



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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO

Sumilla: La Corte Suprema de Justicia de la República asume la doctrina del fuero sindical amplio cuando el despido de un dirigente sindical se produzca transcurrido el plazo de los tres meses previstos en el artículo 46° del Decreto Supremo N° 001-96-TR si la conducta patronal demuestra una evidente actitud antisindical del empleador.

Lima, cuatro de noviembre de dos mil quince

VISTA; la causa número cinco mil cuatrocientos ochenta y uno, guion dos mil quince, guion **LIMA NORTE**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, siendo ponente el señor juez supremo Arévalo Vela, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera Agregados Calcáreos S.A.**, mediante escrito de fecha doce de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cincuenta, contra la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos quince a cuatrocientos veintitrés, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha cinco de setiembre de dos mil, que corre en fojas cientos cuarenta a ciento cuarenta y tres, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Luis Mariano Arone Félix**, sobre nulidad de despido.

CAUSALES DEL RECURSO:

La compañía recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, denuncia las siguientes causales de su recurso:

- a) *Aplicación indebida 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.*

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO

- b) *Aplicación indebida del artículos 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- c) *Inaplicación del artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- d) *Contradicción con otras resoluciones judiciales expedidas en casos objetivamente similares y*
- e) *Contravención de las normas que garantizan el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y al debido proceso conforme a los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

CONSIDERANDO:

Primero: 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 misma norma, siendo admitido por el Colegiado de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y uno; correspondiendo a esta Sala Suprema analizar si las causales propuestas cumplen con los requisitos de fondo exigidos en el artículo 58° de la acotada Ley Procesal del Trabajo.

Segundo: El Fuero Sindical en la Legislación Peruana

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República considera pertinente desarrollar desde un punto de vista académico el tema del fuero sindical antes de emitir su fallo, a efectos de establecer la Doctrina Jurisprudencial que corresponde aplicar por los jueces de todas las instancias al momento de resolver.

ANA MARIANAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



a) El Fuero Sindical en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El artículo 11° del Convenio N° 87 de la OIT, aprobado mediante Resolución Legislativa N° 13281, publicada 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.

Igualmente a nivel internacional encontramos que 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 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”.

En ese sentido, la actividad sindical consiste en la participación de acciones de defensa de los intereses de los trabajadores a fin de lograr los objetivos legítimos que tienen los sindicatos desde su conformación y que la Constitución protege. Así, el Tribunal Constitucional en la Sentencia N.° 5474-2006-PA, estableció que:

“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 el derecho de huelga. 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° de la Constitución y que tiene protección preferente a través del amparo”.



b) El Fuero Sindical en la Constitución de 1993

El fuero sindical encuentra fundamento constitucional en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución de 1993, formando parte del contenido de la libertad sindical;

c) El Fuero sindical en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

El modelo de fuero sindical restringido es el que recoge el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR del treinta de setiembre de dos mil tres (en adelante TUO LRCT).

d) La protección del fuero sindical en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) *La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales”.*

e) La protección del fuero sindical en el Decreto Supremo N° 001-96-TR

“Artículo 46.- La nulidad del despido procede:

a) *Tratándose de candidatos a representantes de los trabajadores debidamente inscritos, desde los treinta (30) días anteriores a la realización del proceso electoral, hasta treinta (30) días después de concluido este;*

b) *Tratándose de representantes de los trabajadores, hasta noventa (90) días después de haber cesado en el cargo.*

En ambos casos, la protección alcanza sólo a quienes postulan, han sido elegidos o han cesado en cargos que gozan del fuero sindical, conforme a Ley”.

f) El fuero sindical en la doctrina

VILLAVICENCIO comentando la concepción de fuero sindical recogida por TUO LRCT nos dice lo siguiente:

“Como se puede ver con claridad, la regulación reseñada consagra un fuero sindical doblemente restringido, puesto que en lo subjetivo está referido solo a los dirigentes sindicales, y ni siquiera a todos ellos sino a un número reducido, y en lo objetivo solo



se protege respecto de dos actos antisindicales: los despidos y los traslados sin causa justa debidamente comprobada o sin su aceptación; siendo por ello claro que el agente infractor previsto por el legislador es sólo el empleador. Bien es cierto que tanto los sujetos protegidos son los más expuestos y que las conductas proscritas son las más graves, pero también hay que concordar en que la acotación del ámbito de la protección exclusivamente a estos y estas muestra la enorme insuficiencia de la regulación legal; más aún cuando se sabe que las dos conductas se dan mayoritariamente por el lado de los aumentos discriminatorios a los no sindicados y desafiados, la no promoción de los activistas sindicales, las sanciones disciplinarias abusivas, etc".¹

g) Concepciones sobre el fuero sindical

No resulta fácil el establecer una definición de lo que debe entenderse por fuero sindical, pues, el contenido del mismo ha ido evolucionando, tanto en su contenido como en los sujetos a quienes les resulta aplicable. Es por ello que en la Doctrina y en el Derecho Comparado encontramos que las definiciones oscilan entre una concepción restringida y una concepción amplia de lo que debe entenderse por fuero sindical.

Respecto de la **concepción restringida de fuero sindical**, en la Doctrina encontramos diversas definiciones, algunas de las cuales citamos a continuación:

Según **ELIAS**:

"El llamado "fuero sindical" es un mecanismo de protección que ha establecido la ley a favor de determinadas personas que realizan ciertos actos de actividad sindical. Su principal objetivo es recortar algunas acciones del empleador permitidas normalmente por la ley o por el ejercicio de la facultad de dirección que pudieran afectar la actividad del dirigente sindical tales como el despido arbitrario o el cambio de centro de trabajo".²

¹ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo: La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación, Primera Edición 2010, Edit. Plades, pp.179-180

² ELIAS MANTERO, Fernando: Derecho Laboral-Relaciones Colectivas de Trabajo, Lima: Editorial JUS Editores 1995, p. 99



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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO

SANDOVAL por su parte nos dice:

"De ahí el reconocimiento del fuero sindical que 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

En nuestro derecho positivo encontramos que el artículo 30° del TUO LRCT define el fuero sindical en los términos siguientes:

"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".

En cuanto a la **concepción amplia de fuero sindical**, también la Doctrina considera variedad de definiciones, entre las cuales cabe resaltar las siguientes:

RUPRECH sostiene que:

"La protección que se da a los trabajadores en función de la representación sindical que ostenta o por el hecho de ser afiliados a una organización profesional suele denominarse fuero sindical".⁴

ERMIDA nos dice que:

"(...) es actualmente definido como el conjunto de medidas de protección del dirigente y del militante sindical, que tienden a ponerlos a cubierto de los perjuicios que puedan sufrir por su actuación y a posibilitar un desarrollo normal y eficaz de la actividad sindical."⁵

³ SANDOVAL RODRIGUEZ, Isaac: Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo, Santa Cruz: Editora Sirena 2000, p. 44

⁴ RUPRECH, Alfredo: Garantías de pleno y libre ejercicio de la libertad sindical, EN: Derecho Colectivo Laboral, Edición 1973, Editorial Depalma, p. 443.

⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar: La Protección contra los Actos Antisindicales. 1ª. Reimpresión. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo – Uruguay 1995, p. 9.



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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO

CARRILLO por su parte formula el comentario siguiente:

*“En igual sentido, el Comité de Libertad Sindical de la OIT se ha pronunciado en más de medio centenar de casos sosteniendo que la protección debe alcanzar a todos los trabajadores y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de dirigentes sindicales, como se desprende, además, de la interpretación literal del Artículo 1° del convenio de la OIT N° 98 se ha dicho con razón si sólo se protegiera a los demás representantes de los trabajadores y se permitiera actos discriminatorios contra los afiliados y otros trabajadores que desempeñan acciones gremiales, el sistema de protección de la libertad sindical sería insuficiente y parcial, dado que para que se pueda practicar libre y efectivamente la actividad sindical, no sólo es necesario proteger a quienes dirigen y adoptan decisiones, sino que también es necesario cubrir a quienes las ejecutan (Ermida)”.*⁶

h) Extinción del fuero sindical

El TUO LRCT no contempla expresamente las formas de extinción del fuero sindical; sin embargo, de una interpretación integral del ordenamiento jurídico nacional podemos obtener las causas de extinción del fuero sindical, las que describiremos a continuación.

h.1.) La disolución y liquidación del centro de trabajo y la quiebra

Una empresa puede disolverse y liquidarse de acuerdo a su naturaleza jurídica por cualquiera de las causales que prevé la ley que le sea aplicable, o ser declarada en quiebra con la consiguiente cesación de actividades.

