

**Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**Corte Suprema de Justicia de la República**

**Casación Laboral N.º 12166-2016-Lima**

**Desnaturalización de contrato y**

**nulidad de despido**

**Proceso Ordinario - NLPT**

***Sumilla:*** *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.*

Lima, catorce de setiembre de dos mil diecisiete

**Vista;** la causa número doce mil ciento sesenta y seis, guion dos mil dieciséis, guion **Lima**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

**Materia del recurso:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Antonio Vidaurre Alamo**, mediante escrito de fecha cinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos catorce a trescientos veintiuno, contra la **sentencia de vista** de fecha veintiuno de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y siete a trescientos diez, que revocó la Sentencia apelada de fecha doce de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos diecinueve a doscientos veintiocho, en el extremo que declaró fundada la demanda sobre nulidad de despido y ordenó la reposición del actor, el pago de las remuneraciones devengadas y el depósito de la compensación por tiempo de servicios; reformándola declararon infundados dichos extremos; en el proceso seguido con la demandada, **Hilandería de Algodón Peruano S.A. - HIALPESA**, sobre desnaturalización de contrato y nulidad de despido.

**Causal del recurso:**

El presente recurso de casación, fue declarado procedente mediante resolución de fecha seis de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y ocho a ciento dos del cuaderno de casación, por las causales de **infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR; e, infracción normativa del inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú;** correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento.

**Considerando:**

**Primero: Antecedentes Judiciales.**

Según escrito de demanda que corre en fojas once a diecisiete, subsanado en fojas veintitrés a veintiocho, el actor pretende la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes y la nulidad de su despido, dentro de las causales tipificadas en los incisos a), b) y d) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR; en consecuencia, solicita su reposición en su puesto de trabajo, el pago de remuneraciones devengadas y el

depósito de la compensación por tiempo de servicios (CTS) desde la fecha del despido hasta la efectiva reposición; además del pago de costas y costos del proceso.

**Segundo:** Mediante Sentencia emitida por el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha doce de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos diecinueve a doscientos veintiocho, se declaró fundada la demanda, se declaró desnaturalizado el contrato de trabajo a plazo fijo por exportación no tradicional suscritos por ambas partes y se ordenó a la demanda que cumpla con reponer al actor en su mismo puesto de trabajo; asimismo, se dispuso el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha de su cese hasta la fecha de su efectiva reposición, y los depósitos de la compensación por tiempo de servicio (CTS) en la entidad bancaria elegida por el demandante por el mismo periodo que se liquidaran en ejecución de sentencia, más intereses legales y costas del proceso que también se liquidaran en ejecución de sentencia, y el pago del veinte por ciento (20%) por concepto de honorarios profesionales.

Tercero: Mediante Sentencia de Vista expedida por la Tercera Sala Laboral de la mencionada Corte Superior de Justicia, de fecha veintiuno de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y siete a trescientos diez, se revocó la Sentencia apelada de fecha doce de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos diecinueve a doscientos veintiocho, en el extremo que declaró fundada la demanda sobre nulidad de despido y ordenó la reposición del actor, el pago de las remuneraciones devengadas y depósito de la compensación por tiempo de servicios; reformándola la declararon infundados dichos extremos.

**Cuarto:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 386 del Código Procesal Civil, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Quinto:** Conforme a las causales de casación declaradas precedentes, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar en primer término, si se ha ***infringido el inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú***, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución de vista; de conformidad con el artículo 39 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497<sup>1</sup>; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por las recurrentes, esta Sala Suprema procederá a emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva amparada.

**Sexto:** Respecto a la ***infracción normativa del inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú***, debemos decir que la norma establece lo siguiente:

*“5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)”.*

**Sétimo:** Sobre la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N.º 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

*“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas*

que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

**Octavo:** De la revisión de la Sentencia de Segunda Instancia, objeto de impugnación, se advierte que el Colegiado Superior ha descrito las razones claras y precisas que sustentan su conclusión respecto a la nulidad de despido y reposición solicitada por el actor, aplicando las normas pertinentes al caso; situación que conlleva a establecer que ha cumplido con los requisitos contemplados en los incisos 3) y 4) del artículo 122 del Código Civil, modificado por el artículo 1° de la Ley N.° 27524, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el seis de octubre de dos mil uno; siendo así, se advierte que la Sala Superior no ha vulnerado la garantía constitucional del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, por lo que no existe la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, en consecuencia deviene en **infundada** la causal procesal denunciada.

**Noveno:** Al no advertirse la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales constitucionales, se procederá a emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva amparada.

**Décimo:** Respecto a la ***infracción normativa por 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***, debemos decir que la norma establece lo siguiente:

*(...) Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...).*

**Décimo Primero: El Fuero Sindical en la Legislación Peruana:**

**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.º 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.º 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.º 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 el 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”<sup>2</sup>*

#### **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”.*<sup>3</sup>

**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”.*<sup>4</sup>

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”.*<sup>5</sup>

**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.”*<sup>6</sup>

**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)”.*<sup>7</sup>

## **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.° 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 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.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 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.º 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 noventa y tres, 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”.*<sup>8</sup>

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:

*“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”.*<sup>9</sup>

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.

#### **Décimo Segundo: Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria respecto a los alcances del fuero sindical amplio:**

Esta Sala Suprema estableció en la Casación N.º 5481-2015-Lima Norte, como Doctrina Jurisprudencial lo siguiente (...) *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:** Este Supremo Tribunal, analizando el caso concreto, advierte que corre en fojas siete, la constancia de inscripción automática de la nómina de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A. - HIALPESA, de fecha veinte de diciembre de dos mil doce, expedida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y en fojas nueve, obra el comunicado remitido al Gerente General de la empresa Hilandería de Algodón Peruano S.A. - HIALPESA, de fecha trece de diciembre de dos mil doce, en la cual el Secretario General pone en conocimiento la nueva junta directiva del Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A. - HIALPESA; medios probatorios con los cuales se acredita que el demandante ejerció la labor de dirigente sindical durante el periodo del veinticinco de diciembre de dos mil doce hasta el veinticuatro de diciembre de dos mil catorce, en el cargo de sub secretario de actas y archivos, sin embargo, fue despedido el treinta y uno de enero de dos mil trece, cuando contaba con la protección del fuero sindical amplio al tener la condición de dirigente sindical, es decir el cese del actor se debió a las actividades sindicales que desempeñó como sub secretario de actas y archivo, lo que permite concluir que se ha configurado el nexo de causalidad de nulidad de despido, habiendo el Colegiado Superior infraccionado el inciso a) del artículo 29 del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, razones por las cuales la causal sustantiva deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones;

**Fallo:**

Declararon **fundado** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Antonio Vidaurre Alamo**, mediante escrito de fecha cinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos catorce a trescientos veintiuno; en consecuencia, **casaron** la Sentencia de Vista de contenida en la resolución de fecha veintiuno de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y siete a trescientos diez; y actuando en sede de instancia, **confirmaron** la Sentencia apelada de fecha doce de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos diecinueve a doscientos veintiocho, que declaró fundada la demanda y declara desnaturalizados los contratos de trabajo a plazo fijo por exportación no tradicional del demandante y ordena a la demandada que cumpla con reponer al actor al mismo puesto de trabajo, con lo demás que contiene; **ordenaron** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso seguido con la demandada, **Hilandería de Algodón Peruano S.A. - HIALPESA**, sobre desnaturalización de contrato y nulidad de despido; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; y los devolvieron.

S.S.

Arévalo Vela

Yrivarren Fallaque

Rodas Ramírez

De La Rosa Bedriñana

Malca Guaylupo

---

1 Ley N.º 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo

**Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado**



Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

2 Villavicencio Rios, Alfredo: La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación, Primera Edición 2010, Edit. Plades, pp.179-180

3 Elias Mantero, Fernando: Derecho Laboral-Relaciones Colectivas de Trabajo, Lima: Editorial JUS Editores 1995, p. 99

4 Sandoval Rodriguez, Isaac: Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo, Santa Cruz: Editora Sirena 2000, p. 44

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

6 Ermida Uriarte, Oscar: La Protección contra los Actos Antisindicales. 1ª. Reimpresión. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo - Uruguay 1995. p. 9.

7 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.

8 Elias Mantero, Fernando: Op. Cit. p.100

9 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.