



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

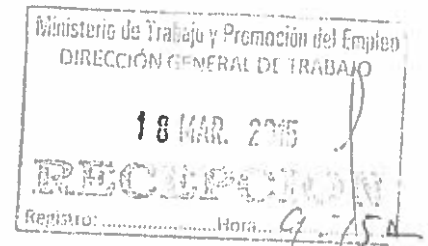
INFORME N° 20 - 2015-MTPE/2/14.1

Para: Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

De: Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

Fecha: 16 de marzo de 2015

Referencia: a) Hoja de Ruta N° 28298-2015-EXT
b) Oficio N° 382-2015-JUS/SG (HR 29962-2015)



I. ASUNTO

Problemática de los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores del Fondo de Garantía para Préstamos a la Pequeña Industria (en adelante, el Sindicato).

II. ANTECEDENTES

Mediante Carta N° 008-2015-PRESFOGAPI, de fecha 06 de marzo de 2015, el Presidente del Fondo de Garantía para Préstamos a la Pequeña Industria (en adelante, FOGAPI), informa a la representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que el despido producido a dos ex trabajadores no se ha producido como represalia a su afiliación sindical, adjuntando además un informe legal.

A través de la comunicación de fecha 10 de marzo de 2014, la representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante FOGAPI traslada al Despacho Ministerial el referido informe legal.

Con proveído N° 519, de fecha 10 de marzo de 2015, el Despacho Ministerial remite dicha comunicación al Despacho Viceministerial de Trabajo y este, a su vez, mediante proveído N° 907, lo remite a la Dirección General de Trabajo.

III. ANÁLISIS

1. Cuestiones previas

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo (en adelante, DPNT) tiene la función de emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo, lo





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre las materias consultadas.

En tal sentido, a través de las opiniones técnicas emitidas por la DPNT no se resuelven casos concretos, lo cual corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal. Sumado a ello, cabe indicar que dichas opiniones no constituyen actos administrativos, pues no producen efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados con relación a la materia consultada.

2. El derecho constitucional a la libertad sindical

El artículo 28° de la Constitución Política establece que el Estado garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y promueve otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha establecido que a través del ejercicio de estos derechos colectivos "se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social"¹.

Cabe señalar que la garantía de los derechos que involucra la libertad sindical (sindicalización, negociación colectiva y huelga) tiene una dimensión positiva y otra negativa. "La primera, dirigida a remover todos los obstáculos que pueden impedir o enervar su ejercicio, limitando la actuación estatal en el terreno de la imposición de restricciones. En el segundo caso, estamos ante un conjunto de garantías frente al empleador, que conllevan el establecimiento de reglas, procedimientos, medios de reparación, sanciones y facilidades para su ejercicio dirigidas a asegurar la efectividad del derecho y promover su desarrollo"².

Así pues, el Tribunal Constitucional ha establecido en la sentencia recalda en el Expediente N° 0008-2005-AI que la libertad sindical de carácter "plural" comprende tres aspectos:

- "Ante el Estado: comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.
- Ante los empleadores: comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.
- Ante las otras organizaciones sindicales: comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc."

¹ Sentencia recalda en el Expediente N° 02566-2012-PA/TC (fundamento 3).

² VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo, "La crisis del sindicalismo y la necesidad de promoción de la libertad sindical como expresión del interés público", en *Ius et veritas*, N° 24, Lima, 2002, p. 225.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

De acuerdo a ello, resulta claro que a través de la proscripción de las prácticas antisindicales, en general, y la garantía del fuero sindical, en particular, se protege el derecho fundamental a la libertad sindical.

3. Protección contra actos antisindicales

En relación a la obligación estatal de protección contra los actos antisindicales, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo establece lo siguiente:

"Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".

Cabe precisar que las conductas antisindicales son de tal amplitud que pueden abarcar cualquier tipo de comportamiento capaz de lesionar el derecho a la libertad sindical, independientemente de la forma que se adopten, y al margen de toda tipificación³, pues muchas de ellas se presentan, inclusive, de modo encubierto.