En estos supuestos no solo el centro de trabajo desaparece de la vida jurídica para todos sus efectos, sino también que los contratos de trabajo vigentes, incluidos los de trabajadores amparados por el fuero sindical, también se extinguen, y con ellos la protección de que gozaban.

El inciso c) del artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°

⁶ CARRILLO CALLE, Martín: Fuero Sindical, EN Derecho Colectivo del Trabajo Materiales de Enseñanza, Segunda Edición, Lima, Edición Pontificia Universidad Católica del Perú, 1990, pp. 176-177.



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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO

003-97-TR establece que constituye una causa objetiva de extinción de la relación de trabajo "La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra".

Por lo general, la disolución y liquidación de una empresa, cualquiera sea el motivo incluida la quiebra, no es un procedimiento automático, sino que atraviesa por determinadas etapas que en algunas oportunidades obligan a que el personal vaya siendo despedido poco a poco; en estos casos el cese de los trabajadores que gozan de fuero sindical debe ser el más remoto, salvo que por motivos inherentes al proceso de liquidación ello no fuera posible; por lo tanto, esta Sala Suprema considera que resultará antisindical el cese de un trabajador protegido, si con posterioridad a su despido, continuaran laborando otros trabajadores, aunque fuera en actividades residuales.

h.2) El cese por caso fortuito y la fuerza mayor, así como los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos

Los incisos a) y b) del artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señalan como causas objetivas de la extinción de la relación de trabajo "el caso fortuito y la fuerza mayor", así como "los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos".

En el caso de ceses colectivos, el despido de los trabajadores que gozan de fuero sindical, constituye un despido propuesta, pues, está sujeto a una justificación específica para su aprobación por la Autoridad Administrativa de Trabajo (artículo 62° del Decreto Supremo N° 001-96-TR).

La Autoridad Administrativa de Trabajo al dar su conformidad para el cese de un trabajador protegido por fuero sindical, extingue la protección que gozaba dicho trabajador.

h.3) El despido por causa justa

La protección que el fuero sindical otorga a ciertos trabajadores no constituye una garantía de inmunidad frente al despido, por lo que resulta perfectamente posible que

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO

un trabajador amparado por fuero sindical pueda ser despedido si se presenta una causa justa para ello, y siempre que la misma sea debidamente demostrada.

En consecuencia, debe quedar claro que, de surgir una de las causas justas de despido del trabajador previstas en el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, sea relacionada con su capacidad o con su conducta, la extinción del contrato de trabajo es procedente, aún cuando el trabajador goce de fuero sindical.

La Corte Suprema de Justicia de la República al resolver con fecha treinta de mayo de dos mil la Casación N° 297-99 DEL SANTA, relativa al despido de un dirigente que gozaba de fuero sindical por falta grave ha sostenido lo siguiente:

"(...) según fluye del propio artículo treinta del Decreto Ley veinticinco mil quinientos noventitres, la protección del fuero sindical, en la legislación laboral, no comprende aquellos actos considerados como falta grave, (...) razón por la cual la decisión de la empleadora de despedir al demandante por este hecho no ha afectado el derecho al fuero sindical".

Sobre esta causal de despido de dirigentes sindicales, **ELIAS** comenta lo siguiente:

"El dirigente sindical puede ser despedido por comisión de falta grave, pues, el fuero sindical no constituye una protección especial y privilegiada frente a la misma. Cuando el despido se ejecuta por falta grave, el empleador siguiendo las reglas establecidas de la carga de la prueba está obligado a probar los fundamentos del despido. En la práctica esta prueba resulta muy importante pues, algunos jueces consideran que por el solo hecho que un trabajador ocupe un cargo sindical, se debe considerar que su despido puede haberse originado en esta circunstancia".⁷

Respecto del despido por causa justa de trabajadores protegidos por el fuero sindical, en la Quinta Edición (Revisada) de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT encontramos el pronunciamiento siguiente:

⁷ ELIAS MANTERO, Fernando: Op.Cit. p.100.



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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO

*“801. El principio según el cual un trabajador o un dirigente sindical no debe sufrir perjuicio por sus actividades sindicales, no implica necesariamente que el hecho de tener un mandato sindical confiera a su titular una inmunidad contra un eventual despido cualquiera sea la causa”.*⁸

En conclusión, esta Sala Suprema considera que los dirigentes sindicales pueden ser despedidos si se prueba en juicio que han incurrido en una causa justa de despido, caso contrario deberán ser readmitidos en sus puestos de trabajo.

Tercero: En el caso concreto, entrando a resolver las causales por las que se ha declarado procedente el recurso, respecto a la causal denunciada en el **literal a)**, debemos decir que la aplicación indebida se presenta cuando una norma sustantiva ha sido aplicado a un caso distinto para el que está prevista; es decir, que no existe una conexión lógica entre la norma y el hecho al cual se aplica.

Asimismo, para fundamentar adecuadamente la denuncia por aplicación indebida de una norma de derecho material, la compañía recurrente está obligada a individualizar la norma que estima indebidamente aplicada, así como explicar las razones por las que considera que dicha norma no resulta de aplicación al caso concreto, y señalar cuál es la norma que debió de aplicarse conforme lo prescribe el literal a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021. En el presente caso, la recurrente alega que no resulta de aplicación el supuesto contenido 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, por cuanto esta norma sólo es aplicable en caso el despido tenga por motivo la participación en actividades sindicales; precisando que el Colegiado Superior debió aplicar lo dispuesto por el artículo 37° de la norma señalada, así como el inciso 3) del artículo 27° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo. De los fundamentos expuestos, se advierte que esta causal cumple con el requisito previsto en el literal a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, por la que la causal invocada deviene en **procedente**.

⁸ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta Edición Revisada, 2006, p.171.



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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO

Cuarto: En cuanto a la causal denunciada en el *literal b)*, la norma que se denuncia como aplicada indebidamente no ha formado parte del razonamiento jurídico de la Sentencia de Vista, por lo que no cumple con lo establecido en el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, por esta razón, la causal casatoria denunciada deviene en **improcedente**.

Quinto: En lo referente a la causal denunciada en el *literal c)*, la inaplicación de una norma de derecho material, se presenta cuando el juez deja de aplicar al caso controvertido normas sustantivas que ha debido aplicar y que de haberlo hecho, habría determinado que las decisiones adoptadas en la sentencia fuesen diferentes a las emitidas; el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, es una norma que regula la carga probatoria del despido, por lo que tiene carácter procesal, a pesar de estar inserta en un cuerpo legal sustantivo, razón por la cual la causal casatoria deviene en **improcedente**.

Sexto: En cuanto a la causal denunciada en el *literal d)*, referido a la contradicción jurisprudencial con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República, es deber del impugnante adjuntar las resoluciones emitidas en casos objetivamente similares, denuncia que deberá estar referida a una de las causales que establece el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo; así como fundamentar cuál es la similitud existente entre los pronunciamiento invocados y en qué consiste la contradicción; del análisis del caso concreto, se aprecia que la recurrente no cumple con adjuntar las resoluciones a las que hace referencia, además de limitarse a cuestionar la valoración de pruebas efectuada por el Colegiado Superior, lo cual resta claridad al recurso; por lo tanto, este extremo deviene en **improcedente**.

Sétimo: Respecto a la causal denunciada en el *literal e)*, referida a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso y motivación de resoluciones judiciales, se advierte que la misma no está prevista en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; razón por la cual deviene en **improcedente**.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



Octavo: Pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito

a) Antecedentes del caso:

Se aprecia en el escrito de demanda, que corre en fojas veintisiete a treinta y cuatro, que el actor pretende la nulidad del despido del que fue objeto por parte de su empleador, al haber efectuado labor sindical, por lo que solicita su reposición, más el pago de remuneraciones devengadas e intereses legales, con costos y costas del proceso.

El accionante señala como fundamentos facticos de su demanda que ingresó a laborar para la demandada el cinco de agosto de mil novecientos ochenta y siete, desempeñando funciones de trabajador obrero, además señala que a la fecha de su cese se encontraba afiliado al sindicato existente en la empresa demandada habiendo desempeñado cargos directivos, los cuales cesaron en el mes de noviembre de dos mil nueve; asimismo, indica que fue despedido con fecha catorce de julio de dos mil diez, imputándole las faltas graves contenidas en los incisos a) y 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, referida al incumplimiento de obligaciones laborales y por grave indisciplina en el desempeño de sus labores. La citada demanda fue admitida en la vía del proceso ordinario laboral, mediante resolución número uno de fecha doce de octubre de dos mil diez, que corre en fojas cuarenta.

b) Sentencia de primera instancia: La jueza del Segundo Juzgado Mixto de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, a través de la Sentencia expedida el cinco de setiembre de dos mil once, que corre en fojas ciento cuarenta, declaró fundada la demanda y nulo el despido, al determinarse que el cese del demandante se debió a las actividades sindicales que realizó, lo cual se encuentra contemplado como causal de nulidad 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.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte el Colegiado Superior de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante



resolución de fecha veintisiete de octubre del dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos quince a cuatrocientos veintitrés, confirmó la Sentencia apelada declarando nulo el despido por las actividades sindicales que desempeñó el demandante.

Noveno: Medios probatorios de la nulidad de despido

La dimensión y trascendencia de la sanción jurídica del despido nulo, que otorga tutela restitutoria al trabajador, origina que la carga probatoria a efecto de acceder a esta tutela sea de difícil probanza; por lo que la jurisprudencia ha señalado la necesidad de medir tan pesada carga mediante el empleo de la prueba indiciaria. De la misma manera, en el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1997, celebrado en la ciudad de Cuzco, se acordó que:

“En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido”.

Décimo: El artículo 41° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, señala respecto a los indicios que: *“Los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia. En el proceso laboral, los indicios pueden ser, entre otros, las **circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes**”.* Norma que necesariamente debe ser concordada con la jurisprudencia que sobre el particular existe; así, conforme a lo expresado en la Casación N° 324-2003-Lima, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el tres de noviembre de dos mil cuatro, se puntualizó las condiciones que deben concurrir para la configuración del despido nulo por la participación en actividades sindicales, señalando que deben presentarse los siguientes elementos: a) la licitud de la actividad sindical, b) la interposición posterior de la demanda con relación a la realización de la acción sindical, y c) el nexo causal entre la afiliación o el ejercicio de la actividad sindical y el despido.



Décimo Primero: El inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada 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”.*

Décimo Segundo: Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

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 Tercero: Solución al caso concreto

De la copia de las constancias de inscripción y comunicados remitidos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que corren en fojas once a diecisiete, se acredita que el demandante ejerció labor de dirigente sindical entre los meses de mayo de dos mil seis a noviembre de dos mil nueve, habiendo desempeñado las funciones de Secretario General, Secretario de Organización y Secretario de Defensa contando siempre con el fuero sindical; siendo despedido el catorce de julio de dos mil diez; es decir, ocho meses después de haber cesado en su cargo directivo. No obstante, a pesar de que ya no desempeñaba cargo sindical alguno, se concluye que el cese del actor se debió a las actividades sindicales que desempeñó en el pasado, debido a que le atribuyeron una falta grave manifiestamente infundada, lo que lleva a este Supremo Colegiado a considerar que se ha configurado la causal de nulidad de despido a la que hace referencia el inciso a) del artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de



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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, determinándose la aplicación correcta de esta norma para los efectos de amparar la demanda, por lo que la causal alegada deviene en **infundada**.

Décimo Cuarto: Doctrina Jurisprudencial

De conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la presente ejecutoria suprema es de obligatorio cumplimiento por las magistrados de todas la instancias por contener principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación judicial de los alcances del Fuero Sindical, cuando el despido de un dirigente se produzca transcurrido el plazo de los tres (03) meses previsto en el artículo 46° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, siendo nulo de pleno derecho todo despido que contravenga este criterio.

FALLO:

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria:

HA RESUELTO:

1. **DECLARAR INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera Agregados Calcáreos S.A.**, mediante escrito de fecha doce de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cincuenta; en consecuencia:
2. **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos quince a cuatrocientos veintitrés.
3. **DISPUSIERON** que el criterio establecido pro esta Suprema Sala respecto del Fuero Sindical constituye Doctrina Jurisprudencial de obligatorio cumplimiento por los magistrados de todas las instancias de conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015
LIMA NORTE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO

4. **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley.
5. **NOTIFÍQUESE** al demandante, **Luis Mariano Arone Félix**, y a la parte demandada, **Compañía Minera Agregados Calcáreos S.A.**

S.S.

ARÉVALO VELA 

MONTES MINAYA 

CHAVES ZAPATER 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

PPC/HTP


ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA