

ochocientos cincuenta y cuatro a ochocientos sesenta y dos, que declaró **fundada** la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021. **Segundo:** Cabe destacar, que el recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. **Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)**Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)**Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)**Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. **Cuarto:** Se aprecia en la demanda interpuesta, que corre en fojas cinco a trece, que el actor solicita se le pague la suma total de trescientos sesenta y seis mil cincuenta y siete con 12/100 nuevos soles (S/.366,057.12), por concepto de triple remuneración vacacional por descanso físico adquirido y no gozado y la correspondiente indemnización por el período comprendido entre el dieciséis de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro al catorce de enero de dos mil siete; más intereses legales, costas y costos del proceso. **Quinto:** La empresa recurrente denuncia como causales de su recurso: **i)** **inaplicación del artículo 20° del Decreto Legislativo N° 713;** **ii)** **contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema recaídas en las Casaciones Nos. 12805-2013, 10401-2013, 10856-2013, 10373-2013, 696-2013, 12333-2013, 1640-2013, 4490-2013, 5432-2014, 9469-2013, 1206-2014 y 4566-2014;** y **iii)** **contravención del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.** **Sexto:** En cuanto a la causal señalada en el **acápite i)**, debe tenerse en cuenta que la inaplicación de una norma de derecho material, se configura cuando se deja de aplicar un precepto que contiene la hipótesis que describe el presupuesto fáctico establecido en el proceso, lo que implica un desconocimiento de la ley aplicable al caso. Asimismo, cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma de derecho material, no basta invocar la norma o normas inaplicadas, sino que se debe demostrar la pertinencia del precepto a la relación fáctica establecida en las Sentencias de mérito y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso de autos, el actor no ha cumplido con la exigencia del inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, en razón, que sus argumentos se encuentran referidos a cuestionar aspectos fácticos y de valoración probatoria analizados por las instancias de mérito, en ese sentido, lo que pretende el recurrente es que esta Suprema Sala efectúe un nuevo examen del proceso, lo cual no constituye objeto del recurso casatorio, razones por la cual deviene en **improcedente**. **Sétimo:** En cuanto a la causal señalada en el **acápite ii)**, de los fundamentos expuestos por la recurrente se advierte que no existe un desarrollo destinado a vincular la contradicción de la decisión adoptada por el Colegiado Superior con la resolución que alega, inobservando así lo dispuesto en el inciso d) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; asimismo, no ha cumplido con fundamentar cuál es la similitud existente con el pronunciamiento invocado y en qué consiste la contradicción alegada, conforme lo establece el inciso d) del artículo 58° de la norma procesal mencionada; en consecuencia, la causal invocada deviene en **improcedente**. **Octavo:** Respecto a la causal prevista en el **acápite iii)**, debe considerarse que el recurso de casación es eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, referidas a normas de naturaleza material. En el caso concreto, se aprecia que la recurrente denuncia "contravención", la cual no se encuentra prevista como causal de casación en el artículo antes citado, más aún si denuncia una norma de carácter procesal; en consecuencia, la causal invocada deviene en **improcedente**. Por estas consideraciones, y no las de la magistrada ponente, en aplicación del artículo 144° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS: **MI VOTO** es porque **SE DECLARE IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Telefónica del Perú S.A.A.**, mediante escrito presentado el cuatro de febrero de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil doscientos cincuenta y ocho a mil doscientos setenta y tres; y **SE ORDENE** la publicación de

la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Alejandro Magno Briceño Ampuero**, sobre pago de vacaciones y se devuevan. SS. ARÉVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE C-1535498-333

#### CAS. LAB. N° 5333-2016 LORETO

Nulidad de despido. PROCESO ORDINARIO. **Sumilla:** *El ejercicio del derecho de huelga, no justifica la presencia de actos de violencia contra personas o cosas; en consecuencia, cuando los trabajadores incurran en dichos actos, podrán ser sancionados por su empleador, inclusive con el despido.* Lima, treinta de setiembre de dos mil dieciséis. **VISTA:** la causa número cinco mil trescientos treinta y tres, guion dos mil dieciséis, guion LORETO, en audiencia pública de la fecha; intervinieron como **ponente** el señor juez supremo, **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque y De La Rosa Bedriñana; y el **voto en minoría** del señor juez supremo **Arias Lazarte**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Petrex S.A.**, mediante escrito presentado el dieciocho de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos setenta y tres a seiscientos noventa y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha cinco de agosto de dos mil quince, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos dieciocho, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha ocho de enero de dos mil trece, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y siete a cuatrocientos cincuenta y seis, que declaró **infundada** la demanda, y **reformándola declaró fundada**; en el proceso seguido por el demandante, **Carlos Mego Quinteros**, sobre nulidad de despido. **CAUSALES DEL RECURSO:** La parte recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de su recurso: **i)** **Inadecuada aplicación del artículo 197° del Código Procesal Civil.** **ii)** **Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.** **iii)** **Inaplicación de los artículos 47° y 52° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.** **iv)** **Inaplicación del artículo 40° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.** **v)** **Infracción normativa de normas que garantizan el derecho a un debido proceso.** **CONSIDERANDO:** **Primer:** El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la citada ley. **Segundo:** **De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito.** **Antecedentes del caso:** **a)** **De la pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintisiete a treinta y siete, el actor solicita la nulidad de despido, dentro de la causal establecida en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR; en consecuencia, su reposición a su puesto de trabajo y pago de las remuneraciones y beneficios sociales devengados; más intereses legales. **b)** **Sentencia de primera instancia:** El juez del Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Loreto, mediante Sentencia de fecha ocho de enero de dos mil trece, declaró **infundada** la demanda, al considerar que se encuentran acreditados los actos de violencia producidos en la medida de huelga, por lo cual, el despido resulta justificado. Asimismo, indica que si bien la libertad sindical, en su aspecto individual, no sólo se expresa en las facultades de constituir, afiliarse, no afiliarse o desafilarse de una organización sindical, sino también contempla el derecho que tienen los trabajadores para desarrollar actividades sindicales; sin embargo, para efectos de la controversia, no se observa fehacientemente que la demandada haya despedido al demandante por ostentar atributos inherentes a todo trabajador en razón a sus derechos laborales. **c)** **Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Civil de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de agosto de dos mil quince, revocó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró **infundada** la demanda, y **reformándola declaró fundada**, argumentando que resultan insuficientes los medios probatorios que obran en autos, para acreditar los actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones del centro de trabajo, que se atribuyen al demandante, y que no se encuadren dentro del ejercicio del derecho de huelga. En consecuencia, considera que no existe evidencia suficiente que vincule al recurrente en la comisión de la falta grave, tipificada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Siendo así, el despido fue con la intención de limitar o desmotivar el ejercicio futuro del demandante, de su derecho a la libertad sindical, dentro de las instalaciones de la empresa. **Tercero:** **De la calificación de las causales:** **a)** Sobre la causal contemplada en el **ítem ii)**, corresponde expresar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla le atribuye un sentido

distinto al que le corresponde. En el caso concreto, el impugnante cumple con lo descrito precedentemente; en consecuencia, de acuerdo al inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviene en **procedente**. b) En cuanto a la causal contenida en el **ítem iii)**, se debe señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, debemos decir que si bien la norma no ha sido aplicada en la Sentencia de Vista; sin embargo, la parte impugnante no explica de forma clara y precisa las razones por las cuales sería necesario la aplicación de los artículos del dispositivo legal denunciado. En consecuencia, al no cumplir con lo previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **improcedente**. c) En atención a la causal prevista en el **ítem iv)**, corresponde indicar que la parte recurrente ha cumplido con las exigencias contempladas en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **procedente**. d) Respecto a las causales denunciadas en los **ítems i) y v)**, se debe indicar que las causales de casación se encuentran previstas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; y siendo que las invocadas no se encuentran previstas como causales de casación en la norma citada; devienen en **improcedentes**. **Cuarto: De la causal declarada procedente sobre la interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR** El inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, textualmente señala: *“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...)”* Para efectos de analizar la causal denunciada por la recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, está relacionado a determinar, si se ha configurado el despido nulo por un motivo contrario a los derechos colectivos, o por el contrario se encuentra justificado el despido, por la causal tipificada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, donde se sustenta en actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones dentro del centro de trabajo realizadas por el demandante durante la huelga. **Quinto: Del derecho a la libertad sindical** El derecho a la libertad sindical, se encuentra consagrado en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales. Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indispensable deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 02211-2009-PA/TC. **Sexto: Del derecho de huelga** La huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR. El Jurista Nestor de Buen L<sup>1</sup>. señala que el derecho de huelga, es: *“La suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo”*. Para Víctor Anacleto Guerrero<sup>2</sup>: *“(…) la huelga es un derecho, por el cual los trabajadores por acuerdo o decisión colectiva se abstienen de laborar para presionar al empleador y obtener beneficios económicos o sociales”*. Para Zegada Saavedra<sup>3</sup>: *“La huelga*

*laboral, instituto jurídico- laboral que faculta a los trabajadores a ejercitar el derecho a la suspensión colectiva de trabajo, determinada por una organización sindical con la finalidad de presionar a la parte empleadora para que atienda los requerimientos laborales”*. El inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce y regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social; además, señala sus excepciones y limitaciones. Asimismo, el artículo 79° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, señala que la huelga debe desarrollarse necesariamente en forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes. Es así, que cuando durante una huelga se ha producido, con violencia sobre bienes o personas, será declarada ilegal, conforme lo prevé el inciso b) del artículo 84° del dispositivo legal en mención. De otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC, establece que el derecho a la huelga consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. **Séptimo: Carácter pacífico del ejercicio del derecho de huelga** El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, exige que el ejercicio del derecho de huelga se realice en forma voluntaria y pacífica – sin violencia sobre las personas o bienes – y con abandono del centro de trabajo. Asimismo, el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha veintiocho de octubre de dos mil diez, recaída en el Expediente N° 02211-2009-AA, precisa que el derecho a la huelga no es absoluto y su ejercicio puede ser limitado por la Ley, a fin de que dicho derecho se ejerza en armonía con el interés público en la medida en que “la huelga no es derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos” (Fundamento cuarenta de la Sentencia, recaída en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC). **Octavo: Interpretación del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**. Que, la correcta interpretación del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en los casos sobre despidos de trabajadores por ejercicio de la huelga, debe ser la siguiente: *“Si bien el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, protege a los trabajadores para que no sean objeto de despido por su afiliación a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, también es cierto que no ampara el ejercicio de la coacción sobre personas o la violencia sobre cosas, durante el ejercicio del derecho de huelga, que es una forma de actividad sindical, el cual se debe ejercer de una manera pacífica, respetando el derecho al trabajo de otros trabajadores, así como respetando la propiedad pública y privada. En consecuencia, no protege contra el despido a los trabajadores, incluidos dirigentes sindicales, que hayan hecho uso de la coacción o violencia contra personas o cosas. El despido de trabajadores por el ejercicio del derecho huelga con arreglo a Ley no es causal de despido, siendo nulo el término de la relación laboral que infrinja esta regla”*. **Noveno: Solución al caso concreto** Habiendo establecido los alcances pertinentes sobre la huelga, corresponde analizar el caso de autos; en ese contexto, de la revisión de Parte S/N 08-DINIOES-PNP-BCT-ANDOAS, que corre en fojas ciento diez a ciento quince, se aprecia: *“(…) se encontraba 09 trabajadores encima de la mesa de trabajo de este Equipo por lo cual se le convino a que bajaran del mismo ya que ponían en riesgo su integridad física y la seguridad del equipo en ese momento en una actitud desafiante el Sr. Carlos Mego Quinteros indico que no lo haría que se iba a quedar en ese lugar tomando la instalación el tiempo que dure la huelga, en ese momento se le volvió a combinar a que deponga su actitud y su respuesta fue negativa (...)”*; del Acta Fiscal, que corre en fojas cinco a seis: **EXHORTA Y RECOMIENDA: a los trabajadores quienes se encuentran en medida de lucha a mantener esta en forma pacífica sin alterar el orden ni perturbar la ejecución de obras legalmente establecidas a fin de que no incurran en delito de extorsión (...)**; y del Informe de Actuaciones Inspectivas, que corren en fojas ciento treinta a ciento treinta y cuatro, se aprecia que el actor acataba la huelga. De lo expuesto en el párrafo anterior, queda acreditado que durante la huelga existieron actos de violencia y que tomaron las instalaciones de la empresa, lo que se corrobora con el Acta Fiscal, en el que se se exhortaba y recomendaba a los trabajadores que realicen una medida pacífica. Siendo así, se evidencia que el Colegiado de mérito ha realizado una interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, toda vez que la participación de una actividad sindical, como la huelga, no justifica que se realice cualquier acto de violencia o toma de locales, siendo la interpretación correcta la señalada en el considerando octavo. Por lo tanto, el despido de Carlos Mego Quinteros resulta justificado. **Décimo: De la carga probatoria en los procesos de nulidad de despido** La carga de la prueba es una regla de conducta para las

partes en la medida que, corresponde a las partes la facultad de aportar los hechos y las pruebas (principio de aportación de parte), para obtener una sentencia favorable<sup>4</sup>. Asimismo, la carga de la prueba tiene como fundamento la regla de juicio para el Juez, esto es, en el deber judicial de dictar una sentencia sobre el fondo del asunto y como norma de conducta para las partes, que radica en el principio de aportación de partes. De otro lado, la esencia de la carga de la prueba reside en la resolución con respecto a una duda, por lo cual, incumbe a la parte, pues se podrá resolver en perjuicio de él, en caso de incertidumbre<sup>5</sup>. Se debe tener en consideración que en los casos que se demanda la nulidad del despido, la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido, previstas en el artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En ese sentido, la carga probatoria del trabajador es indiciaria; sin embargo, no está exonerado de probar la causal de nulidad que invoca, pues, exonerarlo de esta obligación no solo sería contrario al texto expreso de la ley, sino que se abriría el camino para que todo trabajador despedido, fuese por la causa que fuese, alegara la existencia de una causal de nulidad prevista en la ley, con lo que obligatoriamente caería en el empleador la carga de la prueba, llegándose a una situación irrazonable en la actividad probatoria en los procesos por nulidad de despido. Al respecto, Monereo, refiriéndose a la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestra legislación) sostiene que: *"El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, solo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de esta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por sí sola y necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido"*<sup>6</sup>. En esa línea, podemos afirmar que si el trabajador no prueba por lo menos indiciariamente la causal de nulidad de su despido, el empleador deberá ser absuelto de la demanda conforme a lo previsto en el artículo 200º del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al proceso laboral. Teniendo en cuenta que el actor no probó que su despido obedeció a su actividad sindical, subsiste la causal de falta grave por la que se dio el término a la relación laboral; en consecuencia, la causal denunciada en el ítem ii), deviene en fundada. **Décimo Primero: De la causal declarada procedente sobre la inaplicación del artículo 40º del Decreto Supremo N° 001-96-TR** El artículo 40º del Decreto Supremo N° 001-96-TR, prescribe: *"Las constataciones efectuadas por la Autoridad competente, de conformidad con el inciso f) del Artículo 58 de la Ley, constituyen instrumento público que merece fe, para todo efecto legal, mientras no se pruebe lo contrario"*. El inciso f) del artículo 58º citado en la norma señalada, debe encontrarse referida al inciso f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. **Décimo Segundo: Del documento público** Según el artículo 235º del Código Procesal Civil, es documento público: *"1. El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; (...) La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda*. Para Brewer C. el documento público es: *"(...) la forma adecuada para autenticar los hechos y relaciones jurídicas en la normalidad y obtener los efectos adecuados a la naturaleza específica de la relación. Es el medio que ofrece el Poder Público para que las relaciones jurídicas obtengan las garantías necesarias a su desenvolvimiento normal"*<sup>7</sup>. La característica del instrumento público, es ser una cosa dotada de una fuerza jurídica especial: merece fe pública (es un bien jurídico sobre el cual reposa la seguridad de las comprobaciones de los negocios, los actos y los hechos) y esta fe pública de que está dotado resulta de la intervención en su otorgamiento de un oficial público que constituye el eje en torno al cual gira la realidad jurídica implicada en el instrumento público: le imprime carácter naturaleza y fuerza<sup>8</sup>. En ese contexto, los documentos que han sido emitidos por autoridades públicas, tales como el Acta Fiscal y el Parte Policial, son documentos que ostentan veracidad, por contener la fe pública, salvo que se declare su nulidad, lo que no ha ocurrido en el caso de autos. **Décimo Tercero: Solución al caso concreto** Se advierte de las Instrumentales, contenidas en el Parte S/N 08-DINOS-ES-PN -BCT-ANDOAS, que corre en fojas ciento diez a ciento quince y el Acta fiscal de fecha veintiocho de agosto de dos mil ocho, que corre en fojas cinco a seis, que el actor participó de la medida de fuerza y toma de instalaciones del centro de trabajo; por lo que no se puede enervar el contenido de dichas pruebas, toda vez que son instrumentos públicos, los cuales ostentan veracidad; además, que los mismos no han sido objetos de

cuestión probatoria alguna. Por consiguiente, la causal denunciada en el ítem iv) deviene en fundada. **Décimo Cuarto:** En atención a los fundamentos expuestos, y teniendo en consideración que el despido del demandante, no ha vulnerado el derecho de huelga ni otro de derecho de carácter colectivo o individual; corresponde declarar **fundado** el recurso de casación. Por estas consideraciones: **FALLO:** Declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Petrex S.A.**, mediante escrito presentado el dieciocho de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos setenta y tres a seiscientos noventa y nueve; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cinco de agosto de dos mil quince, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos dieciocho; y *actuando en sede de instancia*, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha ocho de enero de dos mil trece, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y siete a cuatrocientos cincuenta y seis, que declaró infundada la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Carlos Mego Quinteros**, sobre nulidad de despido y los devolvieron. SS. AREVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO  
**EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE ES COMO SIGUE:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Petrex S.A.**, mediante escrito presentado el dieciocho de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos setenta y tres a seiscientos noventa y nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha cinco de agosto de dos mil quince, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos dieciocho, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha ocho de enero de dos mil trece, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y siete a cuatrocientos cincuenta y seis, que declaró **infundada** la demanda, y **reformándola declaró fundada**; en el proceso seguido por el demandante, **Carlos Mego Quinteros**, sobre nulidad de despido. **CAUSALES DEL RECURSO:** La parte recurrente invocando el artículo 56º de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N° 27021, denuncia como causales de su recurso: i) **Inadecuada aplicación del artículo 197º del Código Procesal Civil**. ii) **Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**. iii) **Inaplicación de los artículos 47º y 52º del Decreto Supremo N° 001-96-TR**. iv) **Inaplicación del artículo 40º del Decreto Supremo N° 001-96-TR**. v) **Infracción normativa de normas que garantizan el derecho a un debido proceso**. **CONSIDERANDO: Primero:** El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55º de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N° 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57º de la citada ley. **Segundo:** De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito. **Antecedentes del caso:** a) **De la pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintisiete a treinta y siete, el actor solicita la nulidad de despido, dentro de la causal establecida en el inciso a) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, su reposición a su puesto de trabajo y pago de las remuneraciones y beneficios sociales devengados; más intereses legales. b) **Sentencia de primera instancia:** El juez del Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Loreto, mediante Sentencia de fecha ocho de enero de dos mil trece, declaró infundada la demanda, al considerar que se encuentran acreditados los actos de violencia producidos en la medida de huelga, por lo cual, el despido resulta justificado. Asimismo, indica que si bien la libertad sindical, en su aspecto individual, no sólo se expresa en las facultades de constituir, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical, sino también contempla el derecho que tienen los trabajadores para desarrollar actividades sindicales; sin embargo, para efectos de la controversia, no se observa fehacientemente que la demandada haya despedido al demandante por ostentar atributos inherentes a todo trabajador en razón a sus derechos laborales. c) **Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Civil de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de agosto de dos mil quince, revocó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró infundada la demanda, y reformándola declaró fundada, argumentando que resultan insuficientes los medios probatorios que obran en autos, para acreditar los actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones del centro de trabajo, que se atribuyen al demandante, y que no se encuadran dentro del ejercicio del derecho de huelga. En consecuencia, considera que no existe evidencia suficiente que vincule al recurrente en la comisión de la falta grave, tipificada en el inciso f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Siendo así, el despido fue con la intención de limitar o desmotivar el ejercicio futuro del demandante, de su derecho a la libertad sindical, dentro de las instalaciones de la empresa. **Tercero: De la calificación de las causales:** a) Sobre la causal contemplada en el ítem ii), corresponde expresar que la

interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla le atribuye un sentido distinto al que le corresponde. En el caso concreto, el impugnante cumple con lo descrito precedentemente; en consecuencia, de acuerdo al inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviene en **procedente**. b) En cuanto a la causal contenida en el **ítem iii)**, se debe señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, debemos decir que si bien la norma no ha sido aplicada en la Sentencia de Vista; sin embargo, la parte impugnante no explica de forma clara y precisa las razones por las cuales sería necesario la aplicación de los artículos del dispositivo legal denunciado. En consecuencia, al no cumplir con lo previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **improcedente**. c) En atención a la causal prevista en el **ítem iv)**, debe mencionarse que el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, señala que el recurso debe estar fundamentado con claridad y precisión indicando cual es la norma inaplicada y porque debió aplicarse, requisitos que no cumple el impugnante toda vez que de la fundamentación expuesta no se advierte análisis del porqué la norma invocada debió ser aplicada al caso concreto y como ello modificaría el resultado del juzgamiento; en consecuencia, deviene en **improcedente**. d) Respecto a las causales denunciadas en los **ítems i) y v)**, se debe indicar que las causales de casación se encuentran previstas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; y siendo que las invocadas no se encuentran previstas como causales de casación en la norma citada; devienen en **improcedentes**. **Cuarto: De la causal declarada procedente sobre la interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR** El inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, textualmente señala: "*Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:* a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...)" Para efectos de analizar la causal denunciada por la recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, está relacionado a determinar, si se ha configurado el despido nulo por un motivo contrario a los derechos colectivos, o por el contrario se encuentra justificado el despido, por la causal tipificada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, donde se sustente en actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones dentro del centro de trabajo realizadas por el demandante durante la huelga. **Quinto: Respecto al derecho de huelga** El derecho a la libertad sindical está reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer o participar de actividades sindicales. **Sexto:** Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical. **Séptimo:** Enrique Álvarez<sup>10</sup> refiere que la huelga se trata de una «(...) perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de voluntades por parte de los trabajadores». En este sentido, el Tribunal Constitucional ha mencionado que "mediante su ejercicio los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a

ciertas condiciones socio-económicas o laborales". Así, la huelga "es una manifestación de fuerza, respaldada por el derecho, tendente a defender los legítimos intereses de los trabajadores, no obstante, como cualquier otro derecho, la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos. "En aquellos casos en que no exista legislación sobre la materia, tal ausencia no puede ser esgrimida como impedimento para su cabal efectivización por parte de los titulares de este derecho humano" (EXP. N.º 008-2005-PI/TC). **Octavo: Análisis del caso concreto 8.1** El literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que: "Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; (...)" **8.2** La causal señalada ha previsto que es nulo el despido que tenga por motivo la afiliación o la participación en actividades sindicales; en el caso concreto, el actor alega que el móvil de su despido se origina en un acto antisindical, en tanto, sería respuesta a la paralización de labores que llevó a cabo el sindicato de la demandada, en el proceso de negociación colectiva. **8.3** A fojas dieciséis y diecisiete del expediente principal, corre la carta notarial de fecha diecisiete de setiembre de dos mil ocho, en la cual se detalla que la causa del despido del actor está sustentada en el literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR consistente en: "(...) haber incurrido en actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones dentro del centro de trabajo". **8.4** A fojas veintisiete a treinta y siete, corre la demanda de fecha quince de octubre de dos mil ocho, en el que el actor interpone demanda de nulidad de despido contra PETREX S.A., mencionando que su despido no fue como sostiene la demandada por haber llevado a cabo, en el desarrollo de la huelga, actos de extrema violencia, sino que obedece a una represalia por haber ejercido su derecho de libertad sindical, por lo que se habría configurado un despido nulo, señalado en el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. La demandada, a través del escrito de fecha cinco de noviembre de dos mil ocho, que corre en fojas ciento cuarenta y tres a ciento sesenta y tres contesta demanda, mencionando que el actor fue despedido por haber incurrido en actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones dentro del centro de trabajo, impidiendo el desarrollo de las labores, así como el ingreso de los trabajadores. **8.5** Siendo ello el panorama de la controversia, debe mencionarse, en primer término que al resolver la presente causa, el Colegiado Superior no ha incurrido en interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues no se ha equivocado sobre su significado, ni le ha dado un sentido o alcance que no tiene. Así, es claro que para el Colegiado Superior, de acuerdo a lo señalado en el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es nulo el despido que tenga por motivo la participación en actividades sindicales; por tanto, la interpretación de dicha norma resulta correcta. En el presente caso, luego del análisis de los hechos y la valoración de los medios de prueba ofrecidas por las partes, la Sala Superior consideró que existió un despido nulo, situación que no puede conllevar a que exista una interpretación errónea de la norma cuya infracción se denuncia, sino responde a una decisión basada en una lectura de los hechos, en base a los medios probatorios que generaron en el Colegiado Superior la certeza de la existencia del despido ilegítimo. **8.6** No obstante a lo señalado debe precisarse que el actor presentó varios indicios que refuerzan su teoría del caso, respecto a la existencia de un despido nulo en razón de haber participado en actividades sindicales. Así, demostró que el dieciocho de agosto de dos mil ocho el sindicato, en el cual se afilió el actor en el año dos mil seis, comunicó a la demandada la decisión de declarar la huelga indefinida. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Loreto constató que durante los días veintiséis y veintisiete de agosto de dos mil ocho, en los campamentos ubicados dentro de la Base Andoas, se llevó a cabo la huelga indefinida convocado por el Sindicato de Trabajadores del Campo Petrex y Afines, habiendo paralizado todos los trabajadores del sindicato, además de algunos otros trabajadores que no formaban parte de este, mencionando en la Orden de Inspección N° 1010-2008-SDIHSO-IQU de fecha veintisiete de agosto de dos mil ocho, que corre en fojas ciento treinta a ciento treinta y cuatro, que el demandante acató la huelga. En ese mismo documento la Autoridad Administrativa determinó que de un universo de veintiséis trabajadores del Campamento DORISSA EQUIPO PLUS 01, se verificó que diez trabajadores se encontraban acatando la huelga (en el que se encuentra el actor) mientras dieciséis trabajadores restantes que no formaban parte del sindicato, laboraron con normalidad. De esta constatación, se colige que en la unidad productiva, DORISSA EQUIPO PLUS 01, se llevó a cabo actividades productivas, lo que supone, razonablemente, que no hubo toma de instalación. **8.7** Acreditada la participación del actor en actividades sindicales y el indicio de la no existencia de actos de extrema violencia, y siendo que la base fáctica que motivó el despido está directamente relacionada con la participación en el huelga, es claro que el llamado a desvirtuar la

existencia de un despido ilegal es la demandada, quien debió de acreditar la causa justa del despido, esto es, demostrar que el actor cometió las faltas graves imputadas, "haber incurrido en actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones dentro del centro de trabajo", no obstante, la recurrente no acreditó la existencia de causa justa en el despido del trabajador ya que no existe medio de prueba que demuestre que el actor participó de acto de extrema violencia, grave indisciplina o la toma de instalaciones del centro de trabajo. Y si bien, el actor participó de la medida de fuerza (huelga) esto no supone que dicho acto sea contrario a la Ley o a los deberes intrínsecos de una relación laboral, tal como se ha desarrollado precedentemente cuando se desarrolló el contenido conceptual del derecho a la huelga. **8.8** En el caso concreto, se aprecia de los medios de prueba que sostienen la defensa de la demandada que la empresa le imputa al actor, como acto de extrema violencia, tomar las instalaciones del Campamento DORISSA, impidiendo el ingreso a laborar a sus compañeros, bloqueando las vías de acceso al mismo e imposibilitando además que otra empresa que laboran en la misma locación, como de los representantes de la Fiscalía y de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Carta de pre aviso de despido de fojas catorce a quince). Estas acusaciones, sin embargo, no han sido corroboradas con los medios de prueba existente en el expediente. **8.9** En el Acta de fecha veintiséis de agosto de dos mil ocho, realizado a las dieciséis y treinta horas, que corre en fojas ciento cuarenta y uno, se menciona que diez trabajadores se encontraban protestando en la plataforma respecto a su pliego de reclamos y apoyando la huelga indefinida. En dicha acta que fue suscrita por los representantes de la demandada, no se hace mención a actos de extrema violencia como la toma de local, así como tampoco el bloque de ingreso de los trabajadores a dicha unidad productiva. **8.10** Las Actas que corren en fojas cien dieciséis a ciento diecisiete, ciento veinte a ciento veintidós, ciento veinticuatro a ciento veintiséis, ciento treinta y nueve a ciento cuarenta no corresponden a la unidad productiva donde laboró el actor, en este sentido, no forman parte del ámbito territorial que sostiene la carta de imputación y despido del actor, así como no hace mención al actor, por lo que no resultan pertinentes para el análisis de la controversia. **8.11** Respecto al Acta Fiscal de fecha veintiocho de agosto de dos mil ocho que corre en fojas cinco a seis debe mencionarse que en dicho medio de prueba se relata que diez trabajadores (entre ellos el actor) se encontraban en el WorkOver acatando la medida de paralización, y ante el requerimiento del Fiscal el demandante se comunicó vía telefónica con el asesor del sindicato y luego de realizar la consulta respectiva acordaron deponer su medida de fuerza, mencionado el actor que no se hacían responsables de cualquier incidente que pueda pasar en el WorOver al ser manipulado por personas inexpertas en dicho puesto de trabajo. En ese sentido, siendo que la empresa despidió al trabajador por hechos del día veintiséis de agosto de dos mil seis, este medio de prueba no resulta pertinente en cuanto narra hechos del día veintiocho de agosto de dos mil ocho. **8.12** Respecto al documento denominado Parte S/N-08-DINOES-PNP-BTC-ANDOAS de fecha veinticuatro de octubre de dos mil ocho que corre en fojas ciento diez a ciento doce, debe mencionarse que en este documento se menciona que el actor se encontraba en la mesa de trabajo PLUS 1, y ante el requerimiento de que baje de dicho lugar el actor mencionó que no lo haría porque se encontraba acatando su derecho de huelga. **8.13** De los medios de prueba analizados se advierte que en el Parte S/N-08-DINOES-PNP-BTC-ANDOAS, si bien se menciona que el actor se encontraba encima de la mesa de trabajo PLUS 1 paralizando sus labores, también es cierto que dicho acto no puede considerarse como de extrema violencia, ni ser equiparada a una toma de instalaciones ni obstaculización del ingreso de los trabajadores que no acataban la huelga. Este razonamiento se ve reforzado cuando en el Acta de fecha veintiséis de agosto de dos mil ocho, realizado a las dieciséis y treinta horas, que corre en fojas ciento cuarenta y uno, se menciona que diez trabajadores se encontraban protestando en la plataforma respecto a su pliego de reclamos y apoyando la huelga indefinida, y los representantes de la empresa demandada no mencionaron que dicho acto haya sido de extrema violencia, sino que se trató de una protesta por el pliego de reclamos. **8.14** En esta línea de análisis, en la Orden de Inspección N° 1010-2008-SDIHSO-IQU realizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, de fecha veintisiete de agosto de dos mil ocho, se menciona que el demandante acató la huelga y que de un universo de veintiséis trabajadores del Campamento DORISSA EQUIPO PLUS 01, se verificó que diez trabajadores se encontraban acatando al huelga (en el que se encuentra el actor) mientras dieciséis trabajadores restantes que no formaban parte del sindicato, laboraron con normalidad. De esta constatación, se colige que en la unidad productiva, DORISSA EQUIPO PLUS 01, se llevó a cabo actividades productivas, lo que supone que no hubo toma de instalación, ni actos de extrema violencia. **8.15** En adición a ello debe mencionarse luego del día veintiséis de agosto de dos mil ocho, la organización sindical y la demandada, a través del Acta de Reunión en el Equipo Petrex-3 de fecha veintisiete de agosto de dos mil ocho, acordaron: "El libre tránsito vehicular para el transporte de cargas de los equipos de las compañías Weatherford, Brandt, Q-Max y BJ; El libre tránsito de camiones de carga de las compañías STIGLICH, CORPESA o alguna otra

empresa de transporte que requiera Plus Petrol a excepción de la compañía Petrex S.A.; se acordó también que los camiones y cargas de Petrex S.A.A, no serían movidos de la locación, mientras dure la medida de fuerza (Huelga indefinida), adoptado por los trabajadores, quedando en espera de la segunda resolución y definitiva que emitirá el Ministerio de Trabajo, la referida acta fue suscrita entre los representantes de la empresa y el sindicato. De dicho medio de prueba no se desprende que el actor haya incurrido en acciones de violencia extrema, además que, fue la propia demandada que reconoció la medida de fuerza de la organización sindical, comprometiéndose a permitir determinadas acciones hasta que la Autoridad de Trabajo resuelva la controversia. **Noveno:** Por estas razones, ha quedado acreditado que con el despido del accionante, se ha vulnerado el derecho del trabajador afiliado a un sindicato a realizar acciones sindicales, no existiendo una interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por estas consideraciones. **MI VOTO** es porque: **SE DECLARE INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Petrex S.A.**, mediante escrito presentado el dieciocho de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos setenta y tres a seiscientos noventa y nueve; en consecuencia, **NO SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha cinco de agosto de dos mil quince, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos dieciocho; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Carlos Mejo Quinteros**, sobre nulidad de despido. SS. ARIAS LAZARTE

<sup>1</sup> DEL BUEN L. Nestor. "Derecho del Trabajo". 2do tomo. México: Editorial Porrúa, 1994, p. 878.

<sup>2</sup> ANACLETO GUERRERO, Victor. "Manual de Derecho del Trabajo". Lima: Editorial Lex & Iuris, p. 639.

<sup>3</sup> ZEGADA SAAVEDRA, Luis. "El Asesor Laboral". Bolivia: Editorial Jurídica Zegada.?, p. 248.

<sup>4</sup> ABEL LLUCH, Xavier. "Derecho Probatorio". España: Editorial J.B. Bosch Editor. 2012, pp. 369

<sup>5</sup> ROSEMBERG. "La carga de la prueba". Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América. 1956, p. 11.

<sup>6</sup> Monereo Pérez, José Luis, "La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales", Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.13.

<sup>7</sup> BREWER, citado por la División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. "El Código Procesal Civil, explicado en su doctrina y jurisprudencia". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2014, p. 887.

<sup>8</sup> GRECO; FIORENTINI Y RODRIGUEZ, citado por ibid, p. 887.

<sup>9</sup> Sétimo considerando de la Sentencia recaída en el Expediente N° 02211-2009-PA/TC

<sup>10</sup> Conde Curso de Derecho Constitucional VI. Madrid: Tecnos, 1999, pág. 466.

C-1535498-334

#### CAS. LAB. N° 5458-2016 LIMA

Nulidad de despido. PROCESO ORDINARIO. Lima, veinticuatro de octubre de dos mil dieciséis. **VISTO Y CONSIDERANDO:** **Primer:** El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Nasser Benjamin Saca Aguilar**, mediante escrito presentado con fecha tres de febrero de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil doscientos ochenta y siete a mil doscientos noventa y cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas mil doscientos setenta y uno a mil doscientos ochenta y cinco, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha catorce de julio de dos mil catorce, que corre de fojas mil ciento cuarenta y uno a mil ciento ochenta y uno, que declaró **fundada en parte** la demanda; **reformándola** declararon **infundada**; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021. **Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores. **Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)**Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)**Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)**Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. **Cuarto:** Se aprecia del escrito de demanda, que corre en fojas doscientos noventa y ocho a trescientos treinta y seis, que el actor