SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 16648-2015
LIMA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO

SUMILLA.- *El registro sindical ante la Autoridad Administrativa de Trabajo constituye un acto administrativo no constitutivo cuyo fin es el de publicitar o dar a conocer la conformación de una organización sindical; esto quiere decir, que la organización sindical no se forma o existe por los efectos jurídicos generados por el registro como tal, sino por la voluntad concertada de sus integrantes.*

Lima, seis de enero de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número dieciséis mil seiscientos cuarenta y ocho, guion dos mil quince, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia.

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el abogado de la empresa demandada, **CBI PERUANA S.A.C.**, mediante escrito de fecha veintiséis de mayo de dos mil quince, que corre en fojas mil seiscientos once a mil seiscientos treinta y tres, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha trece de abril de dos mil quince, que corre en fojas mil quinientos ochenta y dos a mil quinientos noventa y tres, que **confirmó en parte** la Sentencia apelada en primera instancia contenida en la resolución de fecha cuatro de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas mil quinientos doce a mil quinientos treinta y uno, que declaró **fundada en parte** la demanda; y **revocaron** el extremo que declara infundada la solidaridad en el pago de las remuneraciones devengadas; **reformándola** declararon **fundada**; en el proceso seguido por el demandante, **Francisco Eleodoro Guerrero Choque y otros,** sobre nulidad de despido.

CAUSALES DEL RECURSO

La parte recurrente invocando los incisos a) y c) del 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 las siguientes:

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 16648-2015
LIMA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO

a) Inaplicación del artículo 26° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
b) Aplicación indebida del literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
c) Contravención a las normas que garantizan el debido proceso previsto en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

CONSIDERANDO

Primero.- En principio, resulta pertinente señalar que el recurso de casación es un medio impugnatorio 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 Nº 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.

Segundo.- En el caso de autos, se aprecia que el recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad contempla el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

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 su artículo 56°, 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.- Entrando al análisis de las causales invocadas, respecto a la causal contenida en el ***acápite a)***, debemos decir que la causal de inaplicación de una norma de derecho material, es denominada por la doctrina como *error normativo de percepción*, ocurre cuando el órgano jurisdiccional no logra identificar la norma pertinente para resolver el caso que está analizando, razón por la cual no la aplica[1]; en efecto, esta causal está vinculada a la omisión por parte del juzgador en cuanto al empleo o utilización de un determinado enunciado normativo, que de manera inequívoca regula el supuesto fáctico acaecido objeto del litigio, generando consecuencias jurídicas distintas a las atribuidas por el órgano jurisdiccional, por tanto, necesariamente reclama su aplicación, dando lugar a la variación o modificación en el sentido de la decisión impugnada.

En tal sentido, el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, prevé que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad y precisión señalando cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, de donde se desprende que no resulta suficiente con citar la norma, sino que además, se debe fundamentar adecuadamente cómo su aplicación cambiaría el resultado del juzgamiento.

En el caso concreto, se aprecia que el impugnante considera que el Colegiado de mérito para resolver la presente *litis* debió aplicar el artículo 26° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, pues, considera que *«(…) Conforme a la norma inaplicada,* ***corresponde a los colectivos organizados de trabajadores, como era el caso de los comités de obra de CBI, notificar al empleador de su constitución, así como la nómina***

[1] MONROY GÁLVEZ, Juan. "Apuntes para un estudio sobre el Recurso de Casación en el Proceso Civil Peruano". En Revista Peruana de Derecho Procesal N° I; Lima-Perú, Setiembre 1997; p. 30.

de sus dirigentes sindicales. *Sólo así, el empleador se encuentra imposibilitado de conocer de tales situaciones debido al principio de autonomía sindical»*; de donde se advierte que ha cumplido con la exigencia prevista en el literal 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.**

Quinto.- En cuanto a la causal contenida en el ***acápite b)***, se entiende por aplicación indebida de una norma de derecho material cuando el juez aplica una norma sustantiva que no corresponde al caso de autos, para lo cual se requiere que la parte impugnante señale de forma clara y precisa cuál es la norma que debió aplicarse.

Sobre este punto debemos señalar que el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, prevé que el recurrente debe señalar de forma precisa cuál es la norma indebidamente aplicada; así como la norma que debió aplicarse, fundamentando con claridad el por qué dicha aplicación influiría en el resultado del juzgamiento; de donde se colige que no basta con enunciar las normas vulneradas, sino que también se debe establecer el nexo causal entre ellas y la decisión contenida en la resolución objeto de impugnación.

En el presente caso, se advierte que el impugnante considera que el Colegiado de mérito al emitir pronunciamiento ha aplicado indebidamente el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; sin embargo, no precisa cuál es la norma aplicable al caso concreto, pues, se limita a señalar en el numeral 2.3) de su recurso cuál es la debida aplicación de la misma norma; lo cual resulta incongruente, pues, como se expresó líneas arriba la causal de aplicación indebida se presenta cuando el juez aplica una norma sustantiva que no corresponde al caso concreto; razón por la cual la causal invocada deviene en **improcedente.**

Sexto.- Finalmente, en relación a la causal contenida en el ***acápite c)***, debemos decir que del análisis de la causal denunciada referida a la contravención a las normas que garantizan el debido proceso previsto en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, se advierte que no se encuentra prevista en el artículo 56° de la referida Ley Adjetiva, el cual señala taxativamente como causales del recurso de casación la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; no encontrándose contemplada la afectación de normas de carácter adjetivo o procesal; razón por la cual deviene en **improcedente.**

Sétimo.- Trámite del proceso

a) Demanda

Mediante escrito de demanda de fecha veintiocho de agosto de dos mil ocho, que corre en fojas cincuenta a cincuenta y siete, los codemandantes solicitan que se declare la nulidad del despido del cual fueron objeto el día treinta de julio de dos mil ocho, al haber tenido como motivo la causal prevista en el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral; más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, intereses legales, costas y costos del proceso. Asimismo, refieren que la empresa PERÚ LNG S.R.L. responderá de manera solidaria.

b) Pronunciamiento en primera instancia

La Jueza del **Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante Sentencia contenida en la resolución de fecha cuatro de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas mil quinientos doce a mil quinientos treinta y uno, declaró fundada en parte la demanda; sosteniendo básicamente que de los acontecimientos que se suscitaron entre la elección del Comité de Obra y los actos posteriores que tomó la demandada CBI PERUANA S.A.C., queda acreditada la validez de la conformación de dicho comité, así como el

conocimiento previo que tomó de su conformación. En consecuencia, el despido masivo de cuatrocientos seis (406) trabajadores de la obra es una afectación a la libertad sindical, pues, posteriormente fueron recontratados doscientos diecisiete (217) trabajadores, dejando de lado a los doce (12) miembros del Consejo Directivo y treinta y dos (32) agremiados. Sin embargo, no resulta aplicable materializar la reposición, pues a la fecha, la construcción de la planta de procesamiento de gas natural ya se ha culminado, siendo razonable que se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha que sucedieron los hechos, esto es, el treinta de julio de dos mil ocho hasta la culminación de la obra.

Respecto a la solidaridad, refiere que las codemandadas no cuentan con el mismo objeto social, ni se dedican a la misma actividad económica; por lo que a PERÚ LNG S.R.L en su calidad de única propietaria de la obra, le corresponde la asunción de solidaridad solo cuando CBI PERUANA S.A.C. no pueda cumplir con sus obligaciones salariales y económicas, que no es el caso.

c) Pronunciamiento en segunda instancia

El Colegiado de la **Sexta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima**, confirmó en parte la Sentencia apelada, revocando el extremo que declaró infundada la solidaridad en el pago de las remuneraciones devengadas; reformándolo lo declararon fundado; tras considerar que desde la suscripción del convenio colectivo y el hecho que la demandada haya otorgado el permiso para la celebración de la Asamblea General para elegir a los representantes del Comité de Obra se aprecia que tenían conocimiento de la existencia del sindicato y el nombramiento del nuevo Comité. Asimismo, del acuerdo suscrito el veinticinco de julio de dos mil ocho se corrobora que se tomó sin ningún acto de violencia, debido a que fue acordado dentro de las instalaciones de la empresa sin provocar daños materiales y físicos, dando fe de ello el Notario Público. Es así que la emplazada decide suspender las labores y finalizar los contratos sin tener la

Lpderecho.pe

facultad para ello, pues, debió requerir la autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo. La demandada vulneró el fuero sindical de los demandantes, pues, luego del cese procedió a recontratar a los trabajadores, dejando sin efecto los contratos de los miembros del Consejo Directivo y a otros treinta y dos (32) trabajadores agremiados.

En cuanto a la solidaridad, no se ha tenido en cuenta la Resolución Suprema N° 27, que en su artículo 1° establece que el pago de las remuneraciones devengadas deberá ser de manera solidaria.

Octavo.- Causal por la cual se declaró procedente el recurso

Habiéndose declarado procedente el recurso de casación por la causal de inaplicación del artículo 26° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, este Colegiado Supremo deberá emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

El artículo 26° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo dispone lo siguiente:

«***Artículo 26.-*** *Una vez registrado el sindicato, la Junta Directiva comunicará al empleador o empleadores, según corresponda, en un plazo de cinco (05) días hábiles, la relación de sus integrantes y la nómina de sus afiliados».*

Con relación a esta causal la recurrente en su recurso de casación sostiene que no se puede afirmar que el despido realizado el día treinta de julio de dos mil ocho responde a un acto antisindical, pues, la emplazada nunca tuvo conocimiento de la constitución del sindicato o del nombramiento de sus dirigentes, conforme al procedimiento previsto en el artículo 26° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Noveno.- El registro sindical

En principio, debemos decir que el registro sindical ante la Autoridad Administrativa de Trabajo constituye un acto administrativo no constitutivo cuyo fin es el de

publicitar o dar a conocer la conformación de una organización sindical; esto quiere decir, que la organización sindical no se forma o existe por los efectos jurídicos generados por el registro como tal, sino por la voluntad concertada de sus integrantes.

Sobre este tema, DOLORIER nos dice lo siguiente:
«La adquisición de personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite el derecho de libertad sindical.

El legislador nacional ha dispuesto que el sindicato debe inscribirse en el registro de organizaciones sindicales a cargo de la Subdirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Esta acción es un acto formal, no constitutivo y no puede ser denegado por dicha autoridad de trabajo, salvo cuando no se cumpla con los requisitos legales»[2].

De lo expuesto este Colegiado Supremo concluye que el registro sindical es solo un acto formal que no da origen al sindicato; es decir, solo constituye un requisito para que el sindicato obtenga la personería gremial, tal es así que el artículo 17° del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-T R, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el cinco de octubre de dos mil tres, establece que el registro sindical es un mero acto formal no constitutivo, el cual no puede ser denegado salvo que medie incumplimiento de alguno de los requisitos previstos por la ley.

Décimo.- Fuero sindical

En ese contexto, la presente controversia se circunscribe en determinar si la emplazada había tomado conocimiento de la constitución del Comité de Obra de forma previa al despido de los demandantes, pues, de ser así, dicho proceder atentaría contra la libertad sindical, la cual se encuentra tutelada a nivel

[2] DOLORIER TORRES, Javier: Tratado Práctico de Derecho Laboral, Tomo II, Primera Edición, Gaceta Jurídica S.A., Lima 2010. p. 37.

constitucional en el artículo 28° de nuestra Carta Magna, además del hecho de que los trabajadores demandantes se encontrarían protegidos por el fuero sindical de los fundadores previsto en los artículos 30° y 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

Décimo Primero.- El fuero sindical puede conceptualizarse como aquel conjunto de medidas establecidas por la ley con el fin de proteger a los trabajadores contra el despido o contra actos de hostilidad que tengan como fundamento su participación en la actividad sindical.

Al respecto, SANDOVAL refiere lo siguiente:
«(…) viene a ser la garantía de inamovilidad temporal conferida por la ley a favor de algunos trabajadores como protección al ejercicio de la libertad sindical, y en virtud de la cual no pueden ser despedidos, trasladados, desmejorados en su condición de trabajo, sin causa justa, previamente calificada por la autoridad competente»[3].

Décimo Segundo.- En el ámbito internacional, el artículo 11° del Convenio N° 87 de la OIT, aprobado mediante Resolución Legislativa N° 13281, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el veinticuatro de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, y el artículo 1° del Convenio N° 98 de la OIT, aprobado mediante Resolución Legislativa N° 14712, publicada el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y tres; constituyen fuentes para el reconocimiento del fuero sindical como un instrumento de protección de los dirigentes sindicales.

Del mismo modo, el artículo 1° del Convenio N° 135 de la OIT, no ratificado aún por el Perú, ha previsto que:
«Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades

[3] SANDOVAL RODRÍGUEZ, Isaac: Convenio o contrato colectivo de trabajo, 2ª. Edición, Editora Sirena, Santa Cruz de la Sierra 2000. p. 44.

como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos y otros acuerdos comunes en vigor».

Décimo Tercero.- Sobre este punto, el Tribunal Constitucional al emitir pronunciamiento en la Sentencia recaída en el **Expediente N° 05474-2006-PA/TC** del veinticinco de setiembre de dos mil seis, en sus **fundamentos tres y cuatro,** señala lo siguiente:

«3. (…) la libertad sindical protege a los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos; es decir, protege a los representantes sindicales para su actuación sindical. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga (Exp. N.º 03311-2005-PA/TC, fundamentos 6 y 7).

4. En efecto, esta es la protección sindical conocida como fuero sindical, que es una de las dimensiones del derecho de sindicación y de la libertad sindical que se deriva del artículo 28.º de la Constitución y que tiene protección preferente a través del amparo, conforme al precedente vinculante recaído en el Exp. N.º 206-2005-PA/TC (fund. 10 y ss). Asimismo, los artículos 30.º y 31.º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo reconocen y protegen el fuero sindical».

Décimo Cuarto.- Dentro de nuestro ordenamiento jurídico el artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, define el fuero sindical en los términos siguientes:

«***Artículo 30.-*** *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».

Décimo Quinto.- Asimismo, se debe tener presente el criterio establecido por esta Sala Suprema respecto a los alcances del fuero sindical en la **Casación N°5481-2015 LIMA NORTE** del cuatro de noviembre de dos mil quince, la cual constituye doctrina jurisprudencial, donde se estableció que:

«Teniendo en cuenta las discrepancias existentes en la Doctrina y que el Derecho del Trabajo persigue la protección de los derechos de los trabajadores, más aún, considerando que la libertad sindical constituye uno de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobado por la OIT en su Declaración de junio de mil novecientos noventa y ocho; esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del fuero sindical la concepción de fuero sindical amplio, por lo que los jueces deberán considerar esta institución como el conjunto de medidas destinadas a proteger no solo a los dirigentes sindicales previstos por la ley durante su gestión, sino también aquellos que hayan sido cesados en el cargo, si el despido se ha originado por su actividad sindical pasada, así como también a proteger a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en la actividad sindical».

Décimo Sexto.- Conforme a lo expuesto, el literal a) del artículo 31° del citado Texto Único Ordenado regula el fuero sindical de los fundadores, otorgándoles protección a todos los miembros de los sindicatos en formación hasta tres (03) meses después de realizada su fundación.

Décimo Sétimo.- Solución al caso concreto

En tal sentido, tenemos que mediante Carta de fecha diecinueve de julio de dos mil ocho, que corre en fojas tres a cuatro, el Gerente de Relaciones Industriales de la empresa emplazada desconoce la conformación del Comité de Obra acordado en

Asamblea General de fecha siete de julio de dos mil ocho por no cumplir con las exigencias de ley, donde además, se faculta a los trabajadores a reunirse en una Asamblea General el día veinticuatro de julio de dos mil ocho a efectos de elegir a sus representantes, para lo cual facilita las instalaciones del comedor de la empresa.

El día veinticuatro de julio se llevó a cabo la Asamblea General Extraordinaria donde se constituyó el Comité de Obra CBI y se eligieron los nuevos integrantes del Comité, conforme se puede apreciar del Acta que corre en fojas uno y dos, la cual se realizó en presencia de Notario Público. Tal es así que con fecha veinticinco de julio se suscribió el Acta de Compromiso entre los trabajadores y los representantes de la empresa demandada, donde se comprometen a reunirse el treinta de julio de dos mil ocho a efectos de reconocer al nuevo Comité.

Décimo Octavo.- Sin embargo, con fecha treinta de julio de dos mil ocho la empresa demandada cursa un comunicado que corre en fojas nueve, en virtud del cual se les informa a los trabajadores la paralización de las actividades de construcción de la empresa, producto de los actos de violencia acaecidos el día veinticinco de julio; por lo que quedaron despedidos a partir de dicha fecha; producto de los supuestos actos de violencia acaecidos el día veinticinco de julio de dos mil ocho, los cuales no han sido acreditados en autos. No obstante, la empresa emplazada procedió a recontratar a la mayoría de personal entre los días cuatro y diez de agosto de dos mil ocho; excluyendo a los doce (12) miembros integrantes del Consejo Directivo del Comité de Obra y a treinta y dos (32) trabajadores agremiados, conforme puede observarse del anexo del requerimiento que corre en fojas novecientos sesenta y ocho a novecientos noventa y tres.

Décimo Noveno.- Conforme a lo expuesto, este Colegiado Supremo considera que la empresa demandada tomó conocimiento de la conformación del Comité de Obra, tal como se puede apreciar de la Carta de fecha diecinueve de julio de dos mil ocho que corre en fojas tres, en la cual el Gerente de Relaciones Industriales autorizó a los trabajadores para que el día veinticuatro de julio de dos mil ocho se reúnan en

Lpderecho.pe

Asamblea General a efectos de elegir a sus representantes; así como del Acta de Compromiso suscrita el veinticinco de julio entre los trabajadores y los Gerentes de Recursos Industriales y de Construcción de la empresa demandada en fojas ocho, lo que permite concluir que el motivo del cese de los trabajadores demandantes tuvo un móvil antisindical, pues, la emplazada procedió a recontratar a los trabajadores despedidos, dejando de lado a los integrantes del Consejo Directivo y a treinta y dos (32) agremiados del Comité de Obra, aunado al hecho de que dichos trabajadores se encontraban amparados por el fuero sindical previsto en el literal a) del artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N°010-200 3-TR.

Vigésimo.- En consecuencia, el Colegiado Superior al emitir pronunciamiento desestimando los argumentos esgrimidos por la parte recurrente, y determinando que la empresa demandada tenía conocimiento de la existencia de la organización sindical y del nombramiento del nuevo comité de obra; por lo que su decisión de despedir a los demandantes atenta contra la libertad sindical se encuentra arreglada a derecho; por lo que la causal por la cual se declaró procedente el recurso deviene en **infundada.**

Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el abogado de la empresa demandada, **CBI PERUANA S.A.C.**, mediante escrito de fecha veintiséis de mayo de dos mil quince, que corre en fojas mil seiscientos once a mil seiscientos treinta y tres; en consecuencia: **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha trece de abril de dos mil catorce, que corre en fojas mil quinientos ochenta y dos a mil quinientos noventa y tres; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Francisco Eleodoro Guerrero**

Lpderecho.pe

Choque y otros, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

PPC//aaa

Lpderecho.pe