En dicho contexto, nuestra normativa laboral ha recogido de modo expreso dos formas de protección contra las prácticas antisindicales vinculadas al despido de los trabajadores afiliados a una organización sindical: el fuero sindical y la nulidad del despido antisindical.

3.1. El fuero sindical

El fuero sindical puede ser definido como "el conjunto de medidas de protección del dirigente y del militante sindical, que tienden a ponerlos a cubierto de los perjuicios que puede sufrir por su actuación y a posibilitar un desarrollo normal y eficaz de la actividad sindical"⁴.

³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, *Lesión de la Libertad Sindical y comportamientos antisindicales. Estudio de Estructura y el contenido del juicio de antisindicalidad*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, pp. 70-71.

⁴ ERMIDA URIARTE, Óscar, "La protección contra actos antisindicales", en *Derecho Laboral*, N° 146, Montevideo, 1997, p. 295.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

En tal sentido, el artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT) establece lo siguiente:

"El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical".

Entre los trabajadores que se encuentran amparados en el fuero sindical se encuentran, de conformidad con el artículo 31° del TUO de la LRCT, entre otros:

"a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después.

b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical [...]"



Así pues, luego del análisis de las normas pertinentes de la LRCT, concordado con su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, la protección que brinda el fuero sindical en dichas disposiciones se encuentra circunscrita, esencialmente, a dirigentes y representantes sindicales, conservando únicamente una protección general en aquellos casos de sindicatos en formación.

En este último supuesto (fuero sindical en sindicatos en formación) es necesario traer a colación el importante criterio establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación en la Casación N° 2307-2004-Lima, al señalar lo siguiente:

"Para los efectos de la aplicación del supuesto de protección del fuero sindical precisados en el considerando anterior, el artículo 18° del mismo reglamento establece que la respectiva organización sindical hará de conocimiento del empleador y de la autoridad administrativa de trabajo los nombres y cargos de los dirigentes sindicales sujetos a los beneficios establecidos [...] por lo tanto, al prescribir el artículo 8° la factibilidad del conocimiento del empleador y de la autoridad administrativa de trabajo de los nombres y cargos de los dirigentes sindicales, está refiriéndose a los agremiados de una organización sindical constituida y en su condición de dirigente, y por ende, no se refiere al supuesto que regula el inciso a) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593, reglamentada por



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

el inciso a) del artículo 12° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, referido a los miembros de un sindicato en formación".

De acuerdo a dicho criterio jurisprudencial, el requisito previo para gozar de la protección del fuero sindical, que es informar al empleador sobre la nómina de trabajadores amparados por el fuero sindical, no se aplica al supuesto de los sindicatos en formación.

Por su parte, en cuanto a la aplicación del fuero sindical de los sindicatos en formación, el Tribunal Constitucional ha establecido que:

[L]os miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres meses después, así como los miembros de la junta directiva del sindicato, no pueden ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación, conforme dispone el artículo 30° del referido Decreto Ley N° 25593".

3.2. El despido como práctica antisindical

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL) establece en su artículo 29° lo siguiente:

"Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- [...]
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole".

Cabe precisar que la consecuencia de la declaración de un despido nulo es la readmisión al puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 34° del TUO de la LPCL, la cual operará en la vía judicial correspondiente.

Acorde con ello, en el plano del procesal laboral, la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT) ha establecido que para la probanza del despido por afectación de la libertad sindical deben seguirse las siguientes reglas:

"23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

- b) **El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.**
- c) La existencia del daño alegado.

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) **La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.**
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido" (el sombreado es nuestro).

En cuanto al despido motivado en la afiliación y participación sindical, la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 889-2012-La Libertad ha determinado que el referido marco normativo debe concordarse con los siguientes criterios jurisprudenciales que ha venido desarrollando, a saber:

"[...]

Así, conforme a lo expresado por la Corte Suprema en la Casación N° 324-2003-Lima, el Supremo Tribunal puntualizó las condiciones que deben concurrir para la configuración del despido nulo por la participación en actividades sindicales, señalando que debían concurrir los siguientes elementos: i) la licitud de la actividad sindical; ii) la interposición posterior de la demanda con relación a la realización de la acción sindical, y iii) el nexo causal entre la afiliación o el ejercicio de la actividad sindical y el despido

[...]

En la Casación N° 1636-97-Lima se concluyó en que luego de demostrar los indicios que apunten a acreditar la nulidad del despido, se debe apreciar la causalidad existente entre ese hecho y el despido mismo; en el caso analizado en la casación mencionada, el Supremo Tribunal indicó que para demostrar un despido por 'las actividades sindicales', se debe acreditar que el empleador conocía de las actividades sindicales del trabajador y reaccionó contra éstas; en cambio si el trabajador participa en una asamblea general de afiliados y el despido se produjo con anterioridad a dicha asamblea, tales hechos –la participación en la asamblea– no están vinculados de 'causa a efecto con el despido producido'. Debe precisarse un nexo de causalidad, tanto en el tiempo como en las circunstancias, conforme a lo señalado en la Casación N° 2141-97-Piura".

Por su parte, en la Casación N° 1994-2006-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República, si bien desestima la impugnación de la nulidad del despido, asume como criterio para la configuración de éste el plazo de protección del fuero sindical para los sindicatos en formación. Así, en dicha sentencia casatoria se expresa lo siguiente:





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

[C]orresponde resaltar que la legislación de nuestro país con la finalidad de garantizar la vigencia de ciertos derechos constitucionales ha construido la figura del despido nulo sobre la base de privar de todo efecto jurídico el acto unilateral extintivo del empleador basado en motivos de índole sindical, discriminatorio o como consecuencia del ejercicio legítimo del trabajador de recurrir a la tutela jurisdiccional efectiva. Séptimo: que, es en ese contexto legal que deben ser examinadas las causales señaladas por el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, particularmente la de su inciso a, teniendo en cuenta que el recurrente en su demanda acusó un despido nulo por la causal de haberse afiliado al sindicato de trabajadores de la empresa demandada. Octavo: que, en principio el inciso a del artículo 29° antes referido establece en forma indubitable que es nulo el despido que tenga por motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; es decir, que regula dos supuestos de procedencia de nulidad, precepto que debe ser analizado en forma conjunta con la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Ley N° 25593, que en su artículo 30° dispone que el fuero sindical garantiza a determinados trabajadores a no ser despedidos sin justa causa. Noveno: que, el primer supuesto se tipifica cuando un trabajador es despedido como consecuencia de haberse afiliado al sindicato de trabajadores de la Empresa para la cual labora. Décimo: que, el ejercicio de afiliación a un sindicato es una expresión del derecho a la libertad sindical, el cual está reconocido en nuestra Constitución Política en el artículo 28°, inciso 1; por ello con la finalidad de garantizar el ejercicio de este derecho, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su artículo 31°, inciso a, protege a los miembros de un sindicato en formación contra el despido injustificado, desde la presentación de la solicitud del registro y hasta tres meses después. Undécimo: que, en la sentencia de vista ha quedado establecido que el actor estaba afiliado a la organización sindical a partir del 6 de septiembre de 2001 [...], y su cese se ha producido en mérito a la carta del 7 de diciembre del mismo año; en consecuencia, el despido del actor se ha realizado fuera del plazo legal establecido en el artículo 31° de la Ley N° 25593, norma aplicable al caso por razón de temporalidad; por tanto, el hecho establecido en el proceso no se configura en el supuesto de hecho de la norma, razón por la cual se concluye razonablemente que la extinción del contrato de trabajo no fue producto de un acto de represalia, relacionado con su afiliación [...].

Por su parte, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 337-2012-PA/TC ha señalado que, para la configuración del despido lesivo a la libertad sindical, a la mera aproximación temporal entre el despido y las acciones sindicales desarrolladas debe acompañarle otros indicios razonables que, en conjunto, coadyuven a la identificación de un despido antisindical. Así, en la referida sentencia, el Tribunal Constitucional establece:



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Si bien la mera proximidad temporal entre el despido del demandante y los hechos descritos en el párrafo anterior, por sí solos, no sustentaría sólidamente una inferencia válida; no debe perderse de vista que cada hecho imputado al demandante como falta grave ha sido claramente desestimado en los fundamentos 3.4.4. a 3.4.6 supra, por lo que, en opinión de este colegiado, se advierte la intención de obstaculizar la actividad sindical concretizada con el pliego de reclamos 2008-2009. Esta suposición inicial es apoyada por otros hechos indiciarios que igualmente nos conducen en la misma dirección [...]"

De lo expuesto, se aprecia que en el despido por afectación a la libertad sindical se debe acreditar, en la vía judicial correspondiente, la causalidad existente entre la materialización del despido y las actividades sindicales del trabajador, la cual podrá estar determinada por la proximidad que existen entre ambas situaciones y por los indicios que puedan ser valorados en cada caso concreto, de acuerdo a los criterios jurisprudenciales antes citados.



4. De la problemática de los trabajadores del Sindicato

Según lo señalado por el Sindicato, la problemática de sus trabajadores se circunscribe al hecho de haberse despedido a dos de sus dirigentes sindicales: el Secretario General y la Secretaria de Organización. En tal sentido, expresa las siguientes situaciones:

- Con fecha 04 de febrero de 2015 se constituyó el Sindicato, con la aprobación de los trabajadores, eligiéndose inclusive a su Junta Directiva.
- Con fecha 11 de febrero del presente, el Sindicato se afilió a la Confederación de Trabajadores del Perú – CTP, siendo reconocido a través de la Resolución N° 006-2015-CEN-CTP.
- Con fecha 16 de febrero del presente, el Sindicato fue reconocido como tal mediante Constancia de Inscripción Automática emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- El 16 de febrero del presente, el Sindicato comunicó por escrito al empleador (Fundación FOGAPI) la constitución y reconocimiento por la Autoridad de Trabajo.
- Con fecha 16 de febrero del presente, Fundación FOGAPI despidió al Secretario General y a la Secretaria de Organización del Sindicato.

Por su parte, de acuerdo a lo informado por FOGAPI, los dos trabajadores afiliados al Sindicato han sido despedidos por la comisión de falta grave, según lo establecido por los incisos a) y f) del TUO de la LPCL.

Cabe precisar que ambos trabajadores han iniciado acciones judiciales impugnando su despido ante los Juzgados de Trabajo correspondientes, habiendo interpuesto, inclusive, sendas medidas cautelares fuera de proceso. Respecto a esto último, cabe señalar que



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

en la reunión sostenida con fecha 16 de marzo último⁵, la Dirección General de Trabajo tomó conocimiento de la decisión cautelar de primera instancia emitida por el Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima y recaída en el Expediente N° 5057-2015-41801-JR-LA-07. Así, en dicha resolución se ha establecido lo siguiente:

"Los hechos imputados al actor, no se subsumen en ninguno de los supuestos de flagrancia mencionados, y contrariamente se demostró que el despido se habría producido como resultado del ejercicio del derecho de sindicalización reconocido constitucionalmente; lo que permitiría afirmar a priori que el despido sustentado en un supuesto de flagrancia inexistente, lo que supondría la configuración de un despido arbitrario, por inobservancia del procedimiento formal de despido, previsto en el artículo 31° de la LPCL consistente en la previa formulación de la carta de pre aviso de despido; y la consiguiente ausencia de causa justa de despido; y por ende que la verdadera causa o razón que motivó el despido fue el hecho de que el actor tuviera la condición de Secretario General del Sindicato, y en dicha condición solicitó a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL una Inspección Laboral a la demanda, como parte esencial del derecho fundamental a la libertad sindical; circunstancia que acentúa la configuración de la verosimilitud del derecho y amerita una especial procedencia de la medida cautelar solicitada conforme a lo previsto en el artículo 55° de la NLPT; dado que resulta probable a criterio de esta Judicatura que la sentencia a dictarse en el futuro en el proceso principal probablemente deba ser declarada fundada en atención a los argumentos fácticos antes referidos".

Al respecto, es de señalar que la calificación de la validez del despido es de competencia de los juzgados con especialidad laboral y del Juez Constitucional, de conformidad con lo establecido por los artículos 39°, 49° y 41° del TUO de la LPCL, los artículos 1° y 2° de la NLPT, y la interpretación constitucional realizada por el Tribunal Constitucional en la sentencias recaída en los Expedientes N° 976-2001-AA/TC y 0206-2005-PA/TC.

Sin perjuicio de ello, es importante precisar que, además de los criterios jurisprudenciales señalados de modo precedente sobre nulidad de despido, en caso el empleador alegue la existencia de una causa justa de despido, se deberá dilucidar en la vía judicial correspondiente si el despido por afiliación o participación sindical se encuentra encubierto por alguna causal de despido justificado.

En efecto, en este último caso, se deberá analizar la existencia de la causa justa del despido del trabajador, sea que esté motivado en su conducta o capacidad, de

⁵ Dicha reunión estuvo a cargo del Director General de Trabajo y contó con la participación de representantes de organizaciones sindicales afiliadas a la Central de Trabajadores del Perú (CTP), estando presentes los señores César Gavilano Cossío y Cecilia Ibáñez Álvarez, quienes ostentan los cargos de Secretario General y Secretaria de Organización, respectivamente, del Sindicato de Trabajadores de FOGAPI, quienes han sido despedidos por la comisión de falta grave. Se acompaña acta de la reunión sostenida.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

conformidad con los supuestos habilitantes para el despido justificado establecido en el TUO de la LPCL. En esta evaluación, además, es importante tomar en cuenta también los criterios expuestos por el Tribunal Constitucional para la determinación de la proporcionalidad del despido. Así, por ejemplo, en la sentencia recaída en el Expediente N° 05104-2008-PA/TC, se estableció lo siguiente:

"Los fundamentos jurídicos 13 y 14 de la sentencia establecieron lo siguiente: [...] el despido del trabajador también viola el derecho constitucional al debido proceso sustantivo debido a que la empresa emplazada al momento de imponer a los 2 trabajadores la sanción de despido laboral, lo hizo en contravención de los principios de razonabilidad y proporcionalidad [...] [...] este Tribunal considera que la sanción impuesta por la demandada resulta desproporcionada e irrazonable, pues si bien [...] a los demandantes se les puede reputar que hayan incurrido en falta disciplinaria, no es menos cierto que los demandantes (carecen) de antecedentes disciplinarios [...] se debe concluir que la sanción del despido no fue la más adecuada e idónea, pues teniendo en cuenta la falta incurrida por parte de los trabajadores, la emplazada podría haberles impuesto cualquiera de las otras sanciones disciplinarias [...]"

En tal sentido, en caso se determine, en el análisis judicial concreto, la inexistencia de causa justa de despido, entonces, de acuerdo con los criterios jurisprudenciales antes citados, existirá la posibilidad de concluir la configuración de un despido nulo motivado en la afiliación o participación sindical.

IV. CONCLUSIONES

En atención a lo expuesto, la problemática expresada por el Sindicato corresponde ser evaluada en la vía judicial correspondiente, al tratarse de un asunto de competencia del fuero laboral.

Sin perjuicio de ello, es importante anotar que, conforme a su tratamiento legal y jurisprudencial, el despido antisindical exige, para su configuración, la existencia de un nexo causal entre el despido y los actos sindicales de los trabajadores (por ejemplo, la afiliación, la representación gremial, etc.). Asimismo, si se utilizase una causa justa de despido para encubrir el despido antisindical, la determinación judicial de la inexistencia de dicha causa permitirá evaluar si el despido se encuentra motivado en las actividades sindicales del trabajador.

Sin otro particular.

Atentamente,


RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo