



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE LABORAL N°
119-2015**



**PRESENTADO POR
BLANCA ESTELA MAGUIÑA FLORES**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**LIMA – PERÚ
2023**

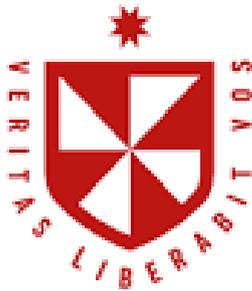


CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada

Informe Jurídico sobre Expediente N° 119-2015

Materia : Nulidad de despido

Entidad : Poder Judicial

Bachiller : Blanca Estela Maguiña Flores

Código : 2012213643

LIMA – PERÚ

2023

En el presente Informe Jurídico se examina un proceso judicial en materia laboral. La demanda fue presentada por el señor V.V.G, contra la empresa M.C S.A, solicitando la nulidad del despido por la vulneración a la libertad sindical recogida en la Constitución Política del Perú. El demandante señala, que fue despedido tras la conformación de un Comité de Obra en representación de los trabajadores, más no por cometer faltas graves dentro de la empresa como refiere la demandada. En el proceso judicial, el Juzgado de Trabajo de Pisco, emite sentencia declarando infundada la demanda incoada, sustentando su decisión, en el hecho de que los trabajadores pertenecientes al régimen de construcción civil no cuentan con una estabilidad laboral dentro de su rubro, por lo cual resulta inaplicable lo dispuesto en el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR. El demandante, al no encontrarse conforme con la resolución de primera instancia, presenta recurso de apelación, solicitando al superior jerárquico revoque la sentencia y en su defecto, la declare fundada. La Sala Mixta de Pisco, revoca la sentencia de primera instancia y reformándola la declara fundada en parte, ordenando el pago de remuneraciones devengadas y otros beneficios sociales a favor del actor, e improcedente el extremo que solicita la reposición a su puesto de trabajo, basando su decisión en que, bajo el recuento de los hechos y los medios probatorios valorados, se llega a la conclusión que el despido fue motivado por la conformación del Comité de Obra, por lo cual deviene en nulo; sin embargo, por las particularidades del régimen de construcción civil resulta improcedente reponer a su puesto de labores, pues la obra ya habría culminado; no obstante, si procedería el pago de remuneraciones devengadas y demás beneficios sociales. La parte demandada no se encontró conforme con la sentencia de vista y presenta recurso extraordinario de casación. Siendo ello así, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de La República, se pronuncia al respecto, señalando que, si bien es cierto, la parte demandada ha cumplido con invocar la norma que a su juicio ha sido infraccionada, no ha podido demostrar la incidencia directa de tal infracción normativa sobre la decisión impugnada, motivo por el cual el recurso de casación se declaró improcedente.

NOMBRE DEL TRABAJO

MAGUIÑA FLORES.docx

RECUENTO DE PALABRAS

8770 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

29 Pages

FECHA DE ENTREGA

Jul 3, 2023 8:43 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

45117 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

85.3KB

FECHA DEL INFORME

Jul 3, 2023 8:44 AM GMT-5**● 17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



USMP FACULTAD DE DERECHO
Dr. GINO RIOS PATTO
Director del Instituto de Investigación Jurídica

GRP/
REB

INDICE

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO	4
1.1 Demanda.....	4
1.2 Contestación de la demanda	6
1.3 Audiencia de Conciliación	8
1.4 Audiencia de Juzgamiento	9
1.5 Sentencia emitida por el Juzgado Especializado de Trabajo de Pisco	10
1.6 Resolución emitida por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Pisco	12
1.7 Resolución emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de La República	14
II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE	15
2.1 La estabilidad laboral en los trabajadores de Construcción Civil.....	15
2.2 El papel del Comité de Obra como manifestación del derecho de la libertad sindical de los trabajadores de construcción civil.	16
2.3 ¿Puede el Juez Laboral ordenar al empleador que realice el pago de remuneraciones devengadas habiendo declarado improcedente la pretensión de reposición?	17
III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS	18
IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS	23
V. CONCLUSIONES	26
VI. BIBLIOGRAFÍA	29
VII. ANEXOS	29

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO

1.1 Demanda

V.V.G, (en adelante el demandante) mediante escrito del 27 de febrero de 2015 presentó demanda de nulidad de despido contra la empresa M.C S.A., (en adelante la demandada) la misma que fue admitida mediante Resolución N° 2 del 9 de marzo de 2015.

Petitorio

- (i) Solicita se ordene a la demandada cumpla con reponerlo a su puesto de trabajo como personal de construcción civil en el puesto de operario de carpintería en la empresa M.C S.A., más el pago de remuneraciones devengadas y demás beneficios sociales.

- (ii) Más costas y costos procesales.

Fundamentos de hecho expuestos por el demandante

El demandante manifiesta que ingresó a laborar el 10 de noviembre de 2014, como obrero en construcción civil – operario carpintero, en la empresa demandada, para la obra “Construcción del cerco perimétrico de la empresa M.C S.A.”, con una remuneración semanal de S/ 773.11 nuevos soles, con una jornada de trabajo de lunes a sábado de 7:30 a.m. a 5:00 p.m., siendo despedido por ejercer su derecho constitucional a la libertad sindical el 28 de enero de 2015.

Señala que el junto con otros compañeros de trabajo tomaron la decisión de constituir un comité de obra, en el que el demandante asumió el cargo de Secretario de Defensa de acuerdo con lo señalado en el Acta de Constitución de dicha organización.

Con fecha 08 de enero de enero de 2015 la demandada mediante el memorándum No. 003- DPACRRHH-2015 se dispuso a sancionarlo con 3 días de suspensión sin

goce de haber por la supuesta falta de promover reuniones distintas al trabajo fomentando desorden e indisciplina, generando la paralización de las labores en el puesto de trabajo. Y que con fecha 12 de enero de 2015 se le remitió una carta de preaviso de despido por la misma falta imputada.

En ese sentido, con respecto a los hechos ocurridos, el demandante señala que en ningún momento participó en la paralización de las actividades, y que esto ocurrió debido a la iniciativa de D.R.B, quien en su condición de capataz ordenó a todos los trabajadores, incluyendo al demandante a paralizar las actividades. Por lo que en ningún momento el demandante habría participado en la iniciativa de paralizar las actividades. Sin embargo, a pesar de todo lo comentado por parte del demandante, la demandada a fin de corroborar los hechos ocurridos, tomo la declaración de los señores D.R.B y H.A.I, quienes negaron completamente la versión señalada por el demandante, siendo esto el único elemento con el que se determinó la comisión de la falta imputada, lo cual en consideración del demandante no es un elemento suficiente para determinar la existencia de una falta.

En conclusión, el demandante señala que al no haber un elemento fáctico que acredite la veracidad de los hechos imputados, queda claro que el único motivo que tuvo el empleador para despedirlo fue el puro hecho de haber conformado un Comité de Obra afectando directamente este despido a su derecho constitucional a la libertad sindical.

Fundamentos de derecho alegados por el demandante

- Convenio 87 de la OIT. La libertad sindical - Artículo 2.
- Artículo 23, inciso 4 de la Declaración Universal de Derecho Humanos.
- Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.
- Artículo 22 al 27 de la Constitución Política del Perú.
- Artículo 29 inciso a) del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Medios probatorios

- Copia del escrito de comunicación de Toma de Conocimiento de la Reestructuración del Comité de Obra presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el 09 de enero de 2015.
- Acta de Asamblea de Reestructuración de la Junta Directiva del Comité de Obra de fecha 07 de enero de 2015.
- Memorándum No. 003-DPACRRHH-2015 de fecha 08 de enero de 2015.
- Copia de la Carta de Descargos de fecha 09 de enero de 2015.
- Copia de la Carta del 12 de enero de 2015 emitida por la demandada.
- Copia de la Carta de fecha 22 de enero de 2015 emitida por la demandada.
- Copia de la Carta de despido de fecha 26 de enero de 2015.
- Auto Zonal emitido por la autoridad administrativa de trabajo.
- Exhibición de los documentos que acrediten la existencia de facultades sancionadoras por parte de los señores C.G.A y D.T.R.

1.2 Contestación de la demanda

El 25 de junio de 2015, la empresa M.C S.A. presenta su escrito de contestación de demanda, a través del cual solicita se declare infundada la demanda en base a los siguientes argumentos:

Fundamentos de hecho expuestos por la demandada

La demandada fundamenta en su escrito de contestación los siguientes fundamentos:

Que, el demandante cometió las infracciones que se encuentran tipificadas en los literales “a” y “g” del artículo 15 del reglamento interno de trabajo, los cuales prohíben realizar reuniones y promover reuniones de cualquier naturaleza distinta al trabajo, dentro de la empresa sin ningún tipo de permiso e incurrir en actos que atentan con la moral y las buenas costumbres.

Todos los argumentos señalados por el demandante son completamente falsos, a tal punto que sus propios compañeros de trabajo, los señores D.R.B y H.A.I, han salido a desmentir cada una de estas afirmaciones mediante declaraciones juradas, de tal

modo, se puede apreciar el quebrantamiento de la buena fe laboral en el centro de laborales.

El despido del que ha sido objeto el demandante no se ha debido, en ningún momento a su condición de miembro del comité de obra ni en represalia por haberlo conformado, y que, por el contrario, se ha debido a una mala conducta por parte del trabajador al haber propiciado e incitado a sus compañeros a paralizar sus actividades ordinarias, lo cual, como ha sido señalado, constituye una falta grave, sancionable con el despido.

Resulta importante resaltar que el sector de construcción civil es un sector especial que presenta características completamente distintas a las actividades ordinarias, siendo el carácter temporal una de estas. Por lo que, señala, no es posible ordenar la reposición del demandante, ya que ello no sería compatible con las características del sector de construcción civil, donde no existe estabilidad laboral.

Estando a ello, resulta imposible amparar la demanda incoada por el actor.

Fundamentos de derecho alegados por la demandada

- Artículo 24 del Decreto Supremo 003-97.
- Artículo 25 inciso a) y f) del Decreto Supremo 003-97.

Medios probatorios

- Copia de la Declaración Jurada realizada por el señor D.R.B.
- Copia de la Declaración Jurada realizada por el señor H.A.I.
- Copia de la denuncia de fecha 16 de enero de 2015.
- Copia de la Disposición No. 01-2015-MP-2°-D-FPCECCOR-ICA-CAÑETE del 06 de febrero de 2015.
- Copia de comunicación de la paralización de la obra presentada ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el 16 de enero de 2016.
- Copia de comunicación de la paralización de la obra presentada ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral el 23 de enero de 2016.

- Copia de Acta de inspección ocular emitida por la Juez de Paz del distrito de Paracas.
- Copia de la sentencia de la Sentencia del Tribunal Constitucional No. 2030-2010-PA/TC.
- Copia del artículo 15 del Reglamento Interno de la Empresa.

SÍNTESIS DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

1.3 Audiencia de Conciliación

El 25 de junio de 2015, se llevó a cabo la audiencia de conciliación en la cual el Magistrado declaró rebelde a la demandada puesto que el representante no contaba con poder para conciliar, quedando así frustraba la etapa de conciliación.

Es así que, dado a que no se arribó a ninguna conciliación entre las partes, el Juez dispuso se reinstaure la grabación de audio y video para la continuación de la audiencia.

Pretensiones materia de juicio

Las pretensiones materia de juicio:

- Determinar si ha ocurrido un despido incausado y si procede la reposición del demandante en el puesto de labores que venía ejerciendo antes de ser despedido.
- Determinar si corresponde el pago de remuneraciones dejadas de percibir y demás beneficios sociales, desde su cese hasta la fecha de su efectiva reposición.

El Juez de la causa, fija fecha para la Audiencia de Juzgamiento para el día 3 de Septiembre de 2015.

1.4 Audiencia de Juzgamiento

El 3 de septiembre de 2015, acaeció la audiencia de juzgamiento en la que se realizaron los siguientes actos procesales.

Confrontación de posiciones

Los abogados de las partes oralizan sus fundamentos, quedando registrado en audio y video.

Admisión de medios probatorios

De la parte demandante:

- De sus medios probatorios admitidos en los numerales del 01 al 10.

De la parte demandada:

- Del medio probatorio admitido en el número 01 al 10 con excepción de la prueba del numeral 8 por ser jurisprudencia que el juez debe siempre de tenerlo en cuenta.

Actuación de los medios probatorios admitidos

En este acto, el señor Juez, señala que al tratarse de documentos resulta innecesaria su actuación, los mismos serán evaluados al momento de resolver, a excepción de los poderes de los señores C.G.A y D.T.R.

Estando a lo expuesto, el magistrado solicita como prueba de oficio las declaraciones testimoniales de los señores, D.R.B y H.A.I.

Fijando fecha para la continuación de la audiencia, para el día 15 de Octubre de 2015.

Continuación de Audiencia de Juzgamiento

Actuación de la prueba de oficio

Se prescinde de las declaraciones testimoniales de los señores, D.R.B y H.A.I., estando a que corresponde a la parte emplazada realizar las gestiones para que concurran los citados testigos, siendo que esto no ha ocurrido, se ve frustrada la actuación de la prueba solicitada de oficio.

El señor Juez de la causa, en este acto requiere a los abogados patrocinantes de las partes procesales, precisen u oralicen los hechos que fundamentan sus escritos postulatorios, o que pretensiones acreditan los medios probatorios que fueran admitidos en el proceso y a la vez puedan formular sus alegatos finales. Los abogados concurrentes expresaron concretamente lo solicitado por el magistrado. (Exposiciones que quedaron registrados en el audio y video).

En este acto, el señor Juez se reserva el fallo de la sentencia, citando a los actores procesales, para el día jueves 22 de Octubre de 2015, a efectos de ser notificados con la sentencia.

1.5 Sentencia emitida por el Juzgado Especializado de Trabajo de Pisco

A través de la Resolución N° 4 del 22 de octubre de 2015, el Juzgado Especializado de Trabajo de Pisco resuelve:

- Declarar INFUNDADA la demanda interpuesta, sobre nulidad de despido y reposición al centro de trabajo.

Los fundamentos que motivaron la sentencia fueron las siguientes:

Señalaron que de las pruebas actuadas se tuvo:

- i) El demandante se encontraba bajo un contrato de trabajo dentro del régimen especial de construcción civil, el cual tiene características distintas al del régimen general.
- ii) El régimen de construcción civil dentro de todo se caracteriza por ser un trabajo de tipo temporal y eventual, que depende única y exclusivamente de la duración de la obra y trabajo contratado.

- iii) El trabajador al ser parte del servicio de construcción civil solo goza una estabilidad laboral semanal, no pudiéndosele aplicar lo dispuesto en los artículos 22 y 23 del D.S. No. 003-97-TR, T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, la LPCL). Por tanto, el demandante, al no gozar del derecho a la estabilidad laboral no podría ser susceptible de reposición al centro de trabajo, y por ello no podría ser amparado en el presente proceso.

Por lo señalado, se concluyó que el demandante no es titular del derecho a la estabilidad laboral, motivo por el cual, resuelven declarar infundada la demanda incoada por el demandante, y con ello infundada la pretensión de reposición.

SÍNTESIS DEL RECURSO DE APELACIÓN

El demandante, al considerar que lo emitido en la sentencia contenida en la resolución de primera instancia, no se ajusta a derecho, presentó su recurso de apelación solicitando se eleven los actuados al superior jerárquico, a fin de que se revoque la apelada y reformándola se declare fundada la demanda.

*"El recurso de apelación, es un medio de impugnación que tiene la parte para atacar las resoluciones judiciales, con el objeto de que el superior las revoque total o parcialmente, por haber incurrido el juez, en un error de juzgamiento".
(Falcón, 1978. P. 291-292)*

Los fundamentos de hecho en la apelación interpuesta fueron los siguientes:

Señala que el juez no ha tomado en cuenta los propios puntos controvertidos que este ha establecido en su acta de conciliación, ya que, según el demandante, lo que se está discutiendo, no es la calidad del régimen de trabajadores de construcción civil, sino el actuar arbitrario por parte del empleador a través de la decisión de poner fin a la relación laboral existente entre ellos, ya que no se ha valorado el proceder por parte del empleador, al tomar como medios de prueba para determinar la sanción, las declaraciones juradas de dos trabajadores de la empresa, pues evidentemente sus declaraciones se encuentran parciales a favor del empleador.

El juzgador no ha tenido en consideración los medios probatorios presentados por el actor, mediante el cual se acreditaría que el despido del que ha sido objeto se ha debido única y exclusivamente a su calidad de trabajador sindicalizado, afectando así su derecho a la libertad sindical, ya que al haber constituido un comité de obra y al haberse desempeñado como secretario de defensa se encontraba protegido por el fuero sindical.

1.6 Resolución emitida por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Pisco

A través de Resolución N° 11 emitida el 17 de Agosto de 2016, la Sala Mixta de Pisco resuelve:

- Revocar la sentencia contenida en la Resolución N° 04 de fecha 22 de octubre de 2015, en el que se resuelve declarar infundada la demanda por reposición; y reformándola se declara fundada, decretando la nulidad del despido y ordenando el pago de remuneraciones devengadas por un monto de S/ 11,931.59 nuevos soles.
- Declarar improcedente el extremo respecto de la reposición del trabajador al centro de trabajo.

Los fundamentos de la sentencia fueron los siguientes:

Se verificó que las declaraciones que fueron objeto de la decisión de parte del empleador fueron realizadas meses después de la fecha del despido, por lo que no pueden haber constituido algún medio que acredite fehacientemente la comisión de la infracción por parte del demandante, ya que estos documentos no tienen fecha de realización, sino fecha certificación, el 22 de junio de 2015, meses después de realizado el despido.

De los hechos descritos, se puede acreditar que el demandante ha sido despedido por el hecho de haber sido elegido como Secretario de Defensa del Comité de Obra, ya que como se ha podido apreciar, el empleador, en las comunicaciones cursadas en las imputaciones de las infracciones, señala "(...) usted se presenta como dirigente sindical, no teniendo esa calidad lo cual nos termina de motivar para tomar

la decisión de despedirlo por causa justa (...)" . En ese sentido, el mismo empleador, ha desconocido por completo la calidad de derecho colectivo que tiene la formación de un Comité de Obra, ya que este es una manifestación del derecho de los trabajadores a organizarse.

Se concluyó que el demandante ha sido objeto de un despido nulo, puesto que no se ha comprobado la comisión de una falta grave, y que, de acuerdo con lo antes señalado, el demandante ha sido objeto de un despido debido a su calidad de Secretario de Defensa de los trabajadores en el Comité de Obra.

Sin embargo, al ser el trabajador parte del régimen especial de construcción civil, el cual se caracteriza principalmente, por tener una temporalidad bastante marcada por las obras que se contratan. En base a ello, al ser el trabajador una persona que no goza del derecho a la estabilidad laboral no correspondería otorgarle la pretensión de la reposición, pero si se le otorgaría el pago de las remuneraciones dejadas de percibir computadas hasta la fecha de culminación de la obra por la cual el demandante había sido contratado.

En ese sentido, revoca la sentencia de primera instancia que declara infundada la demanda por reposición; y reformándola la declara fundada, decretando la nulidad del despido, ordenando el pago de remuneraciones devengadas por un monto de S/ 11,931.59 nuevos soles. Sin embargo; declara improcedente el extremo respecto de la reposición del trabajador al centro de trabajo.

RECURSO DE CASACIÓN

La parte recurrente presentó su recurso extraordinario de casación el 02 de septiembre de 2016, contra la sentencia emitida en segunda instancia, solicitando sea declarada nula e insubsistente.

“La casación es un recurso limitado. Permite únicamente el control in ure. Esto significa que la situación de hecho fijada en la sentencia es tomada como ya establecida y sólo se investiga si el tribunal inferior ha incurrido en una lesión al Derecho material o formal. Así, la casación es, en contraposición a la apelación, que ha sido designada como una “segunda primera instancia”, un auténtico procedimiento en segunda instancia”. (Roxin, 2000, P.466).

Señalando como causales de casación la siguiente infracción normativa:

- Infracción normativa de los artículos 25 y 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Alegando, que el demandante induce a error al Colegiado, pues en su escrito de demanda narra los hechos de manera desordenada, siendo que con fecha 08 de Enero de 2015 incumple con sus obligaciones en su centro de labores, siendo sancionado el 09 de Enero de 2015, sanción que finalmente termina en su despido. Sin embargo; el mismo 09 de Enero, el demandante se acerca a las oficinas del Ministerio de Trabajo de Pisco a efectos de inscribir el Comité de Obra; sin embargo, al encontrarse sancionado por la empresa, no gozaba de la titularidad de dirigente sindical.

Señalan también que, efectivamente el demandante niega los hechos imputados en su contra, alegando que el señor D.R.B., el capataz de la obra fue quien ordenó detener las labores; y el señor, H.A.I., jefe de seguridad, apoyo dicho acto.

Sin embargo, al preguntar a los señores D.R.B. y H.A.I. por las afirmaciones del demandante, estos lo negaron rotundamente; más aún, presentaron declaraciones juradas. Pues bien, evidentemente el actor al haber faltado a la verdad quebranta la buena fe laboral entre su persona y la empresa, motivo real por el cual fue despedido.

1.7 Resolución emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de La República

A través de la Casación Laboral N° 17514-2016, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, resuelve declarar improcedente el recurso de casación interpuesto por la demandada pues no cumple con los requisitos previstos en el artículo 36 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Fundamentando su posición en el sentido que si bien es cierto, la demandada denuncia como causal de casación la infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 25, e inciso b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo N° 728. No obstante, no ha cumplido con demostrar de manera fehaciente cual es la incidencia de la infracción denunciada sobre la decisión materia de análisis.

II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

• CUESTIONES MATERIALES

2.1 La estabilidad laboral en los trabajadores de Construcción Civil

IDENTIFICACIÓN

El presente proceso, tal como se ha podido advertir líneas arriba, tiene como principal objetivo determinar si la reincorporación del trabajador es posible o no, debido a las características que tiene el sector de construcción civil. Es así que uno de los principales argumentos señalados por la demandada en su contestación de demanda gira en torno a señalar que los trabajadores de construcción civil no gozan del derecho a la estabilidad laboral, debido a que el trabajo en este sector se caracteriza por ser de carácter temporal, ya que cada uno de estos trabajos dependen única y exclusivamente a la duración de las obras, por lo que los contratos de trabajo celebrados en este ámbito están en función de la duración de la obra. Este argumento es fundamental para determinar la reparación que deba de corresponder en el presente caso, tal como lo ha determinado el Poder Judicial en sus dos sentencias, tanto de primera como de segunda instancia.

ANÁLISIS

De acuerdo con lo señalado por la demandada, el demandante no puede ser repuesto al centro de trabajo debido a que la obra para lo cual fue contratado ya se encuentra culminada. Esto, sin duda, viene de la mano con las principales características que presenta el trabajo en el sector de construcción civil, el cual implica un trabajo de tipo temporal y estacionario en el que las relaciones de trabajo dependen únicamente de la duración de la obra para el cual han sido contratados.

En ese sentido, la reposición sería una pretensión inaplicable en el presente caso, ya que resulta imposible poder reponer a un trabajador cuando su contrato de trabajo ya no se encuentra vigente debido a la culminación de la obra, para el que fue

contratado. En base a ello, consideramos necesario analizar el contenido del derecho a la estabilidad laboral y como es que este se desenvuelve en el sector de construcción civil, a fin de poder determinar si el razonamiento de la demandada, el juzgado y la sala son correctos.

2.2 El papel del Comité de Obra como manifestación del derecho de la libertad sindical de los trabajadores de construcción civil.

IDENTIFICACIÓN

En el presente caso, podemos notar que una de las razones que motivó al empleador a despedir al demandante fue que se le ha imputado haber realizado actividades distintas a las que está obligado a hacer en la empresa, más aún, porque ha considerado que lo ha realizado como si fuera un representante sindical, cuando solo se trata de un representante de un comité de obra.

Esta respuesta por parte de la demandada, ha llevado a la Sala a concluir que la razón que ha motivado al empleador a llevar a cabo el despido ha sido la condición de representante de un colectivo de trabajadores, que en este caso ha sido considerado como un órgano de naturaleza sindical.

ANÁLISIS

El presente problema planteado gira en torno al análisis de la naturaleza que tiene el Comité de Obra dentro del marco de las labores que se realizan en una relación laboral en el sector de construcción civil.

Como podemos ver a simple vista, los comités de obra no son un sindicato propiamente dicho, sino más bien, son organismos básicos y fundamentales de los sindicatos, encontrándose supeditados al de su jurisdicción y a la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú, y tienen vigencia en tanto la duración de la obra.

En ese sentido, dada la dependencia de los comités de obra al sindicato de su jurisdicción y a la FTCCP, ha generado en la Sala Mixta de Pisco, la convicción de que el despido fue en virtud a la conformación de dicho comité, por lo que creemos

necesario hacer un análisis de estas organizaciones a fin de poder determinar cuál es su naturaleza, para lo cual realizaremos una revisión general de los derechos sindicales y colectivos que tiene todo trabajador, y como es que estos se manifiestan en el sector de construcción civil.

- **CUESTIONES PROCESALES**

2.3 ¿Puede el Juez Laboral ordenar al empleador que realice el pago de remuneraciones devengadas habiendo declarado improcedente la pretensión de reposición?

IDENTIFICACIÓN

El problema planteado tiene como punto de partida lo ordenado en la sentencia de segunda instancia mediante la cual se reconoció la existencia de un despido nulo por causa de lesión al derecho a la libertad sindical; sin embargo, no se admitió la pretensión relativa a la reposición del trabajador a su centro de labores, pero ordenando el pago de remuneraciones dejadas de percibir, lo cual ha sido cuestionado por la demandada, toda vez que según lo que afirma, el juez de la Sala Laboral de Pisco ha resuelto de manera extrapetita generando una problemática con respecto a este tema.

ANÁLISIS

Resolver esta problemática es una tarea muy importante para este caso, ya que como hemos podido ver, la finalidad de la sentencia de segunda instancia ha sido brindar una protección adecuada al trabajador por el despido que ha sido víctima. Negar la reposición o cualquier otro tipo de reparación, significaría que los trabajadores de construcción no tendrían una adecuada protección frente al despido arbitrario.

En ese sentido, consideramos que es necesario, a efectos de determinar si lo hecho por la sala es correcto, de acuerdo a los estándares jurídicos que la doctrina y la teoría nos ha brindado, y ver si es posible o no otorgar remuneraciones devengadas a pesar de que se haya rechazado la pretensión de reposición, ya que estos dos conceptos parecen ser interdependientes, y que la ausencia de uno de estas pretensiones implica la ausencia del otro.

III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

• CUESTIONES MATERIALES

La estabilidad laboral en los trabajadores de Construcción Civil

En las relaciones laborales y su regulación, siempre se hace necesario el análisis de situaciones especiales que exigen una normativa específica, este es el caso de los trabajadores de construcción civil, quienes se desenvuelven en un ambiente completamente distinto al de un trabajo ordinario.

El trabajo de construcción civil, es aquel trabajo que consiste en la elaboración de edificaciones de todo tipo, estructuras físicas de gran tamaño, ya sea para vivienda como para la actividad empresarial. Esta actividad se encuentra en la División 450, Categoría F, de la Clasificación Internacional Uniforme de las Naciones Unidas y se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Eventualidad: Implica que el trabajo de construcción civil no da carácter estable o permanente, ya que la relación de trabajo depende única y exclusivamente de la obra para lo cual han sido contratados, lo que implica que al finalizar cada obra se culmina la existencia de una relación laboral.
- Ubicación relativa: Los trabajos a realizarse en construcción civil no se dan en un lugar fijo o estático, sino que varían de acuerdo cada obra que se realice.

Como podemos ver, en cuanto a su ejecución, el trabajo a realizarse en este sector no cumple con las características de un trabajo ordinario, por lo que en cuanto a ello se hace necesario establecer una regulación propia.

El carácter eventual del trabajo de construcción nos plantea un cuestionamiento con respecto al derecho a la estabilidad laboral, el cual está constituido como un derecho fundamental que todo trabajador tiene, pero que en este caso no parecería estar presente.

La estabilidad laboral es entendida como “la continuidad en el empleo, que es el derecho del trabajador para permanecer en el empleo mientras este subsista o cuando no exista causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. También es entendida como el derecho del trabajador, a su sola elección, de recuperar su puesto en caso de despido injustificado o, alternativamente, obtener una indemnización como reparación”. (De los Heros, 2013, pág. 153).

Este derecho es uno de los pilares que constituyen al derecho del trabajo, toda vez que en base al principio de continuidad, todo contrato de trabajo tiene una naturaleza indeterminada que solo deberá romperse en caso de causa justa de extinción del vínculo, tal como lo ha señalado la doctrina, la protección adecuada frente al despido nace de la propia conciencia de existencia del principio de continuidad, el cual se manifiesta en diversos aspectos relativos a la duración del contrato de trabajo. “Quizá la principal expresión del principio de continuidad sea ésta: la resistencia a que el empleador pueda interrumpir el contrato por su sola voluntad” (Plá, 1998, pág. 239).

Tal como hemos podido ver, el derecho a la estabilidad laboral implica un derecho de permanencia del trabajador en el centro de trabajo, siempre que no exista causa justificada. Sin embargo, en el caso de los trabajadores de construcción civil, esta figura no parece aplicable.

En efecto, el carácter eventual de los contratos de trabajo en este sector condiciona a una imposibilidad de aplicar la continuidad en cuanto a la duración del contrato. De esta forma el Tribunal Constitucional en el expediente N°. 0261-2003-AA/TC ha señalado lo siguiente:

“(...) se desprende que el régimen laboral de los trabajadores del sector de construcción civil posee características muy singulares que lo diferencia de otros sectores, destacando a) la eventualidad, pues la relación laboral no es permanente; dura mientras se ejecute la labor para la cual los trabajadores han sido contratados o mientras dure la ejecución de la obra; y b) la ubicación relativa, pues no exige un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción”.

En ese sentido, podemos inferir, que a todas luces las relaciones laborales en el sector de construcción civil, debido a la naturaleza de este sector, no gozan del

derecho a la estabilidad laboral; sin embargo, ello no significa que no merezcan alguna reparación por la comisión de un algún despido injustificado, ya que lo único que se discute en relación a la estabilidad laboral es con respecto a la duración del contrato, lo que no significa que se toleren actos arbitrarios por parte del empleador.

- **El papel del comité de Obra como manifestación del derecho de la libertad sindical de los trabajadores de construcción civil.**

El derecho a la libertad sindical es un derecho fundamental que se encuentra recogido en el artículo 28 de nuestra Constitución y en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual consiste en el derecho que tienen todos los trabajadores de poder organizarse con otros similares, a fin de poder reivindicar sus intereses dentro de una relación laboral.

La existencia de la libertad sindical obedece a la intención de la norma de permitir a los trabajadores la posibilidad de mejorar sus condiciones dentro de un marco de negociación en la relación laboral a fin de poder obtener condiciones más favorables través de la negociación colectiva. “Su origen, dinámica y justificación histórica reposan en la necesidad de amortiguar las consecuencias de la contraposición de intereses y la desigual distribución de poder entre el capital y el trabajo, implícita en el sistema capitalista, a partir de la actuación y representación colectiva de los trabajadores”. (Villavicencio, 2010).

La libertad sindical tiene dos aspectos: uno orgánico y el otro funcional. El primero de ellos, implica “la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales”, mientras que el segundo aspecto se vincula con “la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones” e implicaría a su vez “la protección del trabajador afiliado o sindicalizado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato”.

Esta aproximación conceptual realizada por el Tribunal Constitucional fue esbozada a partir de las sentencias recaídas en los expedientes N° 1469-002-AA/TC y N° 3311-2005-PA/TC, en los cuales se reconoce que la libertad sindical tiene un aspecto individual relativo a la facultad de constituir un sindicato o a la de afiliarse al mismo, y otro aspecto colectivo, manifestando que éste último incluye todos los derechos de

actividad o mecanismos de acción que sean necesarios para que la estructura sindical cumpla sus objetivos; siendo estos, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores que comprenden el sindicato; así como también, el mejoramiento social, económico y moral de cada uno de sus miembros. Asimismo el Tribunal Constitucional ha señalado que: *“...el artículo 1.2 del Convenio N° 98 de la OIT... establece la protección a los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedirlo o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales...”*.

Ahora bien, con relación a los Comités de Obra, es importante mencionar que en concordancia con lo señalado en el artículo 4 del Decreto Supremo No. 006-2013-TR, estos se constituyen en virtud de la existencia de una organización sindical, la cual tiene un ámbito de desenvolvimiento dentro de las obras a las cuales pertenecen los trabajadores, en su momento, por lo que si bien, no se trata de un sindicato como tal, vemos que son parte de la propia organización sindical propio del ámbito de los trabajadores de construcción civil. Por ello, este tipo de organizaciones si tiene naturaleza sindical, y gozan de todos los derechos propios de la libertad sindical y que sus miembros se encuentran amparados por el fuero sindical.

En ese sentido, conforme a todo lo indicado, los comités de obra si son organizaciones de naturaleza sindical, su conformación depende de la existencia de un sindicato, el cual, como sabemos, en el sector de construcción civil es a nivel de rama de actividad y no de empresa, por lo que estos comités de obra cumplen la función de desempeñar los roles de un sindicato a nivel descentralizado por cada empresa y por cada obra, siendo así que lo único que podemos afirmar con respecto a ello es que estos cumplen funciones de naturaleza sindical y con ello la reivindicación de sus derechos socio laborales de manera más efectiva y puntual dentro de las relaciones laborales.

Por lo que, en consecuencia, todos los trabajadores que forman parte de estos comités gozan de una protección por parte de la norma, tal como sucede con los trabajadores que conforman un sindicato.

CUESTIONES PROCESALES

- **¿Puede el juez laboral ordenar al empleador que realice el pago de remuneraciones devengadas habiendo declarado improcedente la pretensión de reposición?**

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que *“en los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo (...)”*. De esta forma, al calificar el despido como nulo por afectar o desconocer los derechos reconocidos en la Constitución, tiene como consecuencia directa se conceda la reposición al trabajador en el mismo puesto de labores que venía desempeñando u otro de similar categoría, puesto que, el efecto de declarar la nulidad de dicho despido, se entiende que aquél nunca existió, ello desde un punto de vista jurídico.

En el presente proceso, nos encontramos ante un caso en el que como hemos señalado líneas arriba, la Sala Laboral ha dispuesto reconocer la existencia de un despido nulo; denegando una de las reparaciones que supone este tipo de despido, siendo la reposición efectiva en el centro de labores; sin embargo, si reconoce el pago de las remuneraciones que dejó de percibir el actor, al haber sido víctima del cese ilegal.

Como sabemos, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir es una consecuencia jurídica de la reposición y de la nulidad de despido, lo cual a simple vista parecería una contradicción, debido a que el pago de estas remuneraciones se da en aplicación de una ficción jurídica, en la que se asume que el trabajador ha venido prestando servicios a pesar de que ello no ha ocurrido, a fin de garantizar su continuidad.

Esta contradicción no es del todo cierta, ya que, de acuerdo a lo antes señalado, tenemos dos situaciones que nos ponen a reflexionar sobre los efectos de una sentencia de nulidad de despido. Veamos primero, que el concepto de nulidad viene de la mano con el carácter retroactivo de sus efectos, lo que implica retrotraer todo lo ocurrido hasta la fecha de ocurrencia del despido, y entender que el trabajador ha realizado actividades hasta la fecha de emisión de la sentencia, para lo cual, en una

situación ordinaria, tenemos que la nulidad implica dos efectos fundamentales, los cuales son: la reposición y el pago de remuneraciones devengadas.

En el presente caso, nos encontramos ante una situación atípica en las relaciones laborales, ya que como hemos visto líneas arriba, el sector de construcción civil presenta un carácter eventual y temporal en la realización de sus actividades. En ese sentido, dentro de los argumentos ofrecidos por la parte demandada, se encuentra este, afirmando que por estas razones no cabe la posibilidad de otorgar la reposición y las remuneraciones devengadas. Sin embargo, ello no es del todo así debido a que la nulidad, significa retroceder y asumir una continuidad del trabajador hasta un punto objetivo de conclusión, o de continuidad dependiendo del caso. En ese sentido, el puesto del demandante al ser un puesto temporal no cabría la posibilidad de retorno, toda vez que la obra para el cual fue contratado ya había culminado. Es por ello que, al asumir la nulidad, el juzgado entiende que esta conclusión de la obra no impide el pago de remuneraciones devengadas, ya que la nulidad del despido ha procedido y se asume que el trabajador ha prestado servicios hasta la fecha de culminación de la obra, por lo que cabe la posibilidad de otorgar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de culminación de la obra.

IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS

A fin de emitir una opinión sobre el presente expediente, al respecto debemos considerar lo siguiente:

1. En el presente caso el demandante solicita como petitorio la “reposición y pago de remuneraciones devengadas y demás beneficios sociales”, debido a la nulidad de despido por razones sindicales de acuerdo con el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728.
2. Al respecto debe tenerse en cuenta que el trabajador se encontraba laborando dentro del marco del régimen especial de trabajadores de construcción civil, el cual tiene una naturaleza eventual y por ende temporal, generando una posible incompatibilidad con la reposición reclamada.
3. Que como hemos podido ver, esta incompatibilidad alegada por parte de la demandada no tiene justificación jurídica, ya que como lo hemos venido

señalando, al operar la nulidad de despido, ha retrotraído los hechos hasta la fecha de ocurrencia del despido, asumiendo que el demandante ha prestado servicios hasta la fecha de fin de la obra para la cual había sido contratado, respetando, así, la coherencia entre el concepto de nulidad y la naturaleza eventual del trabajo en construcción civil.

4. No existe razón alguna que impida al juzgado resolver la nulidad de despido prescindiendo de la reposición, ya que como hemos visto, no existe tal incompatibilidad entre efecto jurídico y la naturaleza del sector construcción civil.

- **Respecto a la Sentencia emitida por el Juzgado Mixto de Pisco**

Respecto a la sentencia de primera instancia no la encuentro ajustada a derecho, debido a que el juzgado ha caído en el desacierto producido por la presunta incompatibilidad entre la naturaleza del trabajo en construcción civil y las pretensiones reclamadas por el demandante, ya que al advertir esta incompatibilidad se olvidó por completo de analizar si realmente el trabajador había sido víctima o no de un despido nulo, no analizó los medios probatorios ofrecidos, así como la forma en que se llevo a cabo el despido y su contexto.

En pocas palabras, considero que esta sentencia ha sido completamente vacía en cuanto a razonamiento y que por ello carece de una debida motivación, pues a todas luces no existe congruencia entre lo peticionado y lo resuelto por su parte, puesto a que en ningún momento analiza el tema de fondo peticionado por el demandante, esto es, la nulidad del despido a consecuencia de la conformación de un comité de obra sino más bien, centran su posición en que, debido a la inestabilidad laboral con la que gozan los trabajadores de construcción civil, no resulta factible la solicitud del actor declarando infundada la demanda en todos sus extremos.

- **Respecto a la Sentencia de Vista emitida por la Sala Laboral de Pisco**

Considero que los argumentos señalados en la sentencia de segunda instancia tienen una claridad desde el primer momento en que se han descrito. En esta sentencia se puede ver que la Sala no niega en ningún momento el carácter especial que tiene el régimen de construcción civil, ni su carácter temporal y eventual, sino que, por el contrario, las reafirma, casi en la misma línea argumentativa que ha desarrollado la primera instancia. Sin embargo, a diferencia de esta, desecha por completo esta incompatibilidad entre trabajo de construcción civil y la nulidad de despido. Considero, al igual que la sentencia, que esta incompatibilidad no existe, ya que no se ha abordado adecuadamente la problemática. Esta presenta al problema como un problema netamente relacionado con los efectos prácticos que corresponden a la naturaleza del trabajo de construcción civil, ya que como hemos podido ver, si bien es cierto que no cabe la posibilidad de reponer al demandante, si es posible el pago de las remuneraciones devengadas; más aún, debido a que la Sala ha determinado la ilegalidad del despido, toda vez que ha afectado la libertad sindical, puesto que el empleador basó su decisión en unas declaraciones que fueron certificadas con posterioridad al despido, por lo que no genera una certeza de si realmente se trata de una razón válida.

En el caso concreto, con respecto a la comisión de la falta por parte del trabajador, considero que el análisis que ha realizado la Sala Laboral de Pisco ha sido correcto, puesto que se ha tomado en cuenta las fechas en las que se emitieron las declaraciones juradas y al tener en cuenta que la carga de la prueba la tiene el empleador, queda claro que no existe acreditación de la falta, por lo que el despido ha devenido en nulo, debido a que el trabajador ha venido ejerciendo su derecho a la libertad sindical.

Además, la Sala ha considerado que, si bien los Comités de Obra no son en sí sindicatos, estos son pequeñas facciones de las organizaciones sindicales a las que están adscritas, permitiendo una facilidad de negociación con la propia empresa dentro de las obras. Llegando a la conclusión, que este sería el verdadero motivo por el cual fue despedido el demandante.

- **Respeto a la Sentencia emitida por la Corte Suprema de la República**

Me encuentro conforme con la resolución emitida por la Corte Suprema de la República, debido a que el recurso presentado por la demandada no ha sido claro al momento de señalar las infracciones normativas, sin poder distinguir cual ha sido el error que supuestamente acusa este mediante su recurso. Pues, al plantear este recurso excepcional, no solo obedece a la mera invocación de la norma que ha sido vulnerada, sino también, describir la afectación directa del cual ha sido parte mediante la resolución emitida.

Es preciso manifestar, que el recurso extraordinario de casación contiene una naturaleza eminentemente formal que requiere de determinados requisitos exigidos por la ley para poder interponerlo ante las Salas Supremas laborales, debiendo fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestionamientos fácticos o de revaloración probatoria, pues contraviene con las exigencias establecidas en nuestra normativa legal vigente.

Siendo que en el presente caso, la parte demanda no ha podido demostrar de manera fehaciente cual ha sido la infracción normativa del cual ha sido afectada mediante la sentencia emitida en segunda instancia, sino más bien lo que pretende es una revaloración de los hechos y los medios probatorios aportados al proceso, fines que son ajenos al recurso de casación, motivo por el cual la calificación del recurso por la Sala Suprema estuvo acorde a derecho.

V. CONCLUSIONES

- Los trabajadores de construcción civil no gozan del derecho de estabilidad laboral de manera integral, la reposición demandada se encuentra condicionada a que la obra para lo cual fue contratado se encuentre activa, de lo contrario no procedería en ninguna circunstancia.

- Los Comités de Obra cuentan con la calidad de organización sindical, toda vez que estas se encuentran adscritas al Sindicato de Construcción Civil, y tiene como finalidad acercar al sindicato a nivel de empresa y de obra, permitiendo que los trabajadores de este sector puedan negociar condiciones durante el desarrollo de la obra.

- El despido del demandante ha sido debido a su calidad de Secretario de Defensa del Comité de Obra existente, ya que la causa justa alegada por la demandada no ha sido demostrada en ningún momento del proceso. Se evaluaron correctamente los medios probatorios ofrecidos y me encuentro de acuerdo con señalar que el empleador no debió de basarse solo en declaraciones de algunos trabajadores, más aun cuando estos eran trabajadores pertenecientes a la empresa. Se debió de recurrir a más medios probatorios para determinar si efectivamente, el trabajador había incurrido en una falta grave o no.
- Se demostró que no existe incompatibilidad entre el carácter temporal y eventual del trabajo en el sector de construcción civil, con la pretensión de nulidad de despido, toda vez que, si bien es cierto, no es posible reponer a un trabajador en una obra que ya ha culminado, es posible asumir que prestó servicios hasta su culminación, generando remuneraciones devengadas por todo ese periodo, por lo que me encuentro de acuerdo con determinar la obligación del pago de remuneraciones devengadas y demás beneficios sociales a favor del demandante.
- Me encuentro de acuerdo con la sentencia de segunda instancia, debido a que ha considerado de manera adecuada las características especiales que hacían de este caso, uno complejo con respecto a la solución. Considerando que esta sentencia resolvió adecuadamente la controversia al denegar la reposición y otorgar las remuneraciones devengadas, pero no dejó en desamparo al trabajador, por el solo hecho de pertenecer al régimen de construcción civil.
- Por otro lado, no me encuentro conforme con la sentencia emitida en primera instancia, debido a que esta carece de una debida motivación y análisis riguroso del caso, limitándose solo a un análisis superficial de la controversia sin entrar a discutir los detalles que envolvía a la complejidad de este caso, dejando en total desamparo a un trabajador por el simple hecho de pertenecer al rubro de construcción civil.
- En síntesis, considero que deben uniformizarse los criterios de los jueces al momento de resolver aquellas causas que versen sobre trabajadores pertenecientes al régimen de construcción civil, puesto que, como en el presente

caso, en la práctica diaria existen muchas de estas situaciones que no llegan a judicializarse, precisamente porque los mismos trabajadores consideran que no tienen ningún tipo estabilidad dentro de su rubro y que pueden ser cesados sin expresión de causa, o aún peor, imputándoles faltas inexistentes o fabricadas. Cuando en la realidad, nuestro ordenamiento jurídico se rige bajo el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, a la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y la ley, así como también la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable respecto a una norma, principios que son recogidos en nuestra Carta Magna.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- De los Heros, A. (2013). Estabilidad Laboral: 43 años después. En SPDTSS, Homenaje Aniversario SPDTSS (págs. 153 - 169). Lima: El Búho.
- Plá, A (1998). Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aire: De Palma.
- Villavicencio, A. (2010). La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación. Lima: Plades.
- Falcón, Enrique (1978).Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral (págs. 291-292). Buenos Aires Cooperadora de Derecho y Ciencias Sociales.
- Roxin, Claus. Derecho Procesal Penal. Buenos Aires: Editora del Puerto, 2000, (pág. 466).

VII. ANEXOS

1. Demanda y anexos

- Anexo 1-A: Copia del DNI del demandante.
- Anexo 1-B: Boletas de pago.
- Anexo 1-C: Escrito de comunicación de toma de conocimiento de la Restructuración del Comité de Obra.
- Anexo 1-D: Acta de Asamblea de Restructuración de la Junta Directiva del Comité de Obra.
- Anexo 1-E: Memorándum N° 003-DPACRRHH-2015.
- Anexo 1-F: Carta de descargo de fecha 09 de Enero del 2015.
- Anexo 1-G: Carta de fecha 12 de Enero del 2015.
- Anexo 1-H: Carta de fecha 22 de Enero del 2015.
- Anexo 1-I: Carta de fecha 26 de Enero del 2015.
- Anexo 1-J: Auto zonal expedido por la Autoridad de Trabajo de Pisco.
- Anexo 1-K: Papeleta de habilitación de letrado que autoriza.

2. Contestación de demanda y anexos

- Anexo 1-A: Copia del DNI del apoderado de la empresa.
- Anexo 1-B: Copia certificada del asiento C00044.

- Anexo 1-C: Copia de la ficha RUC de la empresa.
- Anexo 1-D: Copia certificada de la declaración jurada del señor DRB.
- Anexo 1-E: Copia certificada de la declaración jurada del señor HLAJ.
- Anexo 1-F: Copia del escrito de denuncia de fecha 16 de Enero de 2015.
- Anexo 1-G: Copia de la disposición N°01-2015-MP-2°-D-FPCECCOR-ICA-CAÑETE
- Anexo 1-H: Copia del escrito presentado ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de fecha 16 de enero de 2015.
- Anexo 1-I: Copia del escrito presentado ante la Superintendencia de Fiscalización Laboral de fecha 23 de enero de 2015.
- Anexo 1-J: Copia del Acta de Inspección Ocular por la Juez de Paz de Paracas.
- Anexo 1-K: Copia del artículo 15 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.
- Anexo 1-L: Copia de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente 2030-2010-PA/TC.

3. Audiencia de conciliación.
4. Audiencia de juzgamiento.
5. Continuación de audiencia de juzgamiento.
6. Sentencia de primera instancia.
7. Recurso de apelación.
8. Audiencia de vista de la causa.
9. Sentencia de segunda instancia.
10. Recurso de casación.
11. Resolución casatoria.
12. Resolución que declara ejecutoriada la sentencia.

- 2.2. Por su parte, el artículo 366° del mismo cuerpo legal prescribe que, es requisito de procedencia del recurso de apelación la fundamentación del agravio indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza.

TERCERO: FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN.

El demandante interpone recurso de apelación contra la sentencia mediante escrito obrante a folios ciento veintitrés y siguientes, argumentando para el efecto lo siguiente:

- a) El juez de la causa ha realizado una apreciación equivocada del petitorio de la demanda, pues la finalidad de ésta es que se declare la nulidad del despido; en consecuencia, se ordene la reposición en el puesto de trabajo como obrero en construcción civil, así como también el pago de las remuneraciones devengadas, en atención al principio de protección ante un despido arbitrario consagrado por el artículo 27° de la Constitución Política del Estado.
- b) Si bien es cierto, cuando el juez refiere en el considerando 5.3 de la sentencia apelada que, el accionante es un trabajador sujeto al régimen especial de construcción civil y que por la naturaleza de las labores son de manera eventual o temporal, es decir mientras se ejecuta la obra y que el trabajador solo puede ser despedido al cierre de la semana laboral; sin embargo, dicha premisa no ha sido definida como punto controvertido, pues, el actor nunca ha cuestionado la estabilidad laboral en el régimen de construcción civil; lo que se cuestiona en la presente acción es la manera arbitraria de cómo fue despedido ya que durante la secuela de lo actuado, la demandada no ha cumplido con lo dispuesto en el artículo 37° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, con probar de manera indubitable que el despido del actor se basó en causa justa valiéndose únicamente de simples declaraciones juradas notariales que datan de seis meses después de la imputación de la supuesta falta grave cometida, declaraciones que por sí solo no acreditan hecho alguno, máxime que los protagonistas de dichas declaraciones fueron convocados por el juez de la causa para su declaración testimonial, según audiencia de juzgamiento del pasado 25 de agosto de 2015, corriendo bajo la misma responsabilidad de la demandada su

cumplimiento; sin embargo, éstos nunca se presentaron en la fecha indicada, con lo que queda acreditado la afectación al derecho sobre la protección adecuada contra el despido arbitrario que goza todo trabajador indistintamente del régimen laboral al amparo de lo dispuesto por el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú.

- c) Asimismo, de los considerandos de la apelada no se ha tomado en cuenta los medios probatorios que acreditan la condición de dirigente sindical del actor; pues, respecto a los comités de obra, éstos son organismos básicos y fundamentales de los sindicatos y la federación de trabajadores de construcción civil del Perú, están constituidos por todos los trabajadores que laboran en una sola obra, en relación con un mismo empleador. Sus dirigentes tienen competencia dentro de la obra en cuanto se refiere a la defensa de los derechos de los trabajadores y hacer cumplir las disposiciones legales y convenios correspondientes.
- d) En la sentencia recurrida, no se ha tomado en cuenta que el actor a la fecha de su despido, esto es, el 28 de enero de 2015, se encontraba amparado por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, máxime que se encontraba amparado además por el fuero sindical conforme al artículo 31° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, es decir desde la sola presentación de la solicitud de registro ingresado en mesa de partes de la Autoridad Administrativa de Trabajo de Pisco, esto es, el 09 de enero de 2015.
- e) Si bien es cierto, que los trabajadores de dicho régimen laboral no tienen estabilidad por ser una labor de naturaleza eventual, también es verdad que, en el caso de autos se trata de un trabajador que era representante de los trabajadores, por tal motivo, se puede concluir que el actor se encontraba amparado por el fuero sindical hasta por 90 días después de su suscripción, lo cual conlleva a la nulidad del despido al amparo de lo establecido por el inciso b) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR concordante con lo señalado en el artículo 46° del Decreto Supremo N° 001-96-TR y el artículo 31° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

CUARTO: DEL DESPIDO.

- 4.1. El artículo 27° de la Constitución Política del Estado señala que, la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Respecto de esta

norma el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente *“el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...), en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; (...) El segundo aspecto (...) Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”*¹.

- 4.2.** De conformidad con lo establecido por el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.
- 4.3.** Por lo tanto un despido será legal siempre y cuando se invoque una causa y no se vulnere directamente el derecho al trabajo cuyo contenido esencial se traduce en el principio de causalidad del despido. O para decirlo en términos del Tribunal Constitucional *“un despido será justificado o injustificado, legal o arbitrario, en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión o sin expresión de causa; con el cumplimiento o incumplimiento de las formalidades procedimentales; con probanza o no probanza de la causa -en caso de haber sido ésta invocada- en el marco de un proceso”*².

QUINTO: DEL DESPIDO NULO.

- 5.1.** El despido nulo, conlleva a una tutela restitutoria en la medida que no existe una actitud resarcitoria inmediata de índole económica, lo que sí se configura al término del proceso, en ejecución de sentencia, al solicitarse el abono de remuneraciones devengadas. En esta forma de despido los efectos integrales de restitución se expresan en una estabilidad real, al preverse la readmisión del trabajador, circunstancia gravitante que no opera en ninguna otra modalidad de despido. La carencia de una causa eficiente de despido así como una predeterminación de circunstancias concurrentes que tipifican el despido nulo,

¹STC Expediente N° 1124-2001-AA/TC (Fundamento 12).

²STC Expediente N°976-2001-AA/TC (Fundamento 19).

acarrear que aún contra la voluntad del empleador, el trabajador sea repuesto por voluntad propia en su empleo.

- 5.2.** La crítica del empleador respecto a que esta forma de despido implique una forma de estabilidad absoluta se formula en la medida que se traslada al ámbito del trabajador la potestad de reincorporarse a sus labores habituales, al término de la acción judicial por despido nulo. El planteamiento del problema entonces es claro: ¿Implica el despido nulo una inexistencia del despido? ¿Estamos frente a una forma de estabilidad absoluta cuya configuración es de cargo del propio trabajador?. En realidad, aun cuando haya discrepancia del empleador respecto a la reposición, no es sino el trabajador quien decide la viabilidad o no de la readmisión. No obstante este escenario en el cual el trabajador decide, el despido nulo presenta un matiz de restricción general en la medida que su ámbito de aplicación se reduce a las causales enumeradas taxativamente en el 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 y ampliaciones restrictivas de cargo de otras leyes.
- 5.3.** Esta previsión legal implica un esfuerzo de *numerus clausus* en comparación al esquema abierto que preveía la Ley 24514, Ley de Estabilidad Laboral, instrumento normativo que bajo el esquema procedimental de las acciones por calificación de despido, examinaba todo despido carente de causa o argumento válido de fondo, o forma, infundado o improcedente, respectivamente. Entonces, el legislador delegaba al juez la facultad de calificar si en el acto de despido se configuró o no una circunstancia lesiva del derecho del trabajador, de conservar su puesto de trabajo asignándole al empleador ilicitud en su proceder, y reservándose al trabajador, conforme hemos señalado, la potestad de decidir, en ejecución de sentencia, si se reincorporaba a sus labores habituales.
- 5.4.** Es importante la acotación de una reducción significativa del conjunto de causales de despido nulo en comparación al régimen abierto del sistema de calificación de otros tipos de despido. No obstante ello, han mediado incorporaciones extraordinarias a la categoría de génesis del despido nulo por discriminación a causa de padecer sida, por presentar alguna forma de discapacidad y por el caso del trabajador despedido por su calidad de agente de hostigamiento sexual.

- 5.5. Carlos Blancas Bustamante señala con certeza al referirse a los motivos de nulidad del despido que en éste *“existe una causa pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de los derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano. Dicho con otras palabras, arbitrario es el despido incausado, y nulo el que se basa en una causa ilícita”*.
- 5.6. Resulta importante entonces delimitar sobre cuáles conceptos y variables debemos trabajar para la determinación del despido nulo: 1) El despido nulo involucra un cuestionamiento radical a la decisión de extinción del vínculo laboral por parte del empleador, restándole eficacia a la decisión extintiva de éste; 2) El despido nulo se caracteriza porque doctrinalmente acusa una causal de ilicitud, es decir, deviene en ilícita la decisión del empleador de extinguir el vínculo laboral; 3) La calificación del despido nulo es cerrada, de tal modo que sólo un conjunto reducido de causales ameritan esta decisión; 4) La decisión de readmisión efectiva es de cargo del trabajador, lo que matiza una forma de estabilidad absoluta, es decir, sin opción para el empleador de acusar discrepancia.

SEXTO: EL DESPIDO NULO Y LA REPOSICIÓN LABORAL.

- 6.1. No obstante las corrientes de desregulación internacional que han caracterizado modificaciones sustanciales en el andamiaje de nuestra legislación laboral, una de sus instituciones tradicionales ha mantenido la fortaleza de su integridad aunque reducidas las causales que dan lugar a ella: la reposición laboral, también denominada readmisión, reintegro, reposición o reinstalación. En la medida que se ha implementado una necesaria flexibilización de las rigideces que caracterizaban a nuestro derecho del trabajo, de igual forma fue criterio del legislador conservar la eficiencia jurídica de una figura que significa la opción de respuesta al acto incausado del empleador de ejecutar un despido viciado de nulidad. -Por qué de nulidad y no de arbitrariedad-. Aún cuando la diferencia puede ser sutil, nuestro sistema legal diferencia el despido arbitrario o ad nutum como lo conoce la doctrina- laboral, y cuya reparación se circunscribe al ámbito estrictamente patrimonial, del despido nulo, el cual se caracteriza por acarrear, facultativamente, la opción de reposición.

