Públicos, sujetos al Régimen Laboral del Decreto legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, y Decreto Legislativo 1057 – CAS (Mixto); debiendo tener presente lo establecido en el artículo 01º del Título I del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR; siendo así: No ha lugar lo solicitado por improcedente de conformidad con lo establecido en la Declaración de Principios de su estatuto gremial vigente registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, con fecha 24 de junio de 2015; que señala ***“El Sindicato de Empleados Judiciales de Lima Metropolitana (SIDEJULM) está integrado por los trabajadores afiliados (...) indistintamente del régimen laboral al que pertenezcan (...)”***.

<sup>7</sup>DEL CAMPO DE APLICACIÓN - Artículo 1.- (...) Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.  
LCO/kmem

Los administrados, al momento de solicitar el registro de los procedimientos administrativos señalados en el TUPA del Sector, aprobado por Decreto Supremo N° 16-2006-TR y sus modificatorias, deberán tener plena observancia de lo dispuesto en la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057 y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 040-2014-PCM; así como la normatividad vigente concernientes a la materia.

Lima, 09 de agosto de 2017

**Puesto a Despacho en la fecha, al escrito con Registro N° 93485-2017;** Estando a que el administrado comunica a los trabajadores amparados por el fuero sindical; es de precisar que no es de Competencia de la Sub Dirección de Registros Generales, al no estar establecido en norma expresa como una de sus atribuciones, el registro de la comunicación de Trabajadores Amparados por el Fuero Sindical de los Sindicatos de Servidores Públicos, sujetos al Régimen Laboral del Decreto legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, y Decreto Legislativo 1057 – CAS (Mixto); debiendo tener presente lo establecido en el artículo 01<sup>o</sup> del Título I del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR; siendo así: No ha lugar lo solicitado por improcedente de conformidad con lo establecido en la Declaración de Principios de su estatuto gremial vigente registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, con fecha 19 de marzo de 2017; que señala **“El SUTMSMDM esta integrado por los siguientes trabajadores: a) Trabajadores obreros permanentes; b) Trabajadores obreros contratados bajo cualquier modalidad; c) Trabajadores empleados permanentes; d) Trabajadores empleados contratados”**. Y agréguese a sus antecedentes la documentación que se acompaña.

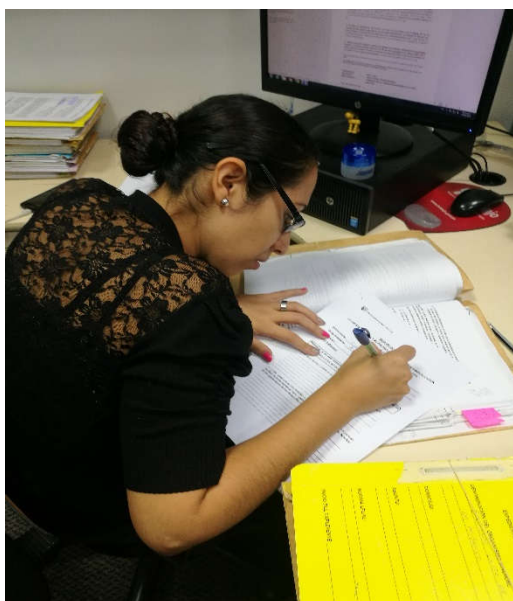
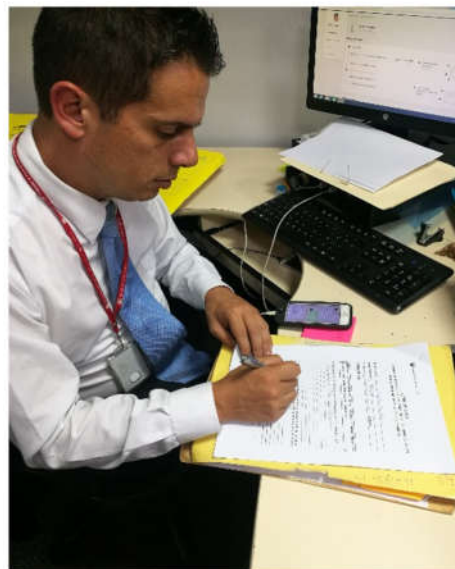
.....  
**LUCIO CCOLQQUE ORTIZ**  
Sub-Director  
Sub Dirección de Registros Generales

<sup>1</sup>DEL CAMPO DE APLICACIÓN - Artículo 1.- (...) Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.  
LCO/csb

## **Anexo 08. Fotografías – Acreditación de Entrevistas**

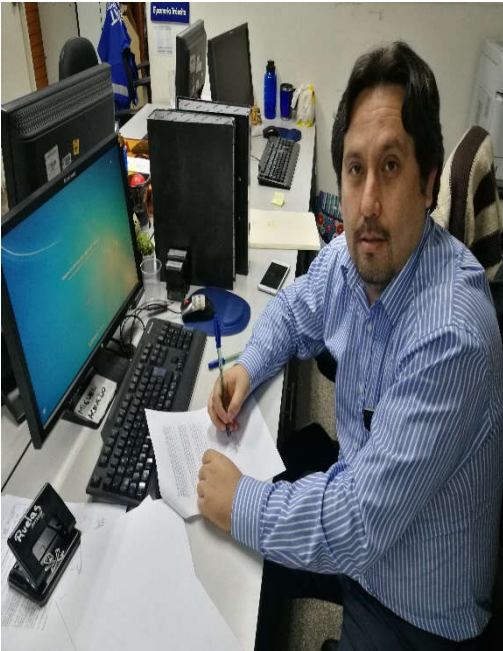
**Abog. Carlos Salgado Bacigalupo**

Sub Dirección de Registros Generales - MTPE

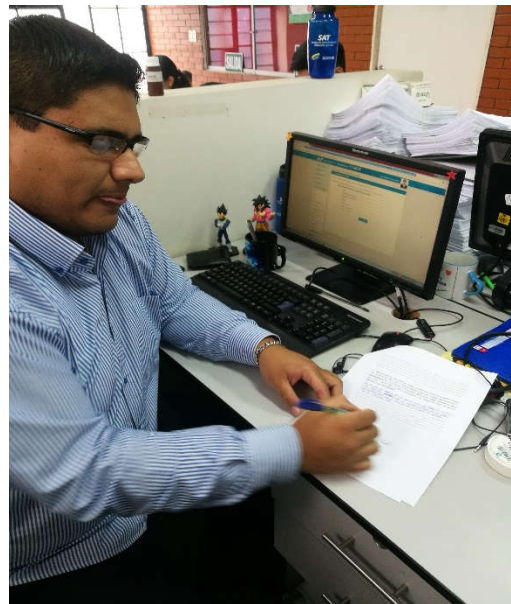


**Abog. Janeth Villegas Zevallos**

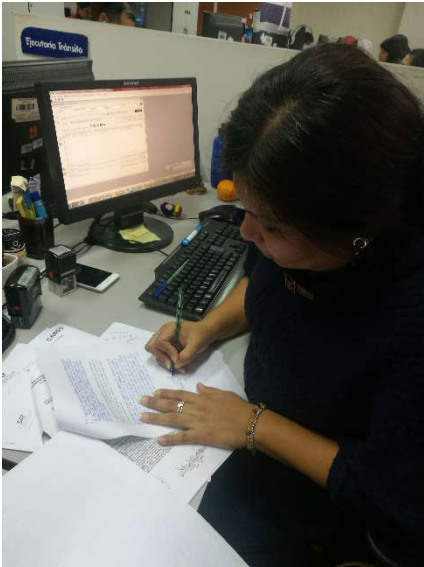
Sub Dirección de Registros Generales - MTPE



**Abog. Miguel Eduardo Acevedo Molina**  
Sat de Lima

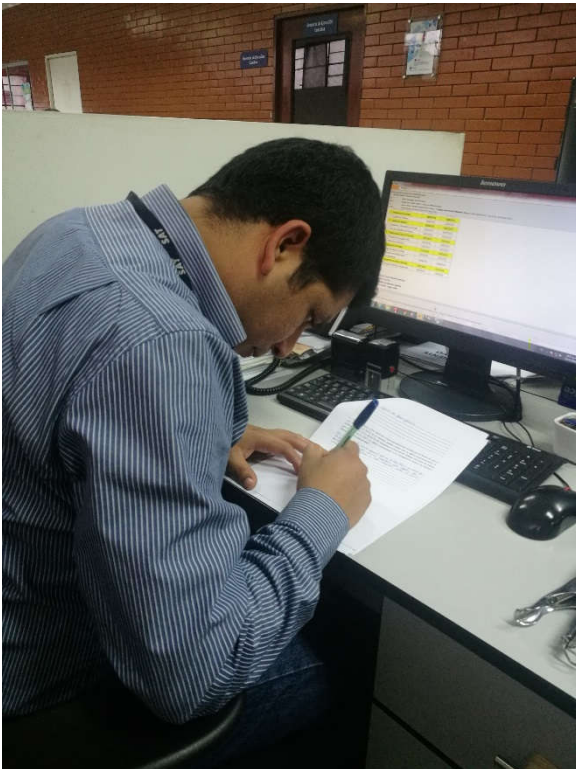


**Abog. Raúl Ricardo Díaz Cermeño**  
Sat de Lima



**Mg. Kelly Del Carmen Ayllón Samaniego**

Sat de Lima



**Abog. Moisés Muñoz Núñez**

Sat de Lima

**Abog. German Apaza Rubio**  
Sat de Lima





**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, MANUEL JORGE BALLESTEROS GARCÍA,  
docente de la Facultad DERECHO y Escuela Profesional de DERECHO  
de la Universidad César Vallejo LIMA NORTE (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis  
titulada

"AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL"

del (de la) estudiante TITO STEPHEN CABANILLAS PALOMARES,  
constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28. % verificable en el  
reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha. LIMA, 06 DE JULIO DEL 2018.

  
Firma  
MANUEL JORGE BALLESTEROS GARCÍA  
DNI: 0.2.2.2.5.2

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome  
 Es seguro | https://ev.tumlin.com/app/carta/es/?c=300420929&u=1073903905&lang=es&s=3

feedback studio AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL ART. 40° DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL /0 < 12 de 20 > ?

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN  
 EL ART. 40° DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR**  
 TITO STEPHEN CABANILLAS PALOMARES

**ASESOR**

Resumen de coincidencias

28 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

28	1	Entregado a Universida...	4 %
		Trabajo del estudiante	
2	2	www.scribd.com	3 %
		Fuente de Internet	
3	3	tesis.pucp.edu.pe	2 %
		Fuente de Internet	
4	4	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
		Fuente de Internet	
5	5	spij.mirjus.gob.pe	1 %
		Fuente de Internet	
6	6	ezproxybita.pucp.edu.pe	1 %
		Fuente de Internet	
7	7	Entregado a Pontificia...	1 %
		Trabajo del estudiante	
8	8	Entregado a Universida...	1 %
		Trabajo del estudiante	

Página: 1 de 103    Número de palabras: 28505    Text-only Report    High Resolution    Activado

19:48  
4/07/2018





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
JOSE JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TITO STEPHEN CABANILLAS PALOMARES

INFORME TÍTULADO:

AUSENCIA DE REGULACIÓN NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN EL  
ARTICULO 40° DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: ABOGADO (A)

SUSTENTADO EN FECHA: 10/07/2018

NOTA O MENCIÓN: 14



[Signature]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Cabanillas Palomares Tito Stephen

D.N.I. : 71716868

Domicilio : Av. Universitaria Mz: O, Lote: 54 – San Martín de Porres

Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 954798204

E-mail : titostephencabanillas@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Derecho

Escuela : Derecho

Carrera : Derecho

Título : Abogado

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : .....

Mención : .....

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cabanillas Palomares Tito Stephen

Título de la tesis:

Ausencia de Regulación Normativa del Fuero Sindical en el Art. 40° de la Ley del Servicio Civil

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : .....

Fecha : 15/01/2019