- 6.2.** Estas acepciones deben remitirnos, consecuentemente, a dos escenarios distintos si del efecto de un despido se trata. El empleador afrontará, en el caso del despido arbitrario, la contingencia de una sanción económica y deberá admitir como contingencia factible un desmedro patrimonial que conlleva una escala de una y media remuneración ordinaria mensual por cese de servicios hasta el límite de doce remuneraciones. En el caso del despido nulo, la contingencia principal es la reposición, deviniendo en un panorama más reducido de causas eficientes pero mucho más extenso en efectos, dado que en caso el juez de trabajo falle a favor del trabajador, la consecuencia inmediata será, si el trabajador opta por ello en ejecución de sentencia, la reposición del mismo en su puesto de trabajo.
- 6.3.** Pero no es ésta la única contingencia objetiva: el empleador también se verá obligado a abonar los sueldos caídos (generados y no cobrados) entre la fecha de despido y el término en que se ejerce la opción de reposición, así como los intereses legales imputables a dichos sueldos caídos, así como las costas que genere el juicio respectivo. -Qué implica entonces una reposición- Américo Plá precisa que “la medida más enérgica y eficaz es la readmisión del trabajador. Constituye la forma natural de dejar sin efecto un despido, que por considerarlo ilícito se le quiere quitar sus efectos. Si el despido intentó terminar el contrato de trabajo y si le quiere quitar eficacia a este despido, lo mejor es volver a considerar que el contrato de trabajo continúa como si ese despido no se hubiera producido”.
- 6.4.** Entre los sistemas de reposición existentes figuran aquellos que exigen la aceptación del empleador o del juzgador para que el trabajador sea repuesto. Nuestro sistema legal opta por la decisión o elección a cargo del trabajador, resultado irrelevante si el empleador conviene o no en la ejecución de la reposición. Llega a configurarse la reposición como un mandato de fuerza, del cual el empleador no se puede sustraer. El Tribunal Constitucional explica el concepto de reposición en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC de 11 de setiembre de 2002 al resolver favorablemente la acción de amparo interpuesta por trabajadores sindicalizados de Telefónica, señalando: *“La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma*

de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional”.

- 6.5.** Debemos concluir poniendo de relieve que la negativa del empleador al mandato de reposición, deviene en la configuración de un ilícito penal tipificado por el artículo 368° del Código Penal, siendo pasible de una sanción penal por delito de resistencia y desobediencia a la autoridad. El aspecto punitivo de una oposición al mandato de reposición se agrava inclusive en la vía administrativa laboral, al prescribir el artículo 42° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que el empleador que incumpla el mandato de reposición sufrirá una multa cuyo importe se incrementará sucesivamente en treinta por ciento del mandato original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial.
- 6.6.** La institución laboral de la reposición puede remitirnos pues al concepto de “propiedad del empleo” que usa Francisco de Ferrari. Y el razonamiento aplicado es técnicamente correcto en tanto que las causales de reposición se remiten en el sistema peruano, por ausencia forzada de oposición del empleador, a que el trabajador opte por su reincorporación. Esta decisión de elección se remonta en sus orígenes a la doctrina laboral alemana, la cual reconoce, a juicio de Vincent, la reintegración del asalariado a su puesto de trabajo. Las tendencias de flexibilización han jugado un rol importante en la reducción de las causales de reposición a unas pocas categorías pero no han evitado la concepción de que el trabajador debe continuar en su empleo si su despido es socialmente injustificado en el plano de las causales alegadas.

SÉTIMO: DE LA LIBERTAD SINDICAL.

- 7.1.** Para la doctrina, dos de las definiciones más aceptadas respecto al derecho de libertad sindical son las propuestas por el tratadista Ojeda Áviles³ y Ermida Uriarte⁴. El primero de ellos sostiene que la libertad sindical es el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas; mientras que el segundo señala que

³ Ojeda Áviles, Antonio, Derecho Sindical. Editorial Tecnos, Séptima Edición, Madrid, 1995. Pág. 153.

⁴ Ermida Uriarte, Oscar. Sindicatos en Libertad Sindical. Segunda Edición. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo. Pág. 29.

este derecho, para ser entendido como tal, debe incluir, por lo menos, la libertad para constituir sindicatos, organizarlos y afiliarse a ellos, así como la adecuada protección al ejercicio de la actividad sindical.

- 7.2. Por otra parte, Palomeque López⁵ sostiene que el derecho a la libertad sindical es un derecho complejo o genérico integrado por un conjunto de derechos y facultades que identifican o hacen reconocible el ejercicio del mismo, lo que dificulta encontrar una definición precisa de este derecho.
- 7.3. Así, en nuestro ordenamiento jurídico, el Tribunal Constitucional⁶ ha delimitado el contenido esencial del derecho a la libertad sindical señalando que este derecho constitucional tiene un aspecto orgánico y otro funcional. De acuerdo a lo dispuesto por el tratadista nacional Villavicencio Ríos⁷ el aspecto orgánico o estático consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales y, el aspecto funcional o dinámico supone la actuación del sujeto colectivo dirigida a promover y tutelar los intereses económicos y sociales de los trabajadores.
- 7.4. A mayor abundamiento, también el Tribunal Constitucional ha referido que la libertad sindical y el derecho de sindicación reconocidos por el artículo 28º, inciso 1) de la Constitución (Exp. N° 0008-2005-PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28), e interpretados conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, imponen la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato; o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (artículo 11º del Convenio N° 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, artículo 1º del Convenio N° 98 de la

⁵ Palomeque López, Manuel. Derecho Sindical Español. Editorial Tecnos S.A.. Quinta Edición, Madrid, 1994. Pág.123.

⁶ En el Numeral 8) de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 11 de julio del 2002 recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, publicada en el Diario Oficial, "El Peruano", el 11 de septiembre del 2002.

⁷ Villavicencio Ríos, Alfredo. La libertad sindical en el Perú. OIT Documento de Trabajo N° 114, 1999. Pág. 27.

OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva).

- 7.5. En la misma línea argumentativa, en el citado Exp. N° 0008-2005-PI/TC, se dejó establecido que la libertad sindical no sólo tiene una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural o colectiva que se manifiesta en la autonomía sindical y en su personería jurídica (fundamento 26). Esta dimensión de la libertad sindical se justifica por cuanto el artículo 3.1. del Convenio N° 87 de la OIT, anteriormente citado, precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, en tanto que el artículo 1.2. del Convenio N° 98 de la OIT, como ya se dijo, establece la protección a los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedirlo o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales.
- 7.6. De esta manera, el Tribunal Constitucional considera que **la libertad sindical, en su dimensión plural o colectiva, también protege la autonomía sindical, esto es, que los sindicatos funcionen libremente sin injerencias o actos externos que los afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados, así como a los dirigentes sindicales**, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación 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 huelga⁸.

⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC de fecha veintiocho de noviembre del dos mil cinco.

OCTAVO: DE LAS CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES
DE LA DECISIÓN.

- 8.1.** Mediante escrito de folios diecinueve y siguientes, [REDACTED] [REDACTED] interpone demanda contra [REDACTED], planteando como pretensión principal que se declare la nulidad del despido por la causal establecida en el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, como pretensión accesoria, se ordene su reposición en el puesto de trabajo como obrero en construcción civil bajo la categoría de operario carpintero, así como el pago de las remuneraciones devengadas y demás derechos laborales desde su cese hasta la fecha de reposición, con costos.
- 8.2.** Asimismo, afirma que el accionante ingresó a laborar para la demandada el 10 de noviembre de 2014 para desempeñar las labores de obrero en construcción civil bajo la categoría de operario carpintero en la obra denominada “construcción de cerco perimétrico” de la empresa [REDACTED], percibiendo una remuneración semanal de S/. 773.11 soles, siendo despedido de manera arbitraria el 28 de enero de 2015. Alega que venía desarrollando su trabajo con normalidad hasta que decidieron organizarse a fin de conformar un comité de obra, obteniendo el recurrente el cargo de secretario de defensa conforme aparece del acta de constitución del comité, logrando presentar tal conformación ante la autoridad de trabajo de Pisco mediante carta de fecha 08 de enero de 2015.
- 8.3.** Así las cosas, a partir de la conformación y registro del comité de obra, la demandada con carta del 08 de enero de 2015, le sancionó por tres días sin goce de haber por incurrir en la falta de promover reuniones distintas al trabajo fomentando desorden e indisciplina, generando la paralización de las labores en el puesto de trabajo, como se desprende del Memorándum N° 003-DPACRRHH-2015; al resultar falsas las imputaciones efectuadas, con fecha 09 de enero de 2015, presentó los descargos negando la autoría y participación por parte del recurrente, comunicando, contrariamente que, la medida de paralizar los trabajos el día 08 de enero de 2015 fue promovida por [REDACTED] en su condición de capataz quien conminó a todos los agremiados a detener el trabajo; sin embargo, la empresa mediante carta de fecha 12 de enero de 2015, le comunicó que recibida la carta y con el objeto de verificar su versión,

preguntó a los señores [REDACTED], quienes le negaron las afirmaciones, siendo ello suficiente para la demandada a fin de determinar que el recurrente faltó a la verdad, quebrantando la buena fe laboral e imputarle las causales establecidas en los incisos a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- 8.4.** De lo expuesto afirma que, no habiéndose acreditado de manera objetiva e indubitable su participación en los hechos imputados, el despido sancionado a su persona carece de fundamento y por el contrario, si tomamos en cuenta la fecha de la conformación del comité de obra y la fecha de la amonestación de tres días de suspensión sin goce de haber, en función del principio de causalidad se concluye que el despido en su contra es como venganza de haber conformado y ser elegido dirigente del comité de obra, razón por la que la demanda deberá declararse fundada.
- 8.5.** A folios sesenta y siete y siguientes, obra el escrito de contestación de demanda presentada por [REDACTED] por medio del cual señala que la sanción que se le impuso al demandante fue completamente objetiva por haber realizado actos que conocía perfectamente, estaban sancionados, más aún si con ellos se generaron mayores daños a la empresa, olvidándose el demandante de señalar que esta reunión realizada al interior de la empresa es materia de investigación por la denuncia presentada por la empresa demandada con fecha 16 de enero de 2015, por ser uno de los hechos que se realizaron en su contra máxime si el 09 de enero de 2015, al momento que los sancionados reciben sus memorándums de sanción, impidieron el ingreso de los trabajadores a la obra para posteriormente el día sábado 10 de enero de 2015 a horas 05:30 am y 06:00 am, el demandante junto con otras personas atacaron la casa vivienda arrendada por la empresa para los trabajadores que no tenían casa en Pisco, rompiendo puertas, ventanas, destruyendo las instalaciones básicas, obligando así violentamente y con amenazas para que los trabajadores residentes en aquel inmueble desalojen el mismo y se dirijan a las empresas de bus a fin que dejen la obra, lo que fue constatado por el juez de Paz del Distrito de Paracas mediante acta de inspección ocular.
- 8.6.** Transcurridas las etapas procesales previas, la señora juez de la causa emitió sentencia mediante resolución número cuatro de fecha veintidós de octubre de

dos mil quince obrante a folios ciento siete y siguientes, por medio de la cual declaró infundada la demanda bajo las consideraciones allí expuestas.

- 8.7.** Pues bien, en primer orden corresponde señalar que el vínculo laboral alegado con la demandada se encuentra corroborado con la copia de la boleta de pago obrante a folios dos, del cual se desprende que su **fecha de ingreso fue el 10 de noviembre de 2014**, siendo su **fecha de cese el 28 de enero de 2015**, como se determina en la sentencia apelada, extremo que fuera consentido al no haber sido impugnado.
- 8.8.** Ahora bien, a fin de determinar si el despido fue nulo en atención a lo regulado por el inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que señala: *“Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...)”*; cabe anotar que, la libertad sindical tiene dos aspectos importantes: individual y colectiva. El primero está constituido por todos los derechos que poseen los trabajadores para constituir y afiliarse a las organizaciones que consideren convenientes, sin autorización previa de ninguna autoridad o de su empleador, así como el desarrollo de la actividad sindical. El segundo, contiene el derecho de los sindicatos ya fundados a realizar libremente las funciones que constitucionalmente les vienen atribuidas en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores. Con relación al despido, solo nos interesa considerar el aspecto individual de la libertad sindical, dado que en este plano suelen suceder los actos discriminatorios respecto de aquel trabajador/servidor que, en ejercicio de esta, se afilia a un sindicato para participar en actividades sindicales. Debe advertirse en armonía con la STC Exp. N° 03884-2010-PA/TC (f. j. 13), que cuando se alega un despido que encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedeció a causas reales y que no constituyó un acto de discriminación por motivos sindicales. Para imponer la carga de la prueba al despido, se originó a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales⁹.
- 8.9.** Delimitado el cuadro normativo de protección a la libertad sindical, tenemos que con la copia del acta de asamblea general celebrada el 07 de enero de 2015

⁹ Alva López, Noelia Belmira. Las causales de despido nulo y su impugnación. En: El Despido Laboral. Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento. Primera edición, noviembre de 2014. Pág. 73.

obrante a folios cuatro y siguientes, el demandante acredita que se efectuó la elección de los dirigentes que integraron el comité de obra encargados de representar a los trabajadores ante la empresa; asamblea en la que el actor fue elegido en el cargo de “secretario de defensa”, procediendo a hacerlo de conocimiento a la autoridad administrativa de trabajo el día nueve de enero de dos mil quince (fecha de ingreso a mesa de partes), conforme se desprende del documento obrante a folios tres.

8.10. Por otro lado, a folios siete obra la copia del memorándum N° 007-DPACRRHH-2015 de fecha **ocho de enero de dos mil quince**, dirigida por el jefe de Recursos Humanos, [REDACTED], al actor; del citado documento se desprende que este fue cursado con la finalidad de manifestarle la decisión de imponerle la amonestación escrita por incurrir en la falta de *“promover reuniones distintas al trabajo fomentando desorden e indisciplina. Generando la paralización de las labores en el puesto de trabajo”*, señalando además que la conducta descrita se encuentra tipificada en el capítulo IV, artículo 15°, inciso “a” y “g” del Reglamento Interno de Trabajo que preceptúa: *“Realizar o promover reuniones de cualquier naturaleza distinta al trabajo, dentro de la empresa, sin la debida autorización” “incurrir en actos reñidos contra la moral y las buenas costumbres”*; asimismo, se le increpó *“incurrir en la realización de tareas ajenas durante las labores de trabajo”*, falta que según el empleador se encuentra tipificada en el capítulo IV, artículo 14°, inciso “m” del Reglamento Interno de Trabajo que señala: *“(…) estando prohibida la realización de tareas ajenas a la empresa”*, decisión que se encuentra debidamente sustentada en el artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por todo lo cual le manifiesta además su decisión de **suspenderle durante el periodo de tres días útiles, sin goce de haber.**

8.11. En atención a ello, el demandante, entre otros trabajadores, efectúa su descargo con fecha **nueve de enero de dos mil quince** conforme obra de folios ocho y siguientes, por medio del cual manifestó lo siguiente: *“(…) quien nos ordenó a que nos detengamos fue el capataz de la empresa ‘DAVID RAMOS’, consecuentemente dicha comunicación y reunión acerca del comité fue por iniciativa y orden de nuestro superior el maestro [de] obras. No está demás precisar que, a pesar que los recurrentes le manifestáramos al maestro de*

obras que teníamos un acuerdo con la empresa con respecto a nuestras reuniones semanales que son los días miércoles al término de la jornada, sin embargo persistió y nos ordenó que continuáramos en la reunión, ya dada su condición de jefe superior optamos por detenernos por cuanto pensamos en nuestro trabajo, sin presagiar las consecuencias que llevaría esta reunión, este hecho fue corroborado por el [REDACTED], jefe de seguridad quien nos dijo, que [no] nos preocupáramos que obedezcamos al capataz (...)”.

8.12. Dicho descargo mereció que la demandada le curse una nueva carta de fecha **doce de enero de dos mil quince** obrante a folios diez y siguiente, la cual está sustentada en que, *con el objeto de verificar la versión del actor, preguntaron a los señores [REDACTED], quienes negaron lo expuesto por el demandante llegando a presentar declaraciones juradas al respecto, añadiendo que: “dándose como consecuencia que **evidentemente ustedes han faltado a la verdad en su descargo firmado y por tanto terminado de quebrar la buena fe laboral, que debe primar entre empresa y trabajadores, generándose con esta grave indisciplina, una nueva falta grave, de manera consecutiva con la anterior. Como consecuencia de lo descrito en el punto anterior, cumplimos con señalarle que los incumplimientos de las obligaciones de trabajo en la que ha incurrido se configuran como faltas graves laborales de acuerdo a lo señalado en el artículo 25° de los incisos a) y f) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. De tal forma que por esa conducta nos vemos en la penosa necesidad de tomar, a fin de mantener los principios de autoridad y facultad de dirección reconocidos en nuestra legislación a favor de la empresa; la decisión de despedirlo por causa justa, otorgándole el plazo de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos imputados, exonerándolo de la obligación de asistir al centro de trabajo de acuerdo a ley (...)”.***

8.13. De igual forma, el actor mediante la carta de fecha **veintidós de enero de dos mil quince** obrante a folios doce y siguiente, absuelve la carta del empleador antes comentada, alegando que: *“(...) hasta la fecha no se ha establecido de manera objetiva e indubitable tal responsabilidad, más aún que estas fueran oportunamente negadas por mi parte, contradiciendo las mismas por ustedes únicamente con la manifestación de las personas aludidas es decir, los señores*

[REDACTED]; manifestaciones que, por si solas no demuestran ni acreditan por si solas que estoy faltando a la verdad, más aún si tomamos en cuenta que los mencionados pertenecen a la planilla de estables de la empresa y cuya versión y/o declaración se puedan ver parcializadas, no contando bajo ningún contexto con objetividad. Que, en consecuencia, al no existir prueba alguna de los hechos que se me imputan en el sentido de faltar a la verdad, de proseguir con el objetivo de mi despido, este se convierte en despido arbitrario fraudulento, y siendo a todas luces estos hechos como represalia de ser parte del comité de obra legal y totalmente constituido (...)”.

- 8.14. Por último, mediante carta de fecha **veintiséis de enero de dos mil quince**, obrante a folios catorce, la empresa hace efectiva la decisión de despedirlo sustentándose en lo siguiente: “*Que usted (...) formuló su descargo, el que lamentablemente no enerva de manera alguna los fundamentos por los cuales se le envió la misiva antes señalada. Que, **adicionalmente hemos observado que usted se presenta como dirigente sindical, no teniendo esa calidad lo cual nos termina de motivar para tomar la decisión de despedirlo por causa justa, por lo cual lo invitamos a contactarse con nosotros para recibir su liquidación de beneficios sociales de acuerdo a ley***”.
- 8.15. Efectuado este recuento sobre los hechos alegados tenemos entonces que, el despido del actor se encuentra subsumido dentro del **inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR**, esto es, **se le despidió por pertenecer y ser elegido como secretario de defensa del comité de obra** de la demandada, toda vez que su elección como tal, conforme se esgrimió en los párrafos que anteceden, se produjo el **siete de enero de dos mil quince** habiéndose puesto a conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo, el nueve de enero de dos mil quince, resultando que, el día **ocho de enero de dos mil quince**, la empleadora lo amonesta por escrito al actor por supuestamente incurrir en dos faltas: i) promover reuniones distintas al trabajo fomentando desorden e indisciplina, así como paralización de las labores en el puesto de trabajo; e ii) incurrir en la realización de tareas ajenas durante las labores de trabajo; suspendiéndolo adicionalmente por el término de tres días útiles sin goce de haber.

- 8.16.** Aunado a ello, merece especial atención también que, la demandada a consecuencia de la absolución de descargos del actor, optó por despedirlo “por causa justa” mediante la carta de fecha **12 de enero de 2015**, decisión que la da a conocer con antelación a la carta del cese del **26 de enero de 2015**, sustentando dicha decisión en base a las declaraciones juradas presentadas por [REDACTED], trabajadores de la empresa que manifestaron que no participaron ni incentivaron la reunión materia de litis; declaraciones juradas que obran a folios treinta y cinco y siguiente, del cual se desprende que si bien en tales documentos se aprecia que aquellos efectivamente niegan algún apoyo al demandante para la realización de la reunión donde se eligió, entre otros, al demandante como secretario de defensa del comité de obras; también lo es que, dichas declaraciones juradas no tienen fecha de realización sino de certificación de firmas por notario público, desprendiéndose que se realizó el **veintidós de junio de dos mil quince**; es decir, muchos meses después de la fecha del despido.
- 8.17.** A mayor abundamiento, cabe destacar que inicialmente se le imputó al actor haber “provocado” la reunión para elegir a los integrantes del comité de obra de la demandada, por la que inclusive, conforme se manifestó, se le impuso la medida de amonestación escrita y suspensión de labores por tres días; para luego en base a sus descargos efectuados, imputársele las faltas previstas en el inciso a) y f) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es decir, se le atribuyó la comisión de nuevas faltas a fin que las absuelva, no obstante que ya le había manifestado su decisión de cesarlo; máxime si en la carta del cese claramente se indicó que esta decisión obedecía porque: “(...) *usted se presenta como dirigente sindical, no teniendo esa calidad lo cual nos termina de motivar para tomar la decisión de despedirlo por causa justa (...)*”, desprendiéndose de ello que, efectivamente se le despidió al actor por haber sido elegido como secretario de defensa del comité de obras,
- 8.18.** En atención a lo expuesto, queda corroborado entonces que deviene en nulo el despido del actor resultando por ende, fundada la pretensión principal, pues de la valoración de los medios de prueba de la demandada no se desprende algún indicio en cuanto a la causa justa de despido, ya que las denuncias formuladas por ésta contra el actor y otros sujetos, aún se encuentra en etapa de investigación según se desprende de la copia de disposición de apertura de

investigación preliminar obrante a folios cuarenta y seis y siguientes, más aún si los demás medios probatorios que guardan conexidad con ello, no merecen ser meritados en estos actuados pues los desmanes y otros hechos alegados, presuntamente ocasionados también por el actor, merecen ser evaluados en el proceso que corresponde mas no así en éste de naturaleza eminentemente laboral donde se evalúa si se produjo la nulidad del despido del demandante.

8.19. Ahora bien, a efectos de analizar la viabilidad de las pretensiones accesorias, debemos previamente señalar que, el régimen laboral de los trabajadores del sector de construcción civil posee características muy singulares que lo diferencian del de otros sectores, destacando: **a) la eventualidad**, pues **la relación laboral no es permanente; dura mientras se ejecute la labor para la cual los trabajadores han sido contratados o mientras dure la ejecución de la obra**; y b) la ubicación relativa, pues no existe un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción¹⁰.

8.20. En atención a ello, si bien, la defensa técnica de la parte demandante adjuntó en el acto de la audiencia de vista de la causa cuya acta obra a folios ciento cincuenta y tres y siguientes, el certificado de finalización de obra y zonificación N° 074-2015-M.D.S.A.; es el caso que a fin de sustentar el pronunciamiento que se emite en esta instancia, se requirió que la demandada remita información tendiente a determinar el inicio y culminación de la obra materia de litis; información que fue remitida por la empresa emplazada mediante escrito de fecha veinte de julio del presente [que se tiene a la vista], donde manifestó que **la obra culminó en el mes de agosto de dos mil quince**, acreditado con el certificado de finalización de obra y zonificación N° 074-2015-M.D.S.A. expedido por la Municipalidad Distrital de San Andrés, quien constató la culminación de la edificación de la obra nueva para el uso de almacén; por último informa que en el momento en que el demandante se encontraba laborando, se estaba realizando la construcción de un cerco perimétrico.

8.21. Por lo expuesto, se desprende entonces que, por la naturaleza **eventual** del régimen de construcción civil, la relación laboral del actor para la demandada **debió durar mientras se prolongaba la ejecución de la obra**; sin embargo, al haberse informado que ésta concluyó en el mes de agosto de dos mil quince, no

¹⁰ Sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC de fecha veintiséis de marzo de dos mil tres.

procede su pretensión accesoria de reposición; sin embargo, es menester indicar que si procede el pago de sus remuneraciones devengadas debiéndose liquidar hasta tal fecha.

8.22. En esta línea de razonamiento, habiéndose determinado el período laboral en sede de instancia corresponde realizar el cálculo de los beneficios sociales solicitados por el accionante en su escrito de demanda, y teniendo en cuenta que los periodos son cortos y netamente cuantitativos, se procede a liquidar de la siguiente manera:

8.23. Remuneración básica

De conformidad con lo establecido en el artículo 14° del Decreto Legislativo N° 727 – Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción, los trabajadores que sean contratados por las empresas a que se refiere este título, para la ejecución de obras civiles, regirán sus contratos y remuneraciones mediante acuerdo individual o colectivo con sus empleadores conforme a la legislación laboral común.

Los contratos se celebrarán por obra o servicio y las remuneraciones se podrán fijar libremente, por jornal, destajo, rendimiento, tarea u otra modalidad.

La remuneración básica para los trabajadores de construcción civil se creó mediante decreto supremo del 2 de marzo de 1945; según esta norma, se establece el jornal básico para cada una de las categorías de trabajadores de este régimen.

Conforme lo antes señalado, la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco) y la Comisión Negociadora de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), en ese sentido corresponde una remuneración en base a la última remuneración percibida por el trabajador en este caso el accionante percibió el monto de s/.773.11 y al haberse determinado que el actor no labora a partir del 28 de enero del año dos mil y cinco y al ampararse la demanda presentada en autos corresponde liquidar a partir del 28 de enero del 2015 al 31 de agosto del 2015 con la remuneración de s/. 773.11 que por 7 meses corresponde la suma de cinco mil cuatrocientos soles con setenta y siete céntimos (s/.5,411.77) por concepto de remuneraciones dejadas de percibir

8.24. Respecto del pago de *gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad*, éstas se encuentran previstas por el artículo 1° y 2 de la Ley N° 27735. La misma que establece que el trabajador del régimen de la actividad privada, tiene derecho a

percibir dos gratificaciones por año, una en julio con motivo de Fiestas Patrias y otra en diciembre, con motivo de la Navidad. Asimismo, el artículo 7° de la última ley mencionada refiere que *“si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados”*. Ahora bien, en el caso concreto el actor es un trabajador de construcción civil por lo que debe estar conforme a la Resolución Directoral N° 777-87-DR-LIM los trabajadores de Construcción Civil tienen derecho al pago de la siguiente manera:

1.- Por Fiestas Patrias (julio), tienen derecho a 40 jornales básicos, si es que el trabajador laboró en una misma obra los 7 meses anteriores.

2.- Por Navidad (diciembre), tienen derecho a 40 jornales básicos, siempre y cuando el trabajador haya laborado cinco meses anteriores a las fiestas de Navidad.

En el caso de gratificaciones por Fiestas Patrias, el trabajador percibirá tantos séptimos como meses hubiera laborado.

Tratándose de Navidad, el trabajador percibirá tantos quintos como meses hubiera laborado.

En el caso de que un trabajador cesara antes de cumplir un mes calendario, percibirá tantas partes proporcionales (treintavos) de los séptimos y quintos del monto de cada una de las gratificaciones, como días haya laborado. Las gratificaciones se pagarán en la semana anterior a las Fiestas Patrias o Navidad, salvo el caso de renuncia o despido

Por Fiestas Patrias a cuarenta (40) jornales básicos, y al haberse determinado el periodo laborado por el actor *“del 10 de noviembre del 2014 al 31 de agosto del 2015”*, tal y conforme se ha señalado líneas arriba, en este sentido por las gratificaciones de fiestas patrias del periodo del 2015 que teniendo una remuneración de s/.773.11 corresponde 40 jornales básicos esto es la suma de un mil treinta soles con ochenta y uno céntimos (s/.1,030.81) en el caso de las gratificaciones de navidad por el periodo del 2014 le corresponde en fracciones esto la suma de cuatrocientos soles con sesenta céntimos (s/. 463.86) y por la gratificación de navidad del periodo 2015 le corresponde el monto de doscientos cuatro soles con ochenta

céntimo (s/. 231.93) que sumados ambos montos le corresponde el monto de un mil seiscientos treinta y ocho soles con cincuenta y cinco céntimos (s/. 1,726.60) por concepto de gratificaciones

8.25. Respecto a la compensación por tiempo de servicio. Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a una compensación por tiempo de servicios equivalente al 15% del total de jornales básicos percibidos durante la prestación de servicios, correspondientes a los días efectivamente trabajados. La remuneración que sirve de base de cálculo para la compensación por tiempo de servicios excluye los salarios dominicales y la sobretasa por horas extras laboradas, en tanto sólo se considera el monto que corresponde al valor simple de la hora extra. Debe precisarse que del 15% señalado, el 12% corresponde a la compensación por tiempo de servicios y el 3% restante se paga en sustitución de la participación en las utilidades. corresponde liquidar desde el 10 de noviembre del año 2014 al 31 de agosto del 2015 teniendo en cuenta que la remuneración percibida por el actor es de s/.773.11768.11 corresponde liquidar únicamente con el jornal diario esto es 25.77 que por los días laborados corresponde liquidar por el periodo laborado del 11 de noviembre del 2014 al 28 de enero del 2015 hay un total de 54 días laborados que por 25.77 corresponde el monto de un mil trescientos noventa y uno con cincuenta y ocho céntimos (s/, 1,391.58) y por el periodo del 29 de enero al 31 de agosto del 2016 hay un total de 132 días que por 25.77 soles le corresponde el monto de tres mil cuatrocientos uno soles con sesenta y cuatro céntimos (s/.3,401.64) y sumado los monto le corresponde la suma de cuatro mil setecientos noventa y tres soles con veintidós céntimos (s/.4,793.22) por concepto de compensación por tiempo de servicios, por .el concepto de las vacaciones no le corresponde por no haber laborado como mínimo un año consecutivo en la misma labor; por consiguiente, no se emite pronunciamiento.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

REVOCARON la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha veintidós de octubre de dos mil quince obrante a folios ciento siete y siguientes, por medio de la cual se declaró infundada la demanda formulada por [REDACTED]

██████████ contra la empresa ██████████. sobre nulidad de despido y otros, sin costas ni costos; y **REFORMÁNDOLA DECLARARON** fundada en parte la demanda antes acotada, en consecuencia **DECRETARON** la nulidad del despido efectuado en perjuicio del actor, asimismo **ORDENARON** el pago por la suma de once mil novecientos treinta y un soles con cincuenta y nueve céntimos (S/. 11,931.59) de sus remuneraciones devengadas y demás derechos laborales, más el pago de los intereses legales; e **IMPROCEDENTE** la demanda antes referida en el extremo que solicita su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando. Con costos y costas; *y los devolvieron.* Al informe presentado por la empresa demandada con fecha veinte de julio de dos mil dieciséis.- Por cumplido con lo ordenado en la audiencia de vista de la causa, en consecuencia, agréguese a los autos.- Intervienen los señores jueces superiores que suscriben la presente resolución de vista al conformar el Colegiado para el presente año judicial.

S.S.

MALPARTIDA CASTILLO.

SEDANO NÚÑEZ.

MESÍAS GANDARILLAS.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 17514-2016
ICA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Lima, veintidós de agosto de dos mil diecisiete

VISTO y CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación interpuesto por la demandada, [REDACTED], mediante escrito de fecha dos de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y tres a doscientos uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diecisiete de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento sesenta y tres a ciento ochenta y cuatro, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha veintidós de octubre de dos mil quince, en fojas ciento siete a ciento doce, que declaró **infundada** la demanda, y **reformándola**, la declaró **fundada en parte**; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Segundo: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **i) La Infracción normativa** y **ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

Tercero: Asimismo, la recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; además debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

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

CASACIÓN LABORAL N° 17514-2016
ICA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Cuarto: Se aprecia de la demanda que corre en fojas diecinueve a veinticuatro, el actor pretende que se declare la nulidad de su despido por la causal establecida en 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; y consecuentemente se ordene su reposición a su puesto de trabajo como Obrero de Construcción Civil bajo la categoría de Operario Carpintero, conforme consta en sus boletas de pago, puesto que venía ocupando hasta antes de su despido, así como el pago de las remuneraciones devengadas y demás derechos laborales, desde su cese hasta la fecha de su reposición efectiva, con expresa condena de costos de proceso.

Quinto: Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la impugnante no apeló la resolución de primera instancia, en tanto que no le fue adversa; asimismo, señala su pedido casatorio como revocatorio, cumpliendo con la exigencia establecida en el inciso 4) del artículo acotado.

Sexto: La empresa recurrente denuncia como causal de casación, la ***infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 25°, e inciso b) 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.***

Sétimo: Respecto a las causales denunciadas, debemos decir que si bien la recurrente ha cumplido con señalar la norma que a su entender habría sido infringida por el órgano superior; sin embargo, no ha cumplido con demostrar la incidencia directa de la infracción denunciada sobre la decisión impugnada, incumpliendo de esta forma con la exigencia prevista en el numeral 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en consecuencia, las causales invocadas devienen en **improcedentes**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17514-2016
ICA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la demandada, [REDACTED], mediante escrito de fecha dos de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y tres a doscientos uno; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, [REDACTED], sobre 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

CEJQ

2015
7 de setiembre

JUZGADO DE TRABAJO - Sede Pisco

EXPEDIENTE : 00119-2015-0-1411-JR-LA-01
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
JUEZ : GARCIA FERREYRA FRANCISCO ALEJANDRO
ESPECIALISTA : 
DEMANDADO : 
DEMANDANTE : 

Resolución Nro. 13.-

Pisco, doce de setiembre del
Año dos mil diecisiete.-

Por recepcionado los actuados judiciales que anteceden provenientes de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la Justicia de la República, con la copia certificada de la Ejecutoria Suprema que se acompaña, **téngase presente y agréguese a los autos**; asimismo, CUMPLASE lo ejecutoriado, con conocimiento de las partes para los fines pertinentes.- Avocándose al conocimiento del proceso el Magistrado Titular que suscribe y el Secretario Judicial que da cuenta por disposición Superior.-

[Handwritten signature]

FRANCISCO A. GARCIA FERREYRA
JUEZ ESPECIALIZADO TITULAR
JUZGADO DE TRABAJO ALPT DE PISCO
SECRETARÍA DE JUSTICIA DE ICA

[Handwritten signature]
José Hernández Medina
Secretario Judicial
Juzgado de Trabajo ALPT Pisco
SECRETARÍA SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA