

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
FACULTAD DE DERECHO



Trabajo de Suficiencia Profesional para optar por el Título de Abogado

Informe sobre Expediente N° 17338-2003-0-1801-JR-CI-50

Autor: Buendía Huamanquise Danny Hugo

Asesora

Mónica Beatriz Pizarro Díaz

Lima, 2021

Resumen

Los días 7 y 8 de febrero del 2003, los trabajadores de la Compañía Minera Atacocha paralizaron sus actividades laborales en ejercicio de su derecho a la huelga. La compañía minera atribuyó a los dirigentes y afiliados del Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha la realización de actos de violencia, daños y desmanes en la referida protesta sindical. Estas atribuciones no fueron verificadas por el Ministerio Público. Sin embargo, la minera despidió simultánea y masivamente a 26 trabajadores afiliados al sindicato, entre los que se encontraban los 20 miembros de su junta directiva.

El sindicato interpuso una demanda de amparo ante el Quincuagésimo Juzgado Civil de Lima, en la que solicitó que se ordenara el cese a la vulneración de sus derechos a la libertad sindical y a la huelga. Además, solicitaron que se dejara sin efecto el despido de los trabajadores.

Este juzgado declaró fundado el amparo y, respecto a las faltas imputadas, consideró que no se había individualizado la responsabilidad de los daños alegados por la empresa minera durante la protesta. En segunda instancia, la Primera Sala Civil de Lima declaró infundada la demanda, pues los trabajadores cuya reposición solicitó el sindicato recurrieron individualmente a la vía judicial laboral ordinaria a fin de solicitar la nulidad de sus despidos. El sindicato interpuso recurso de agravio constitucional.

El Tribunal Constitucional analizó la relación entre la dimensión plural de la libertad sindical y los derechos de reunión sindical, negociación colectiva y huelga. Asimismo, discutió la responsabilidad de los trabajadores respecto a los daños y actos de violencia realizados durante la protesta sindical.

El Tribunal recalcó que la libertad sindical no solo tiene una dimensión individual sino también una dimensión plural: *“la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical (...), las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales”* (Fundamento N°6)

Sin esta protección, señala el Tribunal, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho a huelga. Basándose en el contenido de las cartas de imputación de cargos y de despido, el Tribunal señaló que la empresa demandada no había podido determinar responsabilidades individuales vinculadas a hechos concretos, sino que atribuye, abstracta y subjetivamente, la responsabilidad de los daños a la totalidad de la dirigencia sindical y a otros trabajadores sindicalizados.

Finalmente, el Tribunal consideró que el ejercicio de los derechos laborales colectivos, especialmente el derecho de huelga, debe ser conforme a la Constitución y al ordenamiento jurídico vigente, respetando los derechos de terceros, particularmente, los derechos del empleador.

A mi hermano mellizo Reynaldo,
por ti y para ti, donde quiera que estés



*“Cien años de injusticia no hacen Derecho.
Las verdaderas tragedias no resultan del
enfrentamiento entre un derecho y una injusticia.
Surgen del choque entre dos derechos.”*

Friedrich Hegel



Índice Analítico

1. Introducción	6
2. Antecedentes del caso	7
3. Hechos relevantes	9
4. Identificación de los principales problemas jurídicos	15
a. Problemas en materia procesal constitucional	15
b. Problemas en materia procesal laboral	15
c. Problemas en materia procesal civil	16
d. Problemas en materia laboral	17
e. Problemas en materia constitucional	17
5. Análisis de los problemas jurídicos y posición del bachiller	19
6. Problemas en derecho procesal constitucional	19
7. Problemas en derecho procesal laboral	26
8. Problemas en derecho procesal civil	40
9. Problemas en derecho laboral	47
10. Problemas en derecho constitucional	57
11. Conclusiones	71
12. Bibliografía	74
13. Anexos	76
a. Demanda	76
b. Contestación de demanda	86
c. Sentencia de primera instancia	112
d. Apelación de sentencia	120
e. Sentencia de segunda instancia	137
f. Recurso de agravio constitucional	140
g. Sentencia del TC	149

1. Introducción

El derecho laboral juega un rol trascendental en la vida de los individuos que conforman la sociedad y a pesar de su importancia, son muchos los pronunciamientos emitidos en la máxima instancia jurisdiccional que evidencia lo dinámico que es el derecho, más aún en las relaciones laborales.

He realizado todas mis prácticas en este campo del derecho y estoy convencido que esta es, quizá, la rama que más pronunciamientos contradictorios tiene en sede judicial, pues depende mucho de la posición que tome un juez con relación al caso concreto y las pruebas a que tenga acceso en el expediente.

No en vano, por ejemplo, ha habido un giro total en el criterio de la Corte Suprema respecto al reconocimiento de pago de horas extras, lo que no hace sino ratificar un problema que existe, por lo menos, en ámbito del derecho laboral: la falta de predictibilidad de las sentencias judiciales.

Este expediente aborda, principalmente, las áreas de derecho constitucional y derecho laboral, pero también contiene las áreas de derecho procesal constitucional, derecho procesal laboral y derecho procesal civil, lo que lo hace un expediente rico en contenido y abierto a opiniones diversas, más aún si se tiene en consideración que este expediente se inició en el 2003 y concluyó en el 2005, por lo que su solución actual tendría una marcada diferencia.

Mi decisión por desarrollar este expediente se dio porque se trata de un caso que aborda problemas complejos y porque me daba la oportunidad de desarrollar y fundamentar argumentos que valieran para declarar la improcedencia de la demanda a la luz de la regulación actual.

En lo personal, me apasiona el derecho laboral y me gusta el litigio. Precisamente un caso como este me permite poner en contexto todo lo aprendido en estos años de práctica.

2. Antecedentes

De acuerdo a Marcial Rubio en su libro *El Sistema Jurídico, Introducción al Derecho*¹, los antecedentes de un proceso son aquellos hechos que originan el litigio.

Para nuestro informe los antecedentes se obtendrán de la demanda, de la contestación de demanda y de las resoluciones de sentencia, tanto del Juzgado como de la Sala, así como de la misma sentencia del Tribunal Constitucional.

Los antecedentes del caso son los siguientes:

Con fecha 04 de febrero de 2003 la compañía Minera Atacocha S.A. recibió una carta remitida por la dirigencia del Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha mediante la cual comunicaban que en Asamblea General de sus agremiados se había acordado una paralización de labores de 48 horas a iniciarse a las 07:00 am del día viernes 07 de febrero de 2003 y culminaba a las 07:00 am del día domingo 09 de febrero de 2003.

Los motivos que alegó el sindicato para la medida tomada fueron los siguientes:

- La destitución del médico del hospital de la demandada porque el sindicato lo consideraba incompetente
- La incorporación a planilla de los trabajadores que habían quedado sin contrato vigente
- La destitución de un funcionario de la demandada que el sindicato consideraba que había realizado actos de hostilización contra los trabajadores

Con fecha 05 de febrero de 2003 el sindicato entregó a los trabajadores el boletín que contenía la plataforma de lucha de los trabajadores. Al día siguiente, esto es 06 de febrero, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Pasco emitió el auto Sub Directoral N° 005-2003-SDILDLD-ILPAS mediante el cual declaró improcedente la paralización de labores acordada por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha y notificó a los interesados a fin de que se abstuvieran de materializar la medida de fuerza, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad.

No obstante, el pronunciamiento de la Autoridad de trabajo, el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha llevó adelante el paro acordado el día 07 de febrero de 2003, oportunidad en la cual se produjeron actos vandálicos y de violencia, tales como:

¹ RUBIO CORREA, Marcial. *El Sistema Jurídico: Introducción al Derecho*. Décima Edición. Lima: PUCP. Fondo Editorial, 2009, pág. 338.

- Obstrucción de la entrada al campamento minero mediante piquetes lo que impidió ingresar a laborar a aquellos trabajadores que estaban dispuestos a seguir laborando.
- Obstrucción del acceso para el ingreso de vehículos a la planta concentradora
- Colocación de piedras en las vías de acceso al campamento minero, así como en las Chicrín y Atacocha, vías esenciales para llegar al campamento.
- Agresiones al personal de protección interna y demás empelados que se encontraban en el portón principal de acceso al área industrial y de oficinas del campamento minero a horas 08:30 am aproximadamente.
- Ataque al vehículo de propiedad de la compañía minera donde iba personal de la empresa
- Rotura de la tubería de conducción de agua que produjo que las labores de extracción de mineral se paralizaran.

El 12 de febrero la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Pasco, mediante auto Sub Directoral N° 054-2003-SDILDLD-IL/PAS declaró ilegal el paro efectuado por el sindicato.

El día 14 de febrero la compañía Minera Atacocha S.A. cursó cartas de pre aviso de despido a 26 trabajadores imputando la comisión de faltas graves de trabajo contempladas en el artículo 25° incisos a), f) y g) del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral en lo que se refiere a:

- Incumplimiento injustificado de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral
- Actos de violencia, grave indisciplina, actos de extrema violencia
- Daño intencional a los edificios, instalaciones y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta

Que, aun cuando en las Actas de Constatación, ofrecidos por la demandada como medios probatorios, figuraban los miembros del sindicato como responsables de los hechos imputados, el Juzgado de primera instancia los consideró insuficientes para acreditar la participación y responsabilidad individual de los demandantes.

Una vez recibidas las cartas de pre aviso de despido, los trabajadores procedieron a efectuar sus descargos, y no estando conforme la compañía Minera Atacocha S.A. con lo manifestado, el 24 de febrero de 2003 procedió a cursar carta notarial de despido contra los 26 trabajadores.

El 21 de marzo de 2003, mediante una reunión extra proceso, como consecuencia de la reconsideración solicitada por un grupo de trabajadores, la compañía Minera Atacocha S.A. dispuso la variación de la medida de despido por suspensión a 5 trabajadores.

3. Hechos relevantes

Ahora bien, siguiendo con los hechos, esta vez nos referimos a los hechos relevantes, que en estricto son, de acuerdo con Marcial Rubio², los hechos procesales que se dan a lo largo del proceso judicial.

Para estos efectos se considerarán los actos procesales que resultan relevantes en para la solución del caso principal, teniendo en cuenta que a la par del Proceso de Amparo se seguían varios procesos individuales de nulidad de despido en la vía laboral ordinaria iniciados por los ex trabajadores.

En concreto, los hechos relevantes son los siguientes:

Con fecha 10 de abril de 2003 el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha interpuso una demanda de amparo ante el Quincuagésimo Juzgado Civil de Lima, cuyo único petitorio contenía dos pretensiones:

- Se ordene el cese de la vulneración de sus derechos constitucionales a la libertad sindical y a la huelga.
- Se deje sin efecto el despido de los 26 trabajadores.

Como fundamento señalan que la paralización de las labores se hizo con arreglo a ley no obstante haberse declarado improcedente e ilegal. Afirman que las huelgas, en la historia nacional, se han llevado a cabo a pesar de la negativa de la autoridad.

Afirman que los daños a la propiedad y los cortes de servicios fueron ejecutados por terceras personas ajenas a su organización y familiares y que el despido solo es una represalia a la protesta realizada por el sindicato.

Corrido traslado de la demanda, la compañía Minera Atacocha S.A. deduce excepción de representación defectuosa o insuficiente del demandante y contesta la demanda.

La demandada señala, como fundamento de la excepción propuesta, que de acuerdo a las facultades delegadas por la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de fecha 28 de febrero de 2003, las

² RUBIO CORREA, Marcial. *El Sistema Jurídico: Introducción al Derecho*. Décima Edición. Lima: PUCP. Fondo Editorial, 2009, pág. 338

personas que firmaron la demanda únicamente estaban facultadas para continuar con el trámite de las acciones de amparo y prosigan con el proceso judicial hasta su culminación, más no para iniciar el proceso. Como medios probatorios ofrece las actas de asamblea general extraordinarias.

Como fundamentos de fondo expresó que a pesar que la comunicación de declaración de paralización de labores fue declarada improcedente por la Autoridad Administrativa, quienes le indicaron al sindicato que se abstuvieran de materializar la medida de fuerza bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad, el sindicato llevó a cabo la paralización, oportunidad en donde se realizaron actos vandálicos y violentos, produciéndose la obstaculización de caminos y graves daños materiales y económicos para la empresa, razones por las que se procedió a despedir a 21 trabajadores imputándoles la comisión de faltas graves de trabajo contempladas en el artículo 25° incisos a), f) y g) del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, imputaciones estas que se han acreditado con registros fotográficos y actas de contratación policial, fiscal y de la autoridad administrativa de trabajo regional de Pasco.

Asimismo, indicó que el proceso únicamente debía incidir sobre 21 trabajadores, porque respecto de los otros 5 la empresa había modificado el despido por una sanción de suspensión.

A la par que iba el proceso de acción de amparo iniciado por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha, los 21 trabajadores despedidos iniciaron procesos de nulidad de despido en la vía laboral ordinaria, al amparo de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636, lo cual fue alegado en la contestación de demanda como fundamento de causal de improcedencia de la demanda de amparo al haberse recurrido a la vía laboral ordinaria.

Luego de contestada la demanda, 3 trabajadores demandantes presentaron escritos de desistimiento del proceso y de la pretensión en el proceso de acción de amparo iniciado por el Sindicato contra la empresa.

El Juzgado, tomando conocimiento de ellas, tuvo por desistidos a los solicitantes en virtud del artículo 344° del Código Procesal Civil (CPC). Sin embargo, mediante resolución N° 07 el mismo Juzgado declaró nulas las citadas resoluciones al no haberse cumplido, según criterio del Juzgado, lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 343° del CPC.

Contra dicha resolución la compañía Minera Atacocha S.A. interpuso recurso de apelación argumentando que siendo que el Sindicato está actuando en representación de los trabajadores despedidos, entonces estos tienen legitimidad para obrar y por lo tanto pueden solicitar el desistimiento al proceso y la pretensión.

Como fundamento jurídico señalaron que el juzgado no ha tenido en consideración lo dispuesto por el artículo 344° del CPC que señala que cuando el desistimiento es por la pretensión, no requiere de la conformidad del demandado como erróneamente señala la resolución objeto de cuestionamiento. Sin perjuicio de ello, debe tenerse claro que el proceso continúa respecto de aquellos demandantes y pretensiones no desistidos.

Mediante resolución N° 10 de fecha 03 de diciembre de 2003 el Quincuagésimo Juzgado Civil de Lima emite sentencia de primera instancia declarando lo siguiente:

- Infundada la excepción de representación defectuosa e insuficiente del demandante
- Fundada la demanda de acción de amparo, ordenando que la demandada cese la vulneración de los derechos constitucionales de los demandantes y se deje sin efecto el despido de los mismos, estableciéndose una violación del debido proceso sustantivo

Con relación a la excepción propuesta el Juzgado señala que en la medida que se había modificado la composición de la junta directiva del sindicato, resultaba razonable que la demanda haya sido interpuesta por los nuevos directivos, aun cuando las facultades de estos literalmente sean para proseguir con el proceso.

El Juzgado afirma en la parte final del considerando tercero que *“ello es posible en la medida que la demanda aún no había sido iniciada, por lo que resulta plausible la iniciación del proceso por los nuevos directivos, máxime si la acción se refiere a la denuncia de una presunta violación de derechos fundamentales, aspecto de fondo que merece dilucidarse judicialmente, por encima de consideraciones de carácter formalistas.”*

Con relación al fondo del proceso, el juzgado señala en el fundamento sexto que *“el análisis incidirá en determinar si los actos de la empresa demandada resultan lesivos para los accionantes, siendo necesario puntualizar que este proceso no se circunscribe a realizar un análisis de despido como acto arbitrario en aplicación de la normatividad laboral especial, ámbito en el cual el debate se centraría en la procedencia o no de la reposición de los actores en sus puestos de trabajo, sino que a través de este mecanismo de control constitucional, debe efectuarse la evaluación del despido laboral en la medida que este configure una lesión a derechos fundamentales, agravio que de verificarse acarrearía pronunciamiento con el efecto restitutorio propio de los procesos de garantía.”*

Luego del analizar los hechos, el Juzgado concluye que en el caso de autos **no se aprecia vulneración a los derechos de sindicalización y huelga** alegados en la demanda en la medida que no se les ha impedido conformar un sindicato ni realizar la huelga, la cual se ha desarrollado de forma libre.

No obstante, en el fundamento décimo cuarto de la sentencia el Juzgado señala que lo que se configura en el caso es la **violación del debido proceso sustantivo** en la medida que aun cuando existen diversos medios probatorios que harían referencia a la participación de los demandantes en los daños provocados esta información fue proporcionada por trabajadores de la demandada y en ningún documento se ha acreditado idóneamente la responsabilidad individual y concreta de los demandantes.

Respecto de los trabajadores que tienen procesos en trámite en la vía laboral ordinaria, el Juzgado afirma que ello es irrelevante porque en el amparo lo que se busca es verificar la vulneración de derechos fundamentales, por lo que la demanda de amparo resulta procesalmente viable y se declara fundada la demanda.

Con fecha 22 de diciembre de 2003 la compañía Minera Atacocha S.A. interpone recurso de apelación cuyos fundamentos más importantes son los siguientes:

- Con relación a la excepción señaló que el sindicato autorizó a distintas personas para interponer la demanda y para continuar con el trámite del proceso.
- Que se advierte que quienes firmaron la demanda no estaban facultados para iniciarla, sino solo para proseguirla, lo que implica que antes otras personas debieron iniciar el proceso, por lo que siendo la capacidad procesal un presupuesto procesal no puede establecerse una relación jurídica procesal válida.
- Con relación a haberse acudido a la vía laboral ordinaria, se señala que la demanda debió declararse improcedente de conformidad con el artículo 6° numeral 3 de la Ley N° 23506 – Ley de Habeas Corpus y Amparo, más aún si es que antes de interponerse la acción de amparo, los trabajadores individualmente habían iniciado procesos independientes y la consecuencia jurídica es la reposición en ambos procesos.
- Se desnaturaliza la acción de amparo al analizarse el despido como arbitrario, sin tener en cuenta que no existe una estación probatoria.
- El Juzgado, equivocadamente, supedita la responsabilidad de los demandantes al pronunciamiento en la vía penal, desconociendo que el proceso laboral es independiente de las connotaciones penales que pudieran verificarse de conformidad con el artículo 26° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- No ha habido violación del debido proceso sustantivo en la medida que se ha seguido todo el trámite regular para proceder con el despido, sin dejar de mencionar que dicho principio tiene que ver con que las resoluciones que emite una autoridad sean justas.

El Juzgado concede la apelación y eleva el expediente a la Sala. El 19 de abril de 2004 la compañía Minera Atacocha S.A. expresa sus agravios, donde ahonda en sus argumentos y cuestiona el hecho de que se

extienden los efectos de la sentencia a trabajadores que no han demandado o aquellos que se han desistido.

Con fecha 04 de junio de 2004 la Primera Fiscalía Superior Civil de Lima emite Dictamen por cuyos considerandos opina que la sentencia se confirme declarándose fundada la demanda.

Con fecha 09 de diciembre de 2004 la Primera Sala Civil de Lima emite pronunciamiento y revoca la sentencia, declarando infundada la demanda, argumentando que los trabajadores comprendidos en la demanda habían iniciado procesos individuales en la vía judicial laboral ordinaria a fin de solicitar la nulidad de sus despidos.

Afirma la Sala que **el Sindicato no puede sustituirse en la voluntad de los trabajadores de recurrir a la vía laboral ordinaria** lo cual constituiría un atentado contra la libertad de estos últimos a decidir libremente su estrategia procesal.

Con relación a los desistimientos, la Sala señala que estos constituyen manifestaciones de voluntad de los directamente afectados y al ser autónomas, dichos desistimientos deben ampararse.

El 03 de febrero de 2005 la Fiscalía Superior Mixta de Pasco que tenía a cargo la denuncia penal iniciada contra los demandantes resuelve aprobar el Dictamen Fiscal de no acusación. Con fecha 01 de marzo de 2005 se emite el auto de sobreseimiento y se ordena el archivo provisional del proceso penal iniciado contra los ex trabajadores.

Con fecha 22 de marzo de 2005 el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha interpuso recurso de agravio constitucional en contra de la sentencia de vista donde cuestionaron la falta de pronunciamiento respecto a los derechos colectivos invocados.

Con fecha 05 de enero de 2006 el Tribunal Constitucional desestimó los argumentos de la Sala Civil y declaró fundada la demanda ordenando la reincorporación de solo 18 trabajadores sindicalistas a sus puestos de trabajo. Con relación a los 8 restantes se tuvo en cuenta que respecto de 5 la demandada les había variado la sanción de despido por suspensión, y con relación a los otros 3 se señaló que la Sala ya había confirmado los desistimientos presentados por estos.

En el fallo se señala que los dirigentes sindicales ya no podían volver a sus cargos porque el mandato ya había fenecido, por lo que solo podían ser reincorporados a sus puestos de trabajo. Asimismo, el Tribunal Constitucional señala que la compañía Minera Atacocha S.A. podía continuar las investigaciones con la finalidad de individualizar las responsabilidades por los actos sucedidos en la paralización de labores.

Con relación a la excepción planteada en la contestación de demanda, el Tribunal Constitucional señala que no puede hablarse de vías paralelas porque los trabajadores no iniciaron procesos de amparo individuales, sino que en este caso es el Sindicato quien lo interpone, por lo que no hay identidad de partes.

Como argumento sobre el fondo el Tribunal Constitucional estableció que la libertad sindical no solo tiene una dimensión individual, sino también una dimensión plural y para ello fundamenta su decisión en el Convenio 87 y el Convenio 98 de la OIT.

Textualmente señala el Tribunal Constitucional en el fundamento 06 de la sentencia que *“la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical (...), las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales”*.

Sin esta protección, según el Tribunal Constitucional, no sería posible un adecuado ejercicio de los derechos de naturaleza colectiva, que incluyen la negociación colectiva y el derecho de huelga, por lo que toda afectación injustificada e irrazonable que afecte colectivamente a los trabajadores sindicalizados y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato debe ser reparado.

Con relación a las causas de despido, el Tribunal Constitucional señaló que **la empresa no ha podido determinar las responsabilidades individuales vinculadas a hechos concretos, sino que atribuye de manera abstracta y subjetivamente la responsabilidad** de los actos a la dirigencia sindical y trabajadores sindicalizados, afectando la libertad sindical del sindicato. También se hace la acotación que ni el Ministerio Público ni el Poder Judicial han determinado a participación de los trabajadores en los daños imputados.

Finalmente, el Tribunal Constitucional precisa que, si bien el despido repercute en la esfera individual de cada uno de los trabajadores afectados, también lo hace en la propia organización sindical, en la medida que el despido de la junta directiva implica una lesión a la propia institución sindical.

4. Problemas jurídicos

Una vez concluida la relación de hechos, tanto los antecedentes como los procesales, corresponde evaluar los problemas jurídicos que se originan. Al respecto, Marcial Rubio en su libro El Sistema Jurídico, Introducción al Derecho, señala que los problemas son de dos tipos: los principales, los denomina centrales, y los accesorios, los denomina secundarios. Sobre los primeros señala que son aquellos que resuelven el caso planteado y que originan los problemas accesorios, los cuales ayudan a resolver el problema principal.

En ese orden de ideas, corresponde plantear los problemas jurídicos que se advierten en el caso de estudio.

h. Problemas en materia procesal constitucional

Problema principal

¿La demanda de amparo resulta procedente aun si los trabajadores independientemente iniciaron procesos individuales en la vía ordinaria laboral?

Problema secundario

Siendo que durante el proceso se expidió una nueva ley procesal constitucional, ¿qué norma resulta aplicable?

i. Problemas en materia procesal laboral

Problema principal

¿El sindicato tiene capacidad y legitimidad para comparecer a juicio a nombre de los trabajadores despedidos?

Problema secundario

¿El trabajador debe autorizar al sindicato para representarlo?

¿El despido individual puede reclamarse como derecho colectivo?

¿La delegación de facultades debe ser expresa o puede admitirse una interpretación amplia? ¿Qué rol cumple el Principio de Literalidad?

¿Cómo se regula la representación sindical en la ley procesal de trabajo y la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo?

Problema principal

¿Se puede fallar por una pretensión distinta a la planteada en el petitorio de la demanda? Una lectura a las sentencias del Juzgado y del Tribunal Constitucional

Problema secundario

¿La incongruencia procesal es causal de nulidad?

¿La falta de correspondencia entre lo peticionado y lo acreditado es fundamento suficiente para declarar infundada una demanda?

j. Problemas en materia procesal civil

Problema principal

¿El trabajador puede desistirse de la pretensión y del proceso en el proceso de amparo?

Problemas secundarios

¿Cuál debe ser la interpretación de los artículos 343° y 344° del CPC?

Problema principal

Hay procesos laborales a la par del amparo, en cuyas pretensiones se solicita la reposición. ¿Son procesos idénticos o conexos?

Problemas secundarios

¿Cabe plantearse litispendencia en virtud de los procesos laborales en la vía ordinaria?

¿Qué papel juega la seguridad jurídica a fin de evitar pronunciamientos contradictorios?

El planteamiento de la prejudicialidad como mecanismo de defensa y la observancia del artículo 139.2 de la Constitución como sustento de la prejudicialidad

k. Problemas en materia laboral

Problema principal

¿La individualización de los trabajadores es un requisito para proceder con el despido?

Problemas secundarios

¿Cuál debe ser la interpretación del artículo 25° inciso a) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728? ¿La empresa cumple con la exigencia legal?

¿Es indispensable que los trabajadores sean sentenciados en un proceso penal para acreditar culpabilidad?

¿Si los trabajadores fueran sentenciados, se les podría volver a despedir? ¿viola ello el principio de *ne bis in idem*?

Problema único

¿El despido califica como despido arbitrario? A propósito del fallo de primera instancia

Problema principal

¿Cuáles son los efectos de la sentencia del Tribunal Constitucional respecto de los trabajadores comprendidos en el proceso?

Problemas secundarios

¿Cuál es la situación de aquellos trabajadores que a la fecha de ejecución ya se habían acogido a la jubilación?

¿La jubilación es causal válida de extinción del vínculo laboral?

¿Se puede percibir pensión y al mismo tiempo percibir remuneración?

¿El cobro de la liquidación es sustento para la improcedencia de la reposición?

l. Problemas en materia constitucional

Problema principal

¿La violación del debido proceso sustantivo cabe como sustento de reposición en un despido?

Problema secundario

¿Cuáles son los presupuestos para la violación del debido proceso sustantivo?

Problema principal

¿Se puede hablar de libertad sindical en su dimensión plural respecto de ex trabajadores? A propósito del fallo del Tribunal Constitucional

Problema secundario

La huelga ilegal y la improcedencia de la huelga

¿El despido, *per se*, constituye una violación del derecho a sindicación y huelga?

¿Se vacía de contenido la libertad sindical si se restringe el derecho a huelga?

Problema principal

¿Hay afectación al fuero sindical?

Problemas secundarios

¿Cuál es la protección del fuero sindical hacia los dirigentes sindicales?

Problema Principal

¿Hay actuación probatoria en el proceso de amparo?

Problema secundario

¿Se puede probar la responsabilidad de los trabajadores en un proceso de amparo?

5. Análisis de los problemas jurídicos y posición del bachiller

Precisados los problemas jurídicos corresponde analizar cada uno de ellos a fin de sentar una posición que puede o no coincidir con los pronunciamientos emitidos a lo largo del proceso.

6. Análisis de los problemas en materia procesal constitucional

6.1 Problema principal

¿La demanda de amparo resulta procedente aun si los trabajadores independientemente iniciaron procesos individuales en la vía ordinaria laboral?

6.1 Problema secundario

Siendo que durante el proceso se expidió una nueva ley procesal constitucional, ¿qué norma resulta aplicable?

En este análisis resulta interesante un hecho en particular: al momento de interponerse la demanda de amparo por parte del sindicato, cuya legitimidad y capacidad se va a evaluar en otro apartado, ya estaban en curso sendos procesos de nulidad de despido en la vía laboral ordinaria iniciados por los ex trabajadores despedidos por la empresa demandada.

Al respecto, es importante señalar que en la oportunidad que se interpuso el amparo, 10 de abril de 2003, estaba vigente la Ley N° 23506, Ley de Hábeas Corpus y Amparo la cual rigió entre el 24 de diciembre de 1982 y el 30 de noviembre de 2004.

Dicha norma fue sustituida por el Código Procesal Constitucional, promulgado mediante la Ley N° 28237, publicada el 31 de mayo de 2004, pero que, en atención a su Segunda Disposición Transitoria y Derogatoria, recién entró en vigencia el 01 de diciembre de 2004.

Ahora bien, antes de entrar a analizar la procedencia del amparo en cada una de las normas, debemos definir **qué es la garantía constitucional de amparo y establecer qué derechos tutela.**

Al respecto, el texto constitucional en su artículo 200°, inciso 2, señala que el amparo *“procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los derechos reconocidos por la constitución distintos a la libertad individual y a los derechos tutelados por*

el habeas data, al tiempo que acota que no procede contra normas legales ni contra Resoluciones Judiciales emanadas de procedimiento regular”.

Que, aun cuando parecieran estar claros cuales son los derechos tutelados en un amparo, en la práctica no se tiene certeza pues, y como se verá a lo largo de este informe, el mismo Tribunal Constitucional define ciertos contenidos como constitucionales y que, ciertamente, no constituyen un derecho de contenido constitucional directo, de acuerdo como lo señala el artículo 5°, inciso 1 del Código Procesal Constitucional.

En ese orden de ideas, y entrando al tema de análisis de procedibilidad, la Ley N° 23506, Ley de Hábeas Corpus y Amparo, establecía en el artículo 6° inciso 3) que:

"No proceden las acciones de garantía: (...) 3) Cuando el agraviado opta por recurrir a la vía judicial ordinaria."

De la lectura de dicha norma se entiende que la protección de los derechos constitucionales en la vía constitucional era alternativo, es decir, quedaba a discreción del agraviado. Al respecto, Samuel Abad³ manifiesta lo siguiente: *"Con ello, se deja a criterio y libre elección del agraviado interponer el amparo u otro proceso judicial para la defensa de su derecho constitucional afectado. (. . .)."*

Ahora bien, si bien fue el Sindicato quien interpuso la acción de amparo, aquí debe tenerse en cuenta, y resulta determinante, que fueron los propios trabajadores afectados con el despido quienes con anterioridad al proceso de amparo ya habían iniciado, individualmente, procesos de nulidad de despido en la vía laboral ordinaria.

Asimismo, se debe caer en la cuenta que los agraviados con el despido fueron los propios trabajadores y fueron ellos mismos quienes recurrieron a la vía laboral ordinaria, por lo que **en aplicación del artículo 6° inciso 3) de la Ley N° 23506 el amparo interpuesto por el Sindicato incurría en una causal de improcedencia.**

En efecto, la norma que establecía la improcedencia del amparo por el uso de la vía alternativa no fijaba que esta fuera usada antes o después de recurrirse a la vía constitucional e incluso el mismo Tribunal Constitucional señalaba que si con posterioridad a la interposición del amparo el agraviado recurría a la vía laboral ordinaria, se debía aplicar el artículo 6° inciso 3) de la Ley N° 23506, conforme se aprecia en la Resolución de fecha 24 de enero de 2003 recaída en el Expediente N° 1518-2002-AA/TC donde se precisó lo siguiente en el fundamento primero:

³ ABAD YUPANQUI, Samuel y otros. *Código Procesal Constitucional: Comentarios, Exposición de Motivos, Dictámenes e Índice Analítico*. Lima: Palestra, 2004, pág. 67 y 68.

“(...) debe desestimarse la pretensión, pues conforme se aprecia a fojas 173 y 206 del cuaderno principal, con posterioridad a la interposición de la presente demanda, el recurrente interpuso una demanda de nulidad de despido en la vía judicial ordinaria, por lo que es de aplicación el artículo 6° inciso 3) de la Ley N° 23506.”

Es manifiesto pues que, si se incurre en causal de improcedencia del amparo por haber optado luego por la vía laboral ordinaria, con mayor razón hay improcedencia si el amparo se interpone luego de haberse recurrido a la vía laboral, escenario donde resulta manifiesta la improcedencia de la acción de garantía.

El Juzgado, al emitir sentencia, omite hacer un análisis respecto a la improcedencia planteada por la empresa demandada, limitándose únicamente a señalar que en el proceso de amparo no se va a analizar la nulidad del despido, sino la afectación de un derecho constitucional, dejando de lado un hecho incuestionable: **que a la fecha estaban en curso procesos de nulidad de despido en la vía laboral ordinaria interpuestos por los propios trabajadores despedidos y cuya finalidad concreta, en ambos procesos, era la reposición de los trabajadores.**

Que, sin perjuicio de ello, es claro que a la luz de la Ley N° 23506 la demanda resultaba manifiestamente improcedente, algo que el Juzgado debió declarar *ab initio*, al haberse incurrido en el uso de vías paralelas, máxime si, como se ha señalado, el petitorio concreto del amparo era la reposición de los trabajadores despedidos.

Ahora bien, teniendo en cuenta que cuando el proceso llegó a segunda instancia, y previa a la emisión de la sentencia de vista, entró en vigencia el Código Procesal Constitucional del año 2004, se analizará la procedencia del amparo a la luz de la nueva regulación que a la fecha sigue vigente.

Dicho código introduce un cambio trascendental en la regulación del amparo al establecer su aplicación residual, que implicaba que solo se pueda recurrir a él *“cuando no existía vía judicial igualmente satisfactoria para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerando”*.

Al respecto, Samuel Abad Yupanqui, Jorge Danós Ordoñez, Francisco J. Eguiguren Praeli, Domingo García Belaúnde, Juan Monroy Gálvez y Arsenio Oré Guardia⁴, autores del código en cuestión, precisan lo siguiente:

“La Ley N° 23506 de Habeas Corpus y Amparo estableció en el artículo 6° numeral 3 la improcedencia de estas acciones cuando el agraviado opta por recurrir a la vía judicial ordinaria. Con ello, se deja a criterio y libre elección del agraviado interponer el amparo u otro proceso judicial para la defensa de su derecho constitucional afectado. (...) el Código Procesal Constitucional, en el artículo 5° numeral 2 establece que el amparo será improcedente cuando existan vías

⁴ ABAD YUPANQUI, Samuel y otros. *Código Procesal Constitucional: Comentarios, Exposición de Motivos, Dictámenes e Índice Analítico*. Lima: Palestra, 2004, pág. 68 y 69.

procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado. En consecuencia, en amparo adquiere un carácter excepcional o residual, atendiendo a su naturaleza de proceso constitucional y no ordinario (...). Así, el amparo será procedente para la tutela de urgencia de un derecho constitucional a falta de otras vías judiciales específicas, igualmente protectivas y satisfactorias.” (Negrita agregado)

Adicionalmente a lo señalado, el Código Procesal Constitucional en su artículo 5° numeral 3 reitera la improcedencia del amparo cuando *“el agraviado haya recurrido previamente a otro proceso judicial para pedir tutela respecto de su derecho constitucional”*.

Por su parte, el artículo 47° del mismo cuerpo adjetivo establece la improcedencia liminar en los siguientes términos:

*“Si el Juez al calificar la demanda de amparo considera que ella resulta manifiestamente improcedente, lo declarará así expresando los fundamentos de su decisión. **Se podrá rechazar liminarmente una demanda manifiestamente improcedente en los casos previstos por el artículo 5° del presente Código. (...)**”* (Negrita agregado)

En función a ello, y teniendo presente que la Segunda Disposición Transitoria y Derogatoria del referido código establecía la aplicación inmediata a los procesos constitucionales en curso, a la luz de los hechos el proceso de amparo interpuesto por el sindicato incurría en dos causales de improcedencia:

- Existía vía procedimental específica, igualmente satisfactoria, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.
- Los trabajadores agraviados habían recurrido, con anterioridad, a la vía laboral ordinaria.

En este caso, ni siquiera resulta procedente la **procuración oficiosa del amparo**, en virtud del artículo 41° del Código Procesal Constitucional, pues los agraviados no se encontraban inmersos en ninguna causal de imposibilidad para demandar. Resulta manifiesto que, ya sea con la antigua ley o con el Código Procesal Vigente, el proceso de amparo iniciado por el sindicato incurría en improcedencia liminar pues los trabajadores agraviados ya habían iniciado antes un proceso de nulidad, solicitando su reposición, lo cual, al mismo tiempo, resultaba una vía procedimental igualmente satisfactoria.

En efecto, de una lectura del artículo 29° incisos a) y b) del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral los trabajadores sindicalizados podían lograr la restitución al puesto de trabajo, siendo la vía laboral ordinaria igualmente satisfactoria, vía a la cual recurrieron oportunamente, acumulando como pretensión subordinada la reposición por despido fraudulento, que es el tipo de despido que menciona el Sindicato en el recurso de agravio constitucional.

Posición del Bachiller

Toda vez que el proceso discurre entre dos normas, al momento de expedir sentencia de primera instancia resultaba aplicable el artículo 6° inciso 3) de la Ley N° 23506, Ley de Hábeas Corpus y Amparo en la medida que los hechos invocados son los mismos: los trabajadores alegan haber sido despedidos y estas demandas individuales se interpusieron en la vía laboral ordinaria con anterioridad, considerando además que lo que se busca concretamente en ambos procesos es la reposición de dichos trabajadores.

Por su parte, al momento de expedirse la sentencia de vista ya estaba en vigencia el Código Procesal Constitucional, cuya segunda disposición final establecía la aplicación inmediata a los procesos en curso, y en virtud del cual también debía declararse la improcedencia del amparo por dos razones: **existía una vía igualmente satisfactoria y, además, los trabajadores habían interpuesto con anterioridad procesos laborales en la vía ordinaria.**

Aquí vale hacer énfasis en el hecho que **la totalidad de los trabajadores comprendidos en el amparo consideraron que la vía laboral ordinaria era lo suficientemente satisfactoria para lograr la reposición**, entonces la Sala, con buen criterio, resuelve declarar improcedente la demanda de amparo porque considera que el sindicato no puede sustituirse en la voluntad de los trabajadores, quienes previamente ya habían decidido la vía procedimental a usar.

Con relación a la sentencia del Tribunal Constitucional considero que, aun cuando declaró fundada la pretensión de cese de vulneración del derecho de libertad sindical en su dimensión plural, respecto de la pretensión de reposición de los trabajadores afectados debió abstenerse de pronunciamiento en la medida que dicha decisión incidía directamente en los trabajadores que, individualmente, habían recurrido a la vía principal, configurándose así la causal expresa de improcedencia referido a cuando *“el agraviado haya recurrido previamente a otro proceso judicial”*. En ese sentido, el Tribunal Constitucional no debió pronunciarse respecto de dicha pretensión, además, porque al hacerlo **creaba un escenario de incertidumbre jurídica pues los procesos laborales podían ser declarados infundados, teniendo por un lado la reposición de los trabajadores y, por el otro, la no reposición.**

Dicha incertidumbre jurídica vulneraba un principio rector de todo proceso que es la seguridad jurídica. **La posibilidad de tener pronunciamientos contradictorios debía ser argumento suficiente para que el Tribunal se desista de pronunciarse respecto de la reposición.**

Debe tenerse presente que cuando el Tribunal Constitucional emitió sentencia en este caso, ya se había publicado el precedente **Baylón Flores recaído en el Exp. N° 00206- 2005-PA/TC** en virtud del cual se establecieron diversos criterios para la procedencia del amparo en materia de protección del derecho al

trabajo en el régimen laboral privado, ratificando el carácter residual del amparo y fijando los supuestos de tutela de urgencia. Es así como el amparo adquiere las siguientes características: **urgente, extraordinario, residual y sumario.**

Al respecto, resulta ilustrativo el fundamento 20 de la sentencia citada donde se señala que *“corresponde al demandante probar objetivamente y fehacientemente que la vía laboral ordinaria no es la idónea o no satisfactoria”*, argumento este que no se tuvo en cuenta al momento de expedirse la sentencia en el proceso de amparo por parte del Tribunal Constitucional quienes solo se limitaron a señalar que se estaba discutiendo la afectación de un derecho fundamental, **pero en ningún extremo de la sentencia hicieron un análisis que determinara que la vía laboral no era igualmente satisfactoria.**

Asimismo, es importante el fundamento 16 que señala que *“cuando se formulen demandas fundadas en causales que configuren un despido nulo, considerando la protección urgente que se requiere para este tipo de casos, el amparo será procedente por las razones expuestas, **sin perjuicio del derecho del trabajador de recurrir a la vía judicial ordinaria laboral, si así lo estima conveniente”**.*

En atención a ello, y al hecho incuestionable que los propios trabajadores agraviados con el despido habían recurrido previamente a la vía laboral ordinaria, se configuraba, expresamente, dos causales de improcedencia del amparo, más aún si nos centramos en la finalidad concreta del petitorio que era la reposición de los trabajadores despedidos.

Sin perjuicio de lo señalado, debe tenerse en cuenta que a la fecha ha transcurrido mucho tiempo y los pronunciamientos, tanto de la Corte Suprema como del mismo Tribunal Constitucional, han sufrido variaciones que valen la pena poner de relieve, más tanto si actualmente se encuentra vigente la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Así, debe considerarse la sentencia recaída en el Exp. N° 03070- 2013-PA/TC, sobre despido incausado, donde el Tribunal Constitucional ha replanteado la procedencia del amparo laboral, señalando que aun cuando podrían estarse vulnerando derechos fundamentales, el proceso abreviado laboral de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, **constituye una vía igualmente satisfactoria al amparo**, en concordancia con el **I Pleno laboral de 2012 donde se acuerda que los jueces laborales son competentes para conocer los procesos de despido incausado y fraudulento.** De la revisión de la NLPT se tiene que el artículo 2° numeral 2 establece que se tramitan vía proceso abreviado cuando se reclama la reposición como pretensión única.

También debe tenerse en cuenta el precedente vinculante Elgo Ríos recaído en el Exp. N° 02383-2013-PA/TC en cuyo fundamento 15 el Tribunal Constitucional fijó 4 criterios que el juez debería considerar, de manera concurrente, para identificar cuándo se estaba frente a una vía igualmente satisfactoria:

- Que la estructura del proceso es idónea para la tutela del derecho
- Que la resolución que se fuera a emitir podría brindar tutela adecuada
- Que no existe riesgo de que se produzca la irreparabilidad
- Que no existe necesidad de una tutela urgente derivada de la relevancia del derecho o de la gravedad de las consecuencias.

A la luz del precedente Elgo Ríos resulta evidente que la NLPT resulta una vía igualmente satisfactoria para resolver el conflicto jurídico planteado por el sindicato, más aún si se tiene en cuenta esta norma tiene una vía específica señala en el **artículo 2 numeral 3, donde se indica que los juzgados laborales son competentes por razón de la materia para conocer en procesos abreviados las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.**

Esto evidencia que, al día de hoy, un proceso de tal naturaleza debería ser declarado improcedente y ser reconducido a la vía laboral ordinaria, más aún si se tiene en cuenta que paralelamente a este proceso previamente se habían interpuesto demandas de nulidad de despido, lo que no hace sino reafirmar el hecho que la vía ordinaria laboral resultaba igualmente satisfactoria, lo que se condice con el Pleno Laboral del 2012 y el precedente Elgo Ríos.

Es relevante señalar que no había tutela urgente en el caso concreto porque, como lo señaló el Tribunal Constitucional, los trabajadores sindicalizados ya no podían reasumir su cargo dentro de la estructura del sindicato en la medida que sus **mandatos habían vencido**, entonces resulta manifiesto que la reposición a sus puestos de trabajo también podían lograrla en la vía laboral ordinaria.

El fallo del tribunal constitucional deja en evidencia un hecho incuestionable: **la finalidad concreta del petitorio era proteger los puestos de trabajo que bien podían haberse visto satisfechos en la vía laboral ordinaria.**

Punto aparte, es oportuno mencionar que, con posteridad al precedente Elgo Ríos, el Tribunal Constitucional ha emitido 2 sentencias que hacen un viraje opuesto al precedente citado y señalan 2 nuevos supuestos de procedencia del amparo. Así, en la sentencia recaída en el **Exp. N° 05577-2015-PA/TC**, sobre obreros municipales, se ha señalado que la vía ordinaria laboral no resultará igualmente satisfactoria al amparo pues debe **“tomarse en cuenta el tiempo que viene empleando el demandante y la instancia en la que se encuentra su causa. En consecuencia, no resultará igualmente satisfactorio que estando en**

un proceso avanzado en la justicia constitucional, se pretenda que el recurrente inicie un nuevo proceso en la vía ordinaria; ya que, ello implicará un mayor tiempo de litigio y de vulneración de sus derechos constitucionales”.

Asimismo, se tiene la sentencia recaída en el **Exp. N° 01704-2016-PA/TC**, también obreros municipales, donde el Tribunal Constitucional ha fijado que aquellos obreros que ganen menos de S/ 1,312.00 soles pueden recurrir al amparo a fin de lograr su reposición.

Estos pronunciamientos, si bien en estricto no inciden en la procedencia del caso bajo análisis, sí nos dan una idea de las variaciones que se hacen al precedente Elgo Rios y, más precisamente, al precedente Baylón Flores.

7. Análisis de los problemas en materia procesal laboral

7.1 Problema principal

¿El sindicato tiene capacidad y legitimidad para comparecer a juicio a nombre de los trabajadores despedidos?

7.1 Problema secundario

¿El trabajador debe autorizar al sindicato para representarlo?

¿El despido individual puede reclamarse como derecho colectivo?

¿La delegación de facultades debe ser expresa o puede admitirse una interpretación amplia? ¿Qué rol cumple el Principio de Literalidad?

¿Cómo se regula la representación sindical en la ley procesal de trabajo y la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo?

En la contestación de demanda la empresa dedujo excepción de representación defectuosa o insuficiente amparándose en el hecho que las personas autorizadas para interponer la demanda de amparo no fueron las que firmaron la misma y, además, estas solo habían sido autorizadas, por medio de otra Asamblea General Extraordinaria, para continuar con el proceso.

Para tal efecto se adjuntaron, como medios probatorios, las actas de las asambleas generales extraordinarias en virtud de las cuales se facultaba a determinadas personas para iniciar y/o proseguir el proceso. El caso en discusión planteado en la excepción estriba en que las personas que firmaron la demanda solo estaban facultadas para continuar con la demanda, mas no para interponerla.

Al respecto, se debe determinar, primero, qué se entiende por capacidad y legitimidad para comparecer a juicio. El primero, la capacidad, a su vez, se diferencia en dos tipos: capacidad para ser parte y capacidad procesal. La capacidad para ser parte se refiere a aquellas personas, naturales o jurídicas, que pueden ser titulares de derechos u obligaciones.

Por su parte, la capacidad procesal se entiende como la capacidad para comparecer a juicio. Que se tenga capacidad para ser parte, no necesariamente implica tener capacidad procesal. Esta capacidad faculta a alguien para poder realizar actos procesales en nombre propio o de terceros, que es justamente el análisis que aquí nos interesa.

Con relación a la legitimidad, más precisamente la legitimidad para obrar, Fausto Viale⁵ señala que esta está referida a:

*“(..) los sujetos a quienes, ya sea en la posición de demandantes o de demandados, **la ley autoriza a formular una pretensión determinada o a contradecirla**, o a ser llamados al proceso para hacer posible una declaración de certeza eficaz o a intervenir en el proceso por asistirles un interés en su resultado”.*

Por su parte, Montero Aroca⁶ ha señalado lo siguiente:

*“La legitimación es un presupuesto o impedimento procesal en cuanto que: 1. Su existencia o inexistencia viene determinada por una norma procesal, pues esta naturaleza tiene la norma que atribuye la legitimación ordinaria, la que priva de la misma y la que concede la legitimación extraordinaria en cualquiera de sus manifestaciones. 2. Su existencia o inexistencia no atiende a determinar el fondo de la sentencia sino, simplemente, a que ésta pueda dictarse, por cuanto **la concesión o no por la ley de legitimación no sirve para atribuir derechos subjetivos y obligaciones materiales, sino que simplemente coloca o no a una persona en la posición habilitante para impetrar la actuación jurisdiccional de la ley en el caso concreto**”.*

De la lectura de ambos autores podemos establecer, concretamente, que la legitimidad para obrar, ya sea activa o pasiva, se refiere a quién tiene la **posición habilitante para formular una pretensión o para que se formule contra él**. Sin este presupuesto procesal, la acción no podrá proseguir hasta establecerse una relación jurídica procesal válida.

Ahora, en el caso concreto, la Ley de Relaciones Colectivas, señala en el artículo 8°, sin modificaciones desde el 2003, que son fines y funciones de las organizaciones sindicales, entre otras, el *“representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, **salvo que el***

⁵ VIALE SALAZAR, Fausto. *Legitimidad para obrar*. Lima: Derecho PUCP, 1994, pág. 31

⁶ MONTERO AROCA, Juan. *La legitimación en el proceso civil (intento de aclarar un concepto que resulta más confuso cuando más se escribe sobre él)*. Madrid: Civitas, 1994, pág. 93.

trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor”.

Por su parte, el artículo 26° de la Ley 23506 – Ley de Habeas Corpus y Amparo, con relación a la legitimidad, señala lo siguiente:

*“Tienen derecho a ejercer la acción de Amparo **el afectado, su representante, o, el representante de la entidad efectuada.**”*

Por su parte, el Código Procesal Constitucional, vigente ya al momento de expedirse la sentencia de vista, señala lo siguiente con relación a la legitimidad y representación:

“Artículo 39.- Legitimación

El afectado es la persona legitimada para interponer el proceso de amparo.

Artículo 40.- Representación Procesal

El afectado puede comparecer por medio de representante procesal.”

De una lectura sistemática de las normas glosadas se advierte que, si bien es cierto, la ley de relaciones colectivas contempla como una de las funciones del sindicato el representar a los trabajadores en controversias de carácter individual, tanto la Ley de Habeas Corpus y Amparo como el Código posterior establecían que el afectado debía otorgar poder para que otro lo represente en un conflicto, en este caso el Sindicato.

No está demás hacer la precisión que tanto en la Ley de Habeas Corpus y Amparo, como en el Código Procesal Constitucional, la única forma en que cualquier persona no legitimada puede iniciar un proceso de amparo es cuando se trate de amenaza o violación del **derecho al medio ambiente u otros derechos difusos que gocen de reconocimiento constitucional**, así como las entidades sin fines de lucro cuyo objeto sea la defensa de los referidos derechos.

En efecto, si bien es cierto, el sindicato tiene legitimidad para la defensa de derechos colectivos, es pertinente plantearse la cuestión: **¿el despido de un trabajador sindicalizado puede reclamarse como un derecho colectivo?**

Surge, entonces, la cuestión de diferenciar, primero, derechos colectivos de derechos individuales, teniendo claro que **la suma de derechos individuales no hace un derecho colectivo**. Así, al respecto, Carlos Glave⁷ nos dice:

⁷ GLAVE MAVILA, Carlos. *El proceso colectivo según el Código de Consumo*. Lima: Revista de Derecho Administrativo del Círculo de Derecho Administrativo de la PUCP N° 11, 2011, pág. 344

*“(Los derechos colectivos) Son aquellos que pertenecen a un grupo indeterminado pero sí determinable de sujetos, **los cuales se encuentran unidos por una relación jurídica**. Los miembros de la colectividad pueden ser identificables, precisamente, por la existencia de esta relación jurídica previa entre ellos mismos o con la contraparte”.*

Claros ejemplos de derechos colectivos son la negociación colectiva y el derecho de huelga, cuyo titular es el sindicato. Al respecto, es importante señalar que los derechos tienen que ser indivisibles para ser colectivos, lo que implica que no puede ejercerse de manera individual.

Ahora bien, el despido del que son objeto 21 trabajadores del sindicato son actos individuales que afectan directamente a cada uno de ellos. Como se señaló, una característica del derecho colectivo es que este es indivisible y que no se puede ejercer de manera individual, además de considerar que un derecho individual es aquel que afecta la relación laboral de un trabajador en particular.

La reposición por despido, como derecho, es una acción que válidamente puede ser ejercida por cada trabajador afectado, lo que evidencia que no es un derecho colectivo. Asumir lo contrario, significaría dar por cierto que **aquellos trabajadores que son despedidos y no forman parte de un sindicato no podrían accionar judicialmente para reclamar su reposición al centro de trabajo.**

Ilustrativo resulta el acuerdo de la Junta General Extraordinaria del Sindicato de fecha 19 de febrero donde se acuerda *“aprobar la interposición de una acción de amparo con el objeto de dejar sin efecto la amenaza de violación de los derechos constitucionales de trabajo y la libertad sindical de los **26 trabajadores** a quienes la empresa ha cursado cartas de imputación de comisión de faltas graves laborales”.*

De la lectura del petitorio de la demanda se tiene que esta contiene dos pretensiones: una colectiva referida al cese de la vulneración de derechos constitucionales a la libertad sindical y a la huelga y otro, individual, referido a la reposición de 21 trabajadores despedidos.

Si bien es cierto, respecto de la primera pretensión era suficiente el acuerdo adoptado por el Sindicato y la delegación de facultades a las personas para iniciar el proceso, respecto de la segunda pretensión había un requisito *sine qua non*: los trabajadores afectados debían otorgar poder de representación al sindicato para que este accione por ellos y reclame su reposición. **Esta condición establecida, tanto en la Ley de Habeas Corpus y Amparo, como en el Código Procesal Constitucional, no se cumplió.**

Resulta manifiesto, pues, que en el caso bajo análisis el sindicato lo que hizo fue adoptar un acuerdo *motu proprio* para iniciar un proceso de amparo que contenía un derecho colectivo, inherente al sindicato, pero también un derecho individual, lo que no fue observado ni por el Juzgado de primera instancia ni por el propio Tribunal Constitucional.

Esto implica que, tratándose de un derecho individual, el sindicato no tenía legitimidad para demandar a nombre de los trabajadores la reposición de estos, pues eran estos últimos los titulares de dicho derecho. En todo caso, siendo que los trabajadores no otorgaron las facultades de representación al sindicato, este a pesar que contaba con capacidad para comparecer a juicio, **no contaba con legitimidad ni representación procesal para reclamar la reposición de estos trabajadores**, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 39° del Código Procesal Constitucional, vigente al momento de expedirse la sentencia de vista y del tribunal Constitucional. En el caso bajo análisis, se reitera, los afectados con el despido fueron los 26 trabajadores y, como ya se ha señalado, el reclamo de reposición constituye un derecho individual y no colectivo.

A mayor abundamiento, resulta pertinente citar lo que dispone la Ley de habeas corpus en su artículo 31° que tiene relación con el concepto de prejudicialidad regulado en el Código Procesal Civil:

“A solicitud de parte y en cualquier momento, el Juez podrá disponer la suspensión del acto que dio al reclamo, cuando por los fundamentos expuestos por el actor los considere procedentes.”

Considerando que la totalidad de los trabajadores demandaron en la vía judicial ordinaria, y a fin de evitar pronunciamientos contradictorios, argumentos expuestos en el tema de procedibilidad del amparo, resulta oportuno que una defensa que pudo haberse argumentado en la contestación de demanda pudo ser **invocar el artículo 31° de la Ley N° 23506 con lo que la empresa podría, válidamente, haber conseguido la suspensión del proceso de amparo y defenderse eficazmente en los procesos laborales iniciados por los trabajadores, vía esta en la que podría haberse hecho un mejor análisis de la responsabilidad de los trabajadores comprendidos en el despido.**

Con relación al Código Procesal Constitucional se tiene el artículo 6° referido a cosa juzgada que señala lo siguiente:

“En los procesos constitucionales sólo adquiere la autoridad de cosa juzgada la decisión final que se pronuncie sobre el fondo”.

Si se tiene por válido el argumento expuesto por el Tribunal Constitucional en el sentido que la reposición de los trabajadores constituye un derecho colectivo, ¿qué derecho les asiste a los trabajadores en caso el amparo haya sido declarado infundado?

Los trabajadores, válidamente, podrían alegar en este escenario que nunca otorgaron representación al sindicato para que demande por ellos la reposición vía amparo, lo cual resulta totalmente cierto. En ese sentido, es evidente que para que el Sindicato demande la reposición de los trabajadores, siendo este un derecho individual, los trabajadores debían otorgar poder de representación, **precisamente para evitar un**

pronunciamiento que pueda afectar el pleno derecho de tutela jurisdiccional de los trabajadores al recurrir a la vía laboral ordinaria.

De otro lado, sin perjuicio de lo señalado previamente, en relación al poder otorgado por el sindicato a los dirigentes, y que tiene que ver con la excepción de representación defectuosa planteada la empresa demanda, debe tenerse en cuenta que los poderes de representación pueden ser de 2 tipos: generales o especiales.

Y considerando que lo que se otorga es un poder de representación, que incluye representación procesal, este constituye un **poder especial**, y en ese sentido las facultades delegadas se rigen expresamente a lo señalado en el poder, por lo que si las personas que firmaron la demanda solo estaban facultadas para continuar el proceso, más no para iniciarlo, el Juzgado debió observar ello y declarar fundada la excepción de representación defectuosa o insuficiente, atendiendo al principio de literalidad, sin que ello constituya una afectación del derecho de acceso a la justicia.

En efecto, el acceso a la justicia o derecho de tutela jurisdiccional debe ejercitarse en determinadas formas, siendo que para ello deben cumplirse ciertos requisitos para poder acceder a que un Juez resuelva una incertidumbre jurídica, por lo que en el presente caso la delegación de facultades del Sindicato debió ser expreso, no siendo posible una interpretación favorable como lo hizo el Juzgado. Consideramos que las facultades delegadas por el sindicato no habilitaban a los representantes a iniciar un proceso judicial, sino solo a continuarlo, lo que implica, necesariamente, que este ya haya sido iniciado.

Ahora bien, toda vez que el proceso se inició cuando estaba vigente la Ley N° 26636 – Ley Procesal de Trabajo, resulta ilustrativo saber los alcances de la regulación de presentación de los sindicatos. Al respecto, se tienen los artículos 9° y 10° que señalan lo siguiente:

*“Artículo 9° Capacidad de las organizaciones sindicales: Las organizaciones sindicales y asociativas constituidas y reconocidas de acuerdo a ley, **tienen legitimación para la defensa de los derechos colectivos que les son propios.***

*Artículo 10° Comparecencia: Las partes deben comparecer por sí mismas. Pueden conferir su representación a persona civilmente capaz, mediante poder extendido **con las formalidades que la ley permite.***

(...)

Los trabajadores pueden conferir su representación en los conflictos jurídicos individuales a las organizaciones sindicales de las que son miembros.

*La comparecencia de las organizaciones sindicales se efectivizará a través de sus **representantes legales** quienes deberán acreditar su condición con la copia del acta de designación correspondiente.”*

Resulta manifiesto que por aplicación del artículo 10° de la Ley N° 26636, para que el sindicato pueda reclamar la reposición de los trabajadores, que como ya hemos señalado, es un conflicto individual, **el trabajador debe otorgar poder expreso de representación.**

Al respecto, en junio de 2005, la Primera Sala Laboral de Lima emite sentencia de vista en el expediente N° 577-05-A-PU, donde se discutía la legitimidad del sindicato y, precisamente, se reitera la validez de lo previsto en la ley a propósito de la capacidad y legitimidad procesal de las organizaciones sindicales cuando se reclama un derecho individual, como lo es la reposición en el puesto de trabajo.

En dicho proceso, el Juzgado de primera instancia declaró la nulidad del auto admisorio deducida por la empresa demandada alegando que la federación no había acreditado contar con representación para reclamos de carácter individual. Ante la apelación presentada, la Sala Laboral precisó lo siguiente:

*“Sexto: Que, no hay duda que conforme lo señala el inciso e) del artículo 8 de la Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, -que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada respecto de los derechos consagrados en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado (libertad sindical, negociación colectiva y huelga)-, son fines y funciones de las organizaciones sindicales, representar o defender a sus miembros en las controversias y reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor, sin embargo la facultad otorgada a los trabajadores, tratándose de conflictos jurídicos individuales, **de conferir su representación a las organizaciones sindicales de las que son miembros, debe ser mediante poder extendido con las formalidades que la ley permite**, en este caso, el poder para litigar debe ser otorgado por escritura pública o por acta ante el Juez del proceso, salvo disposición legal diferente (que no es el caso), poder que para su eficacia procesal no requiere estar inscrita en los Registros Públicos, tal como lo prevé el artículo 72 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral” (Resaltado propio)*

Sobre el particular, Daniel Ulloa⁸ señala que “se deben tomar en cuenta dos conceptos: la capacidad procesal y la legitimidad procesal. Si bien las organizaciones sindicales tienen capacidad procesal, solamente tendrán legitimidad procesal cuando actúen conforme a lo dispuesto en la ley, es decir y actualmente, **cuando defiendan derechos colectivos que le son propios. En los demás casos, tal como lo ha ratificado la Primera Sala Laboral de Lima, requieren contar con la autorización correspondiente del interesado”.**

Para mayor abundamiento, es ilustrativo citar el **Pleno Laboral de 1998 en materia laboral** cuyo cuarto acuerdo establece lo siguiente:

*“Las organizaciones sindicales tienen la representación de los trabajadores en conflictos de naturaleza colectiva; pudiendo representar a éstos en conflictos de naturaleza individual **siempre***

⁸ ULLOA MILLARES, Daniel. *La Capacidad (y Legitimidad) Procesal Laboral de las Organizaciones Sindicales*. Lima: Revista Derecho y Sociedad de la PUCP N° 25, 2005, pág. 202

que exista otorgamiento de poder conforme a lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 10ª de la Ley Procesal de Trabajo, N° 26636.”

Posición del bachiller

Es evidente que, ya se trate de un proceso de amparo o de uno laboral bajo los alcances de la Ley N° 26636, el Sindicato debía contar con un poder de representación expreso que lo faculte a reclamar un derecho individual como lo es la reposición al centro de trabajo.

Es importante tener en cuenta el artículo 23° de la Ley N° 26636 que señala lo siguiente con relación a la representación efectuada por un sindicato:

*“La excepción de transacción será apreciada por el Juez, atendiendo al principio de irrenunciabilidad de derechos y las circunstancias que rodean dicha transacción. Lo resuelto por el Juez no implica prejuzgamiento. **Lo resuelto en un litigio en el que es parte un sindicato produce los efectos de la cosa juzgada para todos aquellos a los que representó”.***

Qué duda cabe que, al igual que el artículo 6° del Código Procesal Constitucional, este artículo regulado en la Ley Procesal de Trabajo, vigente al tiempo que se tramitaba el proceso, establece que lo resuelto en un proceso donde interviene el Sindicato constituye cosa juzgada respecto de todos aquellos a los que representó. En este sentido, siendo que los trabajadores no otorgaron poder de representación al sindicato, en caso la demanda hubiera sido declarada infundada, habrían visto afectados sus procesos, lo que evidencia, una vez más, que la pretensión referida a la reposición de los trabajadores constituye un derecho individual, para lo cual el sindicato no obtuvo la representación de los trabajadores y, por tanto, **no contaban con representación procesal ni legitimidad para plantear dicha pretensión en el proceso de amparo.**

Asimismo, a propósito de la regulación establecida en la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, se tiene que esta nueva ley establece legitimidad extraordinaria expresa para que el Sindicato pueda reclamar derechos individuales **sin necesidad de un poder especial de representación.** En efecto, el artículo 8.3° de la NLPT establece lo siguiente:

*“Los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados **sin necesidad de poder especial de representación**; sin embargo, en la demanda o contestación debe identificarse individualmente a cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones. En este caso, el empleador debe poner en conocimiento de los trabajadores la demanda interpuesta. La inobservancia de este deber no afecta la prosecución del proceso. La representación del sindicato no habilita al cobro de los derechos económicos que pudiese reconocerse a favor de los afiliados”.*

En este escenario, si el proceso se llevara bajo los alcances de la NLPT el sindicato válidamente podría haber demandado la reposición sin necesidad de contar con la representación de los trabajadores, bastando solo la identificación individual de cada uno de ellos.

Ahora bien, esta ley señala que el empleador debe poner en conocimiento de los trabajadores la demanda interpuesta, **pero que no hacerlo tampoco afecta la prosecución del proceso**, lo que evidencia que el sindicato tiene total libertad para iniciar procesos aun si los propios trabajadores afectados desconocen de su existencia. Sobre este punto considero que, si bien facilita el accionar de los sindicatos para demandar en representación de sus afiliados o ex afiliados, en alguna medida también restringe el campo de acción de los trabajadores, pues ellos, sin saberlo, podrían estar tramitando dos procesos paralelos con la misma pretensión y el fallo desfavorable en el proceso colectivo podría incidir negativamente a los intereses del trabajador en el proceso que este inicie personalmente.

Por último, y siendo que actualmente se encuentra vigente la NLPT, un proceso bajo esta ley constituye una vía igualmente satisfactoria para lograr la reposición de los trabajadores, por lo que, en caso se presentara un amparo como el que nos ocupa, el Juez podría, válidamente, declararlo improcedente y redirigirlo a la vía laboral ordinaria a fin que se solicite la reposición, ya sea como despido nulo o despido fraudulento, planteándose como pretensión única a fin que se tramite a través de un proceso abreviado.

7.2 Problema principal

¿Se puede fallar por una pretensión distinta a la planteada en el petitorio de la demanda? Una lectura a las sentencias del Juzgado y del Tribunal Constitucional

7.2 Problema secundario

¿La incongruencia procesal es causal de nulidad?

¿La falta de correspondencia entre lo peticionado y lo acreditado es fundamento suficiente para declarar infundada una demanda?

Con relación a este problema, ya entrando a la decisión de fondo, consideraremos lo resuelto tanto por el Juzgado Civil como por el Tribunal Constitucional a efectos de analizar la congruencia entre lo peticionado y lo resuelto por cada instancia aludida.

En ese sentido, se tiene que el Sindicato planteó el siguiente petitorio en la demanda:

- Se ordene el cese de la vulneración de sus derechos constitucionales a la libertad sindical y a la huelga.
- Se deje sin efecto el despido de los 26 trabajadores.

Ahora bien, un principio procesal que rige el actuar de todo Juez es el **Principio de Congruencia Procesal**. Al respecto, Devis Echandía⁹ lo define como “*el principio normativo que exige la **identidad jurídica** entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes*”.

Por su parte, Montero Aroca¹⁰ señala que “*el fundamento, pues, de la incongruencia se encuentra en que **son las partes las que determinan lo que someten a la decisión judicial**. Desde el punto de vista del actor, porque él fija el objeto del proceso por medio de la pretensión, y desde la perspectiva del demandado porque él puede contribuir a delimitar (no el objeto del proceso) pero sí el objeto del debate por medio de la alegación de excepciones materiales*”.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha señalado que el principio de congruencia es “*uno que rige la actividad procesal, y obliga al órgano jurisdiccional a pronunciarse sobre las pretensiones postuladas por los justiciables*”¹¹. Asimismo, ha agregado que “*dicho principio garantiza que el juzgador resuelva cada caso concreto **sin omitir, alterar o exceder las pretensiones formuladas por las partes***”¹² (Resaltado propio)

Se advierte, pues, que el Principio de Congruencia Procesal basa su sustento entre lo pedido por las partes y lo que resuelve el Juez que debe estar delimitado justamente por lo primero. Una vulneración de dicho principio implica también una vulneración del derecho de defensa, en la medida que, si el Juez reconoce una pretensión no solicitada en la demanda, **habría restringido al demandado la oportunidad de defenderse de una pretensión no conocida**.

Esto es precisamente lo que lleva a que el Principio de Congruencia Procesal configure un límite al aforismo *iura novit curia*, previsto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil que establece que “*El Juez debe de aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, **no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes***”; y también, de forma implícita, en el artículo VIII del Código Procesal Constitucional que establece que “*el órgano jurisdiccional*

⁹ DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Compendio de Derecho Procesal. Tomo I. Teoría General del Proceso*. Bogotá: Duodécima Edición, 1999, pág. 49.

¹⁰ MONTERO AROCA, Juan. *Derecho Jurisdiccional II Tomo II. Proceso Civil*. Valencia: 22 edición, Editorial Tirant lo Blanch, 2014, pág.387.

¹¹ STC Exp. N° 1300-2002-HC/TC, Fundamento 27

¹² STC Exp. N° 7022-2006-PA/TC, Fundamento 9

competente **debe aplicar el derecho que corresponda al proceso**, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente”.

Dicha limitante consideramos necesaria y acertada en la medida que impide que el Juez cambie el petitorio o lo adecue a fin de declarar fundada la demanda, más allá que lo pedido no sea precisamente lo que debió solicitarse en el petitorio.

Ahora bien, el principio *iura novit curia* tiene que ver solo con el derecho a aplicar, más no con el petitorio ni con los hechos invocados, por lo que ante una deficiencia de los fundamentos de derechos invocados, el juez, válidamente, podrá suplir dicha deficiencia. ¿Pero qué ocurre cuando la parte demandante no plantea correctamente el petitorio?

En dichos casos, la regla general es que el Juez deberá limitarse a lo expresamente peticionado en el petitorio y fallar en función de ello. Hacer cualquier variación del mismo implicará una trasgresión del principio de congruencia procesal y el deber de motivación.

Al respecto, resultan ilustrativas sendas sentencias de la Corte Suprema donde se han declarado nulas las sentencias de vista que declaraban fundadas demandas de reposición, pero por otro tipo de despido al planteado en la demanda.

Así, se tiene la **Casación Laboral N° 1969-2014-Piura**, donde los Jueces Supremos consideraron que había una vulneración al principio de congruencia procesal y del deber de motivación de las resoluciones judiciales, cuando no obstante haber formulado el demandante como pretensión principal el despido nulo, la sala laboral declaró fundada la demanda, pero por despido fraudulento, que no era parte del petitorio del trabajador.

Similar pronunciamiento se tuvo en la **Casación Laboral N° 4468-2016-Lambayeque** donde la parte demandante invocó despido incausado, pero tanto el Juzgado como la Sala Laboral fallaron por despido fraudulento, incurriendo en incongruencia procesal y violación de debida motivación, por lo que la Corte Suprema declaró nula la sentencia.

De esta manera, la Corte Suprema cuestiona los pronunciamientos de los juzgados laborales donde se varía el tipo de despido indicado por el trabajador en su petitorio sobre la base del principio *iura novit curia* que, como ya ha quedado evidenciado, no puede suponer una extralimitación de las funciones del Juez ni que este se coloque en la posición del abogado de la parte demandante.

Ahora bien, cuando se hace una lectura del fallo del Juzgado Civil en el proceso de amparo se advierte que en la sentencia el Juez, de manera indubitable, señala que en el presente caso **no se aprecia vulneración a los derechos de libertad sindical ni huelga, sin embargo, declara fundada la demanda y ordena la reposición de los trabajadores al haberse advertido una violación al debido proceso sustantivo.**

Del petitorio no se aprecia, en ningún extremo, alguna pretensión referida a violación del debido proceso sustantivo. Es manifiesto que en dicha sentencia el Juez violó el principio de congruencia procesal al fallar por una pretensión no solicitada en el petitorio y respecto del cual la parte demandada no tuvo oportunidad de defenderse.

En el caso del pronunciamiento del Tribunal Constitucional, este señala que ha habido una **violación a la libertad sindical en su dimensión plural**, lo que protege la autonomía sindical que implican las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales.

El Tribunal Constitucional señaló que la empresa no había podido probar las faltas imputadas y por ello declara fundada la demanda, ordenando la reposición de los trabajadores sindicalizados y dirigentes, aun cuando estos últimos no podían asumir en el acto el cargo directivo que ostentaban al momento del cese.

Es claro que en el petitorio el sindicato nunca precisó el tipo de libertad sindical que reclamaba afectado, sino que lo plasmó de forma general. Ante dicha imprecisión, el Tribunal Constitucional, a fin de no dejar desprotegidos a los demandantes llena dicho vacío y en aplicación del principio *iura novit curia*, hace una precisión del petitorio que no se había solicitado de manera expresa en la demanda, con lo que se refiere a la afectación de la libertad sindical en su dimensión plural.

En este escenario, vale plantearse la siguiente cuestión: ¿qué incidencia tiene la suplencia de queja deficiente en la solución de procesos constitucionales? En todo caso, dicha suplencia no puede suponer, bajo ningún motivo, un reemplazo de la parte demandante ni tampoco una modificación de los términos de la demanda.

Al respecto, el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional prescribe que *“el contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente Código **deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos, así como de las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte**”*. El principio constitucional de suplencia de queja deficiente y el *iura novit curia* calzaría dentro de estos preceptos acordes a los derechos humanos.

En atención a lo antes señalado, el Tribunal Constitucional en la **sentencia recaída en el expediente N° 2148-2010-PA/TC** ha aplicado el principio de suplencia de queja deficiente y del deber especial de protección de los derechos fundamentales que contienen los procesos constitucionales. En dicho proceso la demandante reclamó su reposición por despido discriminatorio por embarazo, sin embargo, no pudo acreditar haber comunicado a su ex empleador su estado gestacional.

No obstante lo anterior el Tribunal Constitucional, haciendo uso del principio de suplencia de queja deficiente procedió a analizar la validez de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por incremento de actividad, aun cuando no habían sido cuestionados ni en la demanda ni a lo largo del proceso, y **declaró que estaban desnaturalizados** al haber incurrido en simulación o fraude a las normas del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Volviendo al caso de nuestro análisis particular, considero que, aunque no se haya señalado de forma expresa, lo que aplica el Tribunal Constitucional en su fallo es la suplencia de queja deficiente, pues resulta manifiesto que, tal como estaba plantada la demanda, no podía señalarse como punto controvertido la afectación de la libertad sindical en su dimensión plural. Es más, existiendo dos tipos de afectación, la parte demandante debió haber cumplido con precisar ello en el petitorio, lo cual debió haber sido objeto de cuestionamiento por parte de la parte demandada al momento de contestar la demanda.

Ilustrativo es lo que la Constitución Mexicana señala con relación a la suplencia de queja deficiente y su aplicación a los procesos de amparo, más aún si se tiene en cuenta que fue en dicho país donde surge el amparo como institución del derecho.

El artículo 107°, fracción II, sexto párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que *“en el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de los conceptos de violación o agravios de acuerdo con lo que disponga la ley reglamentaria”*. A propósito de ello, la Suprema Corte de Justicia de dicho país en la revisión 470/2014¹³ realizó un análisis de la figura en cuestión y señaló lo siguiente:

*“La suplencia de la deficiencia de la queja implica una **restricción de rango constitucional de algunas exigencias fundamentales del debido proceso**; concretamente, al de la necesidad de que los tribunales actúen con absoluta imparcialidad, así como de su deber de resolver en forma **estrictamente congruente con lo pedido**, y con base en la fijación de una litis previsible sobre la cual las partes puedan exponer sus puntos de vista antes de que se dicte el fallo definitivo; ya que si bien son evidentes las lesiones de estas elementales obligaciones de los juzgadores, dada la incorporación de dicha figura en el texto de la Constitución Federal, debe estarse a lo ordenado por ella, ante la contradicción insuperable entre la igualdad procesal y el auxilio oficioso que se impuso constitucionalmente a los juzgadores de amparo en favor de determinadas categorías de quejosos.”*

¹³ <http://juristadelfuturo.org/wp-content/uploads/2019/04/AMPARO-DIRECTO-EN-REVISI%C3%93N-470-2014-juristadelfuturo.org.pdf> pág. 31

Posición del bachiller

Sin perjuicio de lo señalado ya como posición en párrafos previos, se advierte que en los procesos de amparo resulta posible y, por lo tanto, constitucionalmente válido que el juzgador supla la deficiencia en la pretensión, sin que ello suponga una causal de nulidad del fallo.

Este principio constituye una trasgresión del derecho de defensa y de la imparcialidad del juez, como bien lo reconoce la Suprema Corte de México y en nuestro país solo es admitida en los procesos constitucionales mas no en los procesos seguidos bajo la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo, donde los jueces supremos han sido claros en declarar nulos los pronunciamientos de las Salas que adecuan el petitorio, la categoría jurídica del despido o van más allá de los términos en que están planteadas las pretensiones, cuyas sentencias ya han sido citadas líneas arriba.

Sí es ilustrativo mencionar la primera conclusión del Pleno Jurisdiccional Laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo realizada los días 13 y 14 de septiembre de 2013:

CONCLUSIONES PLENARIAS – PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL – NLPT Lima, 13 y 14 de setiembre de 2013		
TEMA	PREGUNTA	CONCLUSION PLENARIA
1. El Petitorio Implícito en los Procesos Abreviados Laborales.	Se tramita en proceso Abreviado Laboral la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497; en este supuesto cuando además del petitorio principal, la demanda contiene un petitorio implícito, ¿el juez debe rechazar la demanda?; de no ser así ¿determina la nulidad de la sentencia? o la sala está en la obligación de pronunciarse también por el petitorio implícito.	El Pleno adoptó por MAYORÍA que “En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”

Como se aprecia, si bien es cierto que el petitorio como tal no puede ser modificado en la vía laboral por un juez, sí hay una situación que es admitida: la del petitorio implícito, que no es propiamente una modificación, sino **la admisión de pretensión no señalada expresamente.**

El petitorio implícito es, pues, una excepción o hipótesis de flexibilización del principio de congruencia en los procesos abreviados de carácter laboral regulados en la NLPT. En el artículo 2.2 se señala que los juzgados especializados de trabajo conocen en proceso abreviado laboral, de la reposición cuando esta se plantea como **pretensión principal única.**

En el caso puntual del pleno, se está señalando que el petitorio implícito es una pretensión referida a la desnaturalización de contrato, justamente para que la demanda pueda tener sentido, invocándose para ello el principio *iura novit curia*, sin embargo, personalmente, discrepo de dicha afirmación en el sentido que la desnaturalización no es un asunto de puro derecho, sino más bien se funda en hechos que determinan que el contrato esté desnaturalizado.

Bajo esa perspectiva, la pretensión de desnaturalización debería ser expresa y estos procesos deberían ventilarse bajo la vía laboral ordinaria, lo que no afecta al trabajador porque tiene expedito su derecho a reclamar la indemnización por daños y perjuicios que estime conveniente. Entiendo que esta fórmula procesal de petitorio implícito se hace con ánimo de hacer más expeditos los procesos de reposición.

Distinto ocurre en los procesos de amparo, donde el Juez tiene una mayor libertad para pronunciarse sobre el fondo, cuyo fundamento tiene estrecha relación con los diversos tratados de derechos humanos y una efectiva tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales en juego que podrían verse afectados de forma irreparable.

En ese sentido, las respuestas a los problemas planteados dependerán de la naturaleza del proceso que se lleve. En los procesos laborales es claro que el Juez no puede ir más allá de lo planteado en el petitorio, sin embargo, en los procesos de amparo el Juez podrá adecuar o suplir alguna deficiencia en el petitorio, sin que ello constituya causal de nulidad, siempre que la finalidad concreta sea lo efectivamente solicitado en la demanda.

8. Problemas en materia procesal civil

8.1 Problema principal

¿El trabajador puede desistirse de la pretensión y del proceso en el proceso de amparo?

8.1 Problemas secundarios

¿Cuál debe ser la interpretación de los artículos 343° y 344° del CPC?

Este problema resulta muy interesante porque en el caso materia de estudio 3 de los trabajadores que habían iniciado procesos de nulidad de despido en la vía laboral ordinaria presentaron el desistimiento de la pretensión y del proceso en el litigio de amparo interpuesto por el sindicato contra la empresa.

La cuestión adicional que surge, entonces, es si resulta jurídicamente válido que alguien que no interpone la demanda puede o no desistirse de la pretensión y del proceso en dicho litigio.

Como se había precisado previamente, el trabajador es el titular del derecho de reposición, por lo que es él quien tiene la legitimidad para demandar. En ese escenario, resulta pertinente tener en cuenta cómo regula el Código Procesal Civil la materia:

“Oportunidad

Artículo 342.- El desistimiento del proceso o del acto procesal se interpone antes que la situación procesal que se renuncia haya producido efecto.

El desistimiento de la pretensión procede antes de que se expida sentencia en primera instancia, salvo que sea convencional.

Desistimiento del proceso o del acto procesal. -

*Artículo 343.- El desistimiento del proceso lo da por concluido sin afectar la pretensión. Cuando se formula después de notificada la demanda, requiere la conformidad del demandado expresada dentro de tercer día de notificado, o en su rebeldía. **Si hubiera oposición, el desistimiento carecerá de eficacia, debiendo continuar el proceso. (...)***

Desistimiento de la pretensión. -

*Artículo 344.- La resolución que aprueba el desistimiento de la pretensión, produce los efectos de una demanda infundada con la autoridad de la cosa juzgada. **Este desistimiento no requerirá la conformidad del demandado, debiendo el Juez revisar únicamente la capacidad de quien lo realiza y la naturaleza del derecho que sustenta la pretensión, teniendo en cuenta lo dispuesto sobre la improcedencia del allanamiento en lo que corresponda.***

*Si el desistimiento no se refiere a todas las pretensiones o **si sólo es deducido por uno de los demandantes, el proceso continuará respecto de las pretensiones y personas no comprendidas en él.** En este último caso, debe tenerse presente lo dispuesto sobre litisconsorcio necesario.” (Resaltado propio)*

De una lectura sistemática de las normas antes glosadas se advierte que, tratándose de la pretensión de reposición al centro de trabajo, cuyo titular es el propio trabajador, este está legitimado para solicitar el desistimiento de la pretensión y del proceso en el litigio iniciado por el sindicato contra la empresa.

Ahora bien, antes de abordar las consecuencias jurídicas de cada figura procesal en el caso bajo análisis, conviene precisar cuál es el concepto de desistimiento. Al respecto la Real Academia Española¹⁴ señala que el verbo desistir tiene dos acepciones. El primero de ellos se refiere a apartarse de una empresa o intento empezado a ejecutar o proyectado y la segunda acepción señala que es abdicar o abandonar un derecho o una acción procesal.

¹⁴ <https://dle.rae.es/desistir>

Esta segunda acepción nos da la idea clara que hay detrás de la figura de desistimiento. Tal como lo señalan las normas citadas, el desistimiento implica una renuncia, ya sea del proceso en su conjunto o de alguna pretensión en específico.

Como se señaló líneas arriba, el trabajador es el titular del derecho de reposición que se demanda y en ese sentido resulta plenamente capaz de formular desistimiento de dicho derecho en el proceso iniciado por el sindicato, aún cuando no figura como demandante.

Ahora bien, en el análisis del caso se advierte que 3 trabajadores formularon desistimientos de la pretensión y del proceso y aun cuando en un primer pronunciamiento por parte del Juzgado se aprueba el desistimiento, el sindicato, al absolver el traslado, señala entre sus fundamentos lo siguiente:

- La relación jurídico procesal es entre el sindicato y la empresa demandada
- No hay pluralidad de demandantes
- No corresponde que se admitan escritos de terceros solicitando desistimientos en un proceso donde no son parte
- Los desistimientos se refieren a un petitorio no solicitado: la reposición

Teniendo en consideración ello, el Juzgado mediante resolución N° 07 declara nulas las resoluciones que daban por desistidos a los 3 solicitantes por un único argumento: **no haberse cumplido lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 343° del Código Procesal Civil.**

Al respecto, hay que tener en cuenta que los solicitantes no solo se desistieron del proceso, para cuya aprobación, efectivamente, se requiere la conformidad del demandado, sino que además se formuló **desistimiento de la pretensión**. Sobre dicha figura, el artículo 344° es claro y no deja lugar a dudas que **el desistimiento de la pretensión no requiere la conformidad del demandado**, en cuyo caso el Juez únicamente debe revisar la capacidad de quien lo realiza y la naturaleza del derecho que sustenta la pretensión.

Posición del bachiller

En el caso bajo análisis los solicitantes contaban con la capacidad y legitimidad para solicitar tal desistimiento, teniendo en cuenta que estos son titulares del derecho de reposición, que más allá de que el sindicato no reclame la reposición de forma expresa, **sí lo solicita como consecuencia jurídica al solicitar se deje sin efecto los despidos de los trabajadores.**

Yendo más a fondo, vale resaltar el hecho que el Sindicato actúa como representante de los trabajadores especialmente en la pretensión referida a dejar sin efectos los despidos, **cuya consecuencia jurídica y de hecho recaería exclusivamente en los trabajadores afectados con el despido.**

En ese sentido, aun cuando en el proceso no se habla de una representación formal, en la práctica el sindicato funge como representante de los trabajadores y en tal medida los titulares del derecho pueden actuar directamente y solicitar que respecto de ellos no prosiga el proceso, con lo cual los efectos de la sentencia no les serían aplicables.

Ahora bien, es un hecho que la relación jurídica procesal de este caso se da entre el sindicato y la empresa, sin embargo, ello no desmerita la legitimidad de los solicitantes, más aún si se consideramos que en el presente caso existe litisconsorcio activo, en la medida que el petitorio se refiere, textualmente, a que se debe sin efecto un total de 2 despidos los cuales se concretizan en 21 personas, individuales e independientes.

En ese sentido, considero que el desistimiento de los solicitantes resulta totalmente válido y jurídicamente posible, lo cual concuerda con lo dispuesto en los artículos 343° y 344° del Código Procesal Civil, más aún si se advierte que dichos desistimientos no afectan la prosecución del proceso respecto de todos los demás trabajadores afectados con el despido.

Lo anterior guarda coherencia con el fallo de la Primera Sala Civil que resuelve el recurso de apelación formulado por la empresa contra la resolución que declara nula la resolución que tiene por desistidos a los solicitantes.

El fundamento de la Sala señala que el sindicato ejerce la representación mientras no haya declaración expresa de los trabajadores de separarse del proceso y considerando que hubo 3 trabajadores que sí se apersonaron al proceso para desistirse, **dicho acto constituye una manifestación de voluntad propia de los directamente emplazados y, ante lo cual, corresponde al Órgano Jurisdiccional amparar por ser una decisión autónoma**, fallo con el que concuerdo plenamente por los fundamentos esbozados en extenso y que tiene que ver, estrictamente, con la legitimidad y titularidad del derecho.

8.2 Problema principal

Hay procesos laborales a la par del amparo, en cuyas pretensiones se solicita la reposición. ¿Son procesos idénticos o conexos?

8.2 Problemas secundarios

¿Cabe plantearse litispendencia en virtud de los procesos laborales en la vía ordinaria?

¿Qué papel juega la seguridad jurídica a fin de evitar pronunciamientos contradictorios?

El planteamiento de la prejudicialidad como mecanismo de defensa y la observancia del artículo 139.2 de la Constitución como sustento de la prejudicialidad

En el caso bajo análisis resulta interesante observar que, a la par de dicho proceso, se tramitaban procesos laborales individuales en la vía ordinaria cuya finalidad concreta era la misma: lograr la reposición al centro de trabajo. La parte demandada en todos resultaba ser el mismo: la compañía Minera Atacocha S.A.

¿Qué se debe entender por procesos idénticos? El artículo 452° del CPC establece lo siguiente: Hay identidad de procesos cuando las partes o quienes de ellos deriven sus derechos, el petitorio y el interés para obrar, sean los mismos.

De una revisión de los procesos se advierte lo siguiente: el demandado es el mismo. El petitorio, si bien es cierto, no coincide literalmente, sí puede advertirse que sus componentes, esto es, el objeto y la *causa pretendi*, sí pueden ser entendidas como idénticas. Con relación al objeto el profesor español Asencio Mellado¹⁵ señala que “*el objeto de la pretensión, no sólo consiste en la realización de un pedido concreto, sino esencialmente en la solicitud de una consecuencia jurídica prevista en el ordenamiento, ya que necesariamente dicha consecuencia deberá estar sustentada en la afirmación del supuesto de hecho de una norma.*” Por su parte, Juan Monroy¹⁶ señala, de otro lado, que “*el objeto consistiría en el pedido concreto, es decir, aquello que en el campo de la realidad el pretensor quiere que sea una actuación de lo pretendido*”.

Podemos señalar, entonces, que el objeto es estrictamente el pedido en la pretensión, lo que no debe confundirse con la *causa pretendi*. De acuerdo a la doctrina mayoría se entiende que la *causa pretendi* es el supuesto de hecho que origina que se formule el objeto de la pretensión, es decir, hay una relación causa – efecto.

En el caso concreto, la *causa pretendi* es el despido efectuado por la empresa y el objeto de la pretensión es la reposición, lo que se repite, tanto en los procesos individuales de despido, como en el proceso de amparo bajo análisis.

¹⁵ ASENCIO MELLADO, José María. *Derecho Procesal Civil. Parte primera*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 1997. pág. 112

¹⁶ MONROY GÁLVEZ, Juan. *Introducción al proceso civil*. Tomo I. Santa Fe de Bogotá: De Belaunde & Monroy, 1996. pág. 274

De otro lado, el interés para obrar es una institución procesal cuya finalidad es analizar “la utilidad” que el proceso puede proveer a la necesidad de tutela invocada por las partes, lo que constituye también una de las condiciones de la acción. Al respecto, resulta importante acotar que Giovanni Priori¹⁷ al comentar el artículo VI del Título Preliminar del Código Civil ha señalado que *“ha quedado ya superada la confusión que existía entre el interés para obrar de naturaleza Procesal y aquel interés material recogido en el citado artículo VI del Título Preliminar del Código Civil, el cual es entendido como el interés jurídicamente prevalente reconocido por el legislador en las normas jurídicas y que puede ser calificado como interés patrimonial o moral”*.

En concreto, puede señalarse que el interés para obrar es el interés en el resultado, en la sentencia que le genera al demandante un provecho económico o moral, lo que incide en su esfera personal. Es decir, se busca solucionar el conflicto o incertidumbre jurídica que se le plantea al Juez.

Ahora bien, de la revisión de los procesos laborales y el amparo se advierte que en ambos se busca la reposición de los trabajadores, por lo que se podría afirmar que el interés para obrar es el mismo.

No obstante, a todo esto, resulta importante señalar que las parte procesales no coinciden exactamente. Si bien es cierto, los trabajadores son los titulares del derecho de reposición, estos no plantearon la demanda de amparo, sino que en dicho proceso la relación jurídica procesal se ha establecido entre la compañía Minera Atacocha S.A. y el sindicato, siendo que este último posee personería jurídica por mandato de la ley lo que la hace independiente de sus miembros afiliados, aun cuando son estos los que le dan vida.

En estricto, no podría hablarse de una triple identidad, sin embargo, siendo evidente que el objeto de la pretensión y el interés para obrar es el mismo en ambos procesos, resulta manifiesto que ambos procesos son conexos, máxime si previamente se ha señalado, en extenso, que se podrían obtener pronunciamientos contradictorios en uno y otro.

Posición del bachiller

En los procesos analizados **no hay identidad plena, pero la conexidad es evidente**, sin dejar de lado que **el petitorio concreto en ambos procesos es el mismo: la reposición al centro de trabajo**. Atendiendo a dicho escenario, el planteamiento de la litispendencia resultaría improcedente, más allá que sea manifiesto la posible contradicción de pronunciamientos.

¹⁷ Código Civil Comentado por los 100 mejores especialistas. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica. 2003. pp. 64-70

Es sobre esto último que resulta relevante analizar el papel de la **seguridad jurídica** en este proceso, en la medida que el sindicato puede obtener un pronunciamiento favorable, que en efecto fue así, mientras los trabajadores pueden obtener pronunciamiento en contra en la vía laboral ordinaria.

La seguridad jurídica no puede entenderse sin el principio de predictibilidad, lo que implica que las partes conozcan de antemano, razonablemente, cuál va a ser el pronunciamiento del Juez. En nuestra constitución no está expresamente señalada la seguridad jurídica como derecho ni principio, sino que se soslaya del artículo 139° referido a la función jurisdiccional y el artículo 62° relacionado con los contratos ley.

En el caso objeto de análisis consideramos que el proceso de amparo que discurre a la par de los procesos laborales de reposición vulnera la seguridad jurídica en la medida que es patente la probabilidad de pronunciamientos contradictorios y, atendiendo a que existe una manifiesta conexidad entre los procesos, en la contestación de demanda se pudo haber planteado la **prejudicialidad como mecanismo de defensa a fin que los jueces laborales, en principio, puedan determinar o no la comisión de falta grave imputada a los trabajadores y suspender el proceso de amparo.**

¿Qué es la prejudicialidad? Indudablemente la prejudicialidad exige que haya conexidad, pero al mismo tiempo implica que la resolución de un caso está supeditada a la resolución de alguna pretensión en otro proceso. En el caso bajo análisis, qué duda cabe, el amparo podría ser irrelevante si en sede judicial se declaraba que los trabajadores, efectivamente, habían cometido falta grave susceptible de despido.

De darse dicho pronunciamiento, el Juez Constitucional no podría declarar fundada la demanda de amparo en la medida que hubo causa justa de despido. En este punto resulta ilustrativo lo que señala la Constitución en el artículo 139.2: *“ninguna autoridad judicial puede avocarse a **causas pendientes ante el órgano jurisdiccional** ni inferir en el ejercicio de sus funciones”*.

El citado artículo establece, con claridad meridiana, que un juez no puede resolver materias que se encuentran pendientes de ser resueltas ante otro órgano jurisdiccional, prohibición esta que es precisamente el sustento de la prejudicialidad. Para resolver el amparo el Juez debió advertir dicha situación en la medida que el resultado seguido en la vía ordinaria podía incidir o configurar un pronunciamiento contradictorio con el amparo en curso.

Sin entrar a desarrollar la actuación probatoria, señalaré que, en todo caso, **el Juez laboral estaba en mejor aptitud de determinar si hubo o no la comisión de falta grave casual de despido de los trabajadores y que es justamente el sustento del TC para estimar la demanda al no haberse probado idóneamente las causas de despido.**

9. Problemas en materia laboral

9.1 Problema principal

¿La individualización de los trabajadores es un requisito para proceder con el despido?

9.1 Problemas secundarios

¿Cuál debe ser la interpretación del artículo 25° inciso a) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728? ¿La empresa cumple con la exigencia legal?

¿Es indispensable que los trabajadores sean sentenciados en un proceso penal para acreditar culpabilidad?

¿Si los trabajadores fueran sentenciados, se les podría volver a despedir? ¿viola ello el principio de *ne bis in idem*?

A lo largo del análisis desarrollado hasta ahora podemos afirmar que la vía laboral resultaba más idónea para determinar la responsabilidad de los trabajadores despedidos por la empresa que lo que puede actuar un Juez en un proceso constitucional.

En todo caso, tomando la premisa de que el proceso laboral resultaba más idóneo para la establecer la responsabilidad o no de los trabajadores despedidos, se procederá a hacer el análisis del caso sobre el fondo a fin de determinar si existió o no responsabilidad en los trabajadores despedidos.

Ahora bien, la potestad sancionadora del empleador emana de su condición de tal, es decir, de quien ostenta la facultad *ius puniendi* dentro de la relación laboral. Sin embargo, es importante acotar que el ejercicio de dicha facultad, que es discrecional, debe ser consecuencia de un procedimiento donde se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que el despido únicamente puede ser aplicado por el empleador cuando existe causa justa para ello, habiendo dos únicos supuestos: **causa justa relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador**, tal como los señala el artículo 22° de la LPCL.

Como toda potestad *ius puniendi*, quien ejecuta la sanción debe identificar al responsable de la comisión de la falta, en este caso, los trabajadores de manera individual, sobre todo si se tiene en cuenta que el despido por falta grave tiene naturaleza individual.

Entonces, para poder sustentar el despido de los trabajadores, **la empresa minera debió comprobar de manera objetiva la falta lo que implica individualizar a los trabajadores que cometieron los actos**

vandálicos que se imputan, lo que constituye un requisito esencial para determinar la responsabilidad de cada uno. De la revisión de las pruebas ofrecidas por la demandada se advierte que esta presenta, entre otras, la siguiente documentación:

- Quince fotografías que acreditan los daños producidos contra los bienes de la empresa y los actos vandálicos, **en los que participó el demandante en forma directa o como incitador.**
- Fotocopia del acta de inspección especial de la dirección regional de trabajo que constata que **trabajadores afiliados al sindicato han materializado la huelga y los actos vandálicos.**
- Fotocopia del acta fiscal que **constata la realización de actos vandálicos**
- Tres actas policiales que constatan la realización de **actos vandálicos realizados, entre otras, por el demandante.**
- Certificación policial que **acredita que entre 200 personas entre trabajadores y mujeres** treparon ilegalmente las paredes de la empresa y dañaron bienes propios como la puerta de entrada, vehículos y caseta de vigilancia, además de **agredir con objetos contundentes a personal policial, trabajadores de nuestra empresa y personal de vigilancia.**

Asimismo, en la contestación de demanda se indica que durante las acciones vandálicas el Ing. Juan Carlos Silva Gonzales y la asistente social María Dávila Pineda lograron identificar a los 21 trabajadores despedidos, sin embargo, no obra documento probatorio que sustente tal alegación.

En efecto, tanto en la sentencia de primera instancia como en el pronunciamiento del Tribunal Constitucional se ha coincidido en algo elemental: la empresa minera no ha podido acreditar la responsabilidad individual de cada uno de los trabajadores despedidos. **De la lectura de los medios probatorios ofrecidos se advierte que todos son genéricos, sin precisar la individualización de ningún trabajador.**

Es más, poniendo esto de relieve, el Tribunal Constitucional en el fundamento 12 de la sentencia señala lo siguiente:

*“En efecto, de fojas 21 a 170 de autos obran las cartas de imputación de cargos y de despido, las cuales **tienen el mismo tenor, las mismas fechas y atribuyen de manera general las mismas responsabilidades a todos los trabajadores sindicalizados despedidos, incluyendo a todos los dirigentes sindicales, por los daños ocasionados durante la mencionada paralización de labores. En efecto, todas ellas indican que “(...) la paralización de labores se materializó, realizándose con actos de violencia, en los que usted participó en forma activa o como incitador (...); y, más adelante que: “su persona se encuentra completamente identificada e individualizada en este acto vandálico” De ello se concluye, meridianamente, que la demandada, mediante las cartas mencionadas, no ha podido determinar responsabilidades individuales vinculadas a hechos concretos sino que atribuye, abstracta y subjetivamente, la responsabilidad de los***

mencionados daños a la totalidad de la dirigencia sindical y a otros trabajadores sindicalizados.“ (Resaltado propio)

De la lectura de dicho fundamento, en concordancia con los mismos medios probatorios ofrecidos por la demandada, se aprecia que esta no ha cumplido con un requisito esencial para despedir a los trabajadores: el haber comprobado objetivamente las faltas, lo que implica la individualización de cada uno de los involucrados. Podemos afirmar, a la luz de los medios probatorios que se adjuntaron en la contestación de demanda, que **la empresa demandada no satisfizo la carga probatoria necesaria para determinar la participación individual de cada uno de los trabajadores despedidos.**

Hay que tener en cuenta que las faltas imputadas a los trabajadores son los incisos a), f) y g) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral en lo que se refiere a:

- Incumplimiento injustificado de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral
- Actos de violencia, grave indisciplina, actos de extrema violencia
- Daño intencional a los edificios, instalaciones y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta

En cada uno de ellos se exige la individualización de los involucrados, pues una imputación genérica como la señalada en las cartas de pre aviso y de despido no solo vulnera el deber de motivación, sino también el principio de causalidad que debe existir entre la falta y el despido, en la medida que **solo sería procedente el despido si la falta está debidamente comprobada, así como su autor material.**

Ahora bien, habiendo establecido que la responsabilidad individual es un requisito para la procedencia del despido, con relación al inciso a) referido al Incumplimiento injustificado de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral el Juzgado de primera instancia señala que no se ha acreditado dicha falta con la constatación policial ni tampoco se ha tenido la verificación puntual de la autoridad administrativa.

Al respecto, el hecho referido al incumplimiento de obligaciones de trabajo la empresa podría haber alegado que se refiere al hecho puntual que en los días de la huelga declarada improcedente e ilegal, **los trabajadores no cumplieron sus obligaciones de trabajo.**

Para ello solo hay que remitirse a la declaración de los propios trabajadores quienes reconocen haber participado en la huelga ilegal, por lo que no requiere mayor acerbo probatorio. Ahora bien, de la lectura

completa del inciso a) se advierte que la norma exige la competencia de la policía para los **casos de reiterada paralización intempestiva, supuesto este que no ha sido objeto de imputación ni en la carta de pre aviso ni en la carta de despido.**

Entonces, es evidente, pues que, aun cuando no puede obviarse el hecho que la empresa no hizo la identificación concreta de cada uno de los trabajadores involucrados en el despido, no es menos cierto que el Juzgado hace una interpretación errada del artículo en cuestión al exigir un documento público que no se exige en la norma misma, sino para otro supuesto. En ese sentido, al no ser exigible, la empresa no estaba obligada a presentar documentación pública, sin perjuicio, reitero, de que **tenga que probar la individualización de los participantes mediante cualquier otro documento idóneo para tal fin, como pudo ser la presentación de una video grabación de alguna de las cámaras de seguridad.**

Ahora bien, otro punto que también se señala en la sentencia de primera instancia, específicamente en el fundamento decimo primero, es que *“al haberse denunciado estos hechos en la fiscalía, dicha entidad aun no determina la responsabilidad o no de los trabajadores despedidos, por lo que **hasta que no se les declare culpables, no se podría acreditar la participación de los trabajadores despedidos en las faltas imputadas.**”*

Con relación a dicha afirmación, es importante tener en cuenta lo señalado en el artículo 26° de la LPCL que señala que:

*“Las faltas graves señaladas en el artículo anterior se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, **con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.**”*

Es manifiesto que lo afirmado por el Juez de primera instancia resulta equivocado en la medida que la propia ley establece que no es requisito *sine qua non* el que para determinar la responsabilidad de un trabajador se requiera de un fallo condenatorio en la vía penal.

Posición del bachiller

El motivo principal por el que se despedía a los trabajadores, según las cartas de pre aviso y de despido, fue el quebrantamiento de la buena fe laboral, con la consecuente pérdida de la confianza en las labores desempeñadas por los trabajadores, **sancionándose esta y no la autoría del delito.** En este caso no resulta necesaria una previa sentencia penal firme toda vez que ni las normas ni la jurisprudencia la requieren para declarar la procedencia del despido.

Es claro que en un proceso laboral las connotaciones penales que pudiera tener una falta no requieren de un proceso previo en la vía penal. E incluso, en general, no declarándose la culpabilidad de un trabajador en la vía penal, este podría ser válidamente despedido. Entonces, contrario sensu, no es indispensable que los trabajadores sean sentenciados en un proceso penal para acreditar culpabilidad dentro de un proceso laboral, por lo que la empresa podía haber usado otros medios idóneos para determinar la culpabilidad en los hechos imputados de los trabajadores despedidos.

Ahora bien, ¿cómo podría actuar la empresa si, luego de repuestos los trabajadores, el Juez penal condena a los trabajadores por los delitos denunciados? Lo primero a tener en cuenta es que no se les podría despedir por las mismas faltas que fueron causa de despido en este proceso. Hacerlo implicaría la violación del principio *ne bis in idem*.

Por el contrario, hay que considerar que entre las distintas causas relacionadas con la conducta que justifican el despido establecido en el artículo 24° de la LPCL se encuentra la condena penal por delito doloso, sentencia que debe haber quedado firme. Este supuesto justificará el despido, incluso en los casos que la condena sea por un delito de acción privada, como son los delitos contra el honor, siempre y cuando haya quedado firme la sentencia condenatoria.

Ahora bien, este análisis resulta importante en la medida que el propio Tribunal Constitucional en su sentencia señala que los actos vandálicos y delictivos, **de los que no queda duda alguna**, deben ser investigados y la empresa demandada está en su derecho de proseguir con las investigaciones y halar a los responsables

Entonces, en la eventualidad que dicha condena quede firme y se declare culpables a los trabajadores, estos podrán ser despedidos por la causal referida a condena penal por delito doloso, situación esta que no vulnera el principio de *ne bis in idem* pues se trata de otra causal de despido y no las faltas por las que se hizo el primer despido.

En todo caso, resulta poco relevante el hecho que a la condena se subsuman los hechos que motivaron el primer despido, en la medida que la calificación jurídica es distinta una de otra. En tal virtud, atendiendo a dicha diferenciación, los trabajadores podrían ser válidamente despedidos nuevamente sin que ello afecte, *prima facie*, ninguno de los principios del debido proceso, en especial, el *ne bis in idem*.

9.2 Problema único

¿El despido califica como despido arbitrario? A propósito del fallo de primera instancia

De la lectura del fallo de la sentencia de primera instancia, el Juzgado establece que en el despido no se han vulnerado los derechos colectivo invocados en el petitorio de la demanda, referidos al derecho de huelga y libertad sindical.

No obstante, se señala en el fundamento decimo cuarto que **no se ha cumplido con individualizar a los trabajadores** que participaron en los hechos vandálicos acusados por la empresa. Esto deja claro que el Juzgado no niega ni declara como inexistentes las faltas graves imputadas, sino que lo que establece es que al no haber sido individualizados los trabajadores que cometieron las faltas **el despido se ha producido merced de una decisión arbitraria.**

¿Qué significa dicha conclusión? Para el Juzgado el despido tiene la calificación jurídica de despido arbitrario en la medida que si bien es cierto las faltas existieron, el empleador no cumplió con la exigencia legal de individualizar los actos.

Sobre este punto conviene citar la **Casación Laboral N° 17160-2017 Tacna**, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional Transitoria de la Corte Suprema, que señala que **en un proceso de despido fraudulento no corresponde evaluar la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción que se le haya impuesto al trabajador.**

Haciendo una aplicación al caso, se advierte que la evaluación de tales elementos solo resulta aplicable para los casos de despido arbitrario, pues para la probanza, ya sea del despido nulo, incausado o fraudulento, **la proporcionalidad no es uno de sus elementos que la configuran.**

En todo caso, para que la empresa haya podido establecer la responsabilidad de los trabajadores en las faltas imputadas, debió tener en cuenta el artículo 25° de la LPCL respecto a la noción de falta grave como causa de extinción legítima del contrato de trabajo a considerar:

- a. La infracción por el trabajador de los deberes esenciales que le impone el contrato de trabajo
- b. La gravedad de dicha infracción
- c. La culpabilidad del trabajador

Posición del bachiller

En el caso bajo análisis no hay duda que respecto a los hechos imputados la gravedad de dichas faltas resulta manifiesta. Los daños ocasionados a los bienes de la empresa y los actos de violencia, actos de extrema violencia y grave indisciplina configuran conductas dolosas. Se evidencia un *animus dolendi* en el actuar de los responsables de tales actos.

Si el empleador hubiera individualizado a los trabajadores es muy probable que ni el Juzgado ni el Tribunal Constitucional hubieran declarado fundada la demanda, en la medida que, al haberse acreditado las faltas graves imputadas, el despido habría sido declarado procedente por causa justa.

Reiteramos lo que señalamos en el otro problema: la empresa no cumplió con satisfacer la carga probatoria suficiente para identificar a los responsables de las faltas imputadas tal como lo exige el artículo 22° de la LPCL. Se puede tener toda la prueba por los daños, pero **si no se tiene a los autores implicados, dicha falta no podrá se imputada a ningún trabajador en específico.**

En ese orden de ideas, es claro que la empresa actuó en base a una causa que consideraba justa, los daños y la violencia, el problema contingente de la empresa fue no cumplir con la individualización de los responsables. El despido, en este caso, sí calificaría como despido arbitrario al no haberse identificado a los autores, máxime si se tiene en cuenta que el mismo Juzgado en su sentencia señala que *“con relación a la vulneración del derecho a la sindicalización y huelga alegados en la demanda, del análisis de los hechos suscitados en autos no se advierte la vulneración de estos derechos.”*

Sí hubo motivos para proceder con la extinción del contrato de trabajo, pero la empresa infringió un elemento esencial para la validez del despido: la individualización de los autores.

9.3 Problema principal

¿Cuáles son los efectos de la sentencia del Tribunal Constitucional respecto de los trabajadores comprendidos en el proceso?

9.3 Problemas secundarios

¿Cuál es la situación de aquellos trabajadores que a la fecha de ejecución ya se habían acogido a la jubilación?

¿La jubilación es causal válida de extinción del vínculo laboral?

¿Se puede percibir pensión y al mismo tiempo percibir remuneración?

¿El cobro de la liquidación es sustento para la improcedencia de la reposición?

Del desarrollo del proceso se advierte que de los 26 trabajadores por quienes se presentó la demanda, la empresa había cambiado el despido por suspensión a 5 trabajadores y respecto de otros 3 se declaró fundada la solicitud de desistimiento de la pretensión y del proceso, por lo que al momento de expedirse la sentencia del Tribunal Constitucional quedaban 18 trabajadores a quienes les iba a afectar el pronunciamiento.

Ahora bien, es importante señalar que de esos 18, la mitad había ejecutado ciertos actos que ponían en discusión su efectiva reposición. En el caso de los jubilados, es evidente que esta opera como causal de extinción del vínculo laboral.

Así, el artículo 16° literal f) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que **la jubilación constituye causa de extinción de la relación laboral**. Por su parte el artículo 21° de la misma norma establece que **la jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla los 70 años de edad**, salvo pacto en contrario.

De una lectura sistemática de las normas glosadas, normas que no han variado en el tiempo, se puede afirmar que para el caso de los 4 trabajadores que al tiempo de ejecución estaban percibiendo pensión de jubilación, no cabía la reposición en la medida que apenas reincorporados, la empresa podía proceder a extinguir la relación laboral en aplicación estricta de las normas citadas.

Al respecto, resulta ilustrativos los pronunciamientos de la Corte Suprema los últimos años sobre esta materia. En un principio se tenía como criterio que, si el trabajador permanecía más allá de los 70 años trabajando, el empleador, tácitamente, había aceptado la continuidad del vínculo laboral y solo lo podía despedir por causa justa. Esto cambió con la **Casación N° 9155-2015-Lima** cuando la Corte Suprema establece que incluso **no se reconoce protección contra el despido a aquellos trabajadores que cumplen 70 años de edad**, en adelante, pese a que el empleador hubiera decidido continuar contando con sus servicios. Es decir, todos aquellos trabajadores que cumplen 70 años, quedan a merced del empleador de decidir este la extinción del vínculo laboral por la causal de jubilación obligatoria.

En la Casación N° 1634-2016-Lima se ha ratificado este criterio y se establece que la protección del trabajador posee un límite temporal relacionado con su edad, esto es, hasta los 70 años. Para la Corte aun cuando el trabajador permanezca laborando más allá de los 70 años, eso **no extingue la facultad del empleador de comunicarle la extinción del vínculo laboral** sin derecho a la indemnización por la extinción o conclusión de su actividad laboral por razón de edad, lo que tampoco será considerado discriminatorio, en la medida que la ley establece que a los 70 se da la jubilación de manera obligatoria.

Ahora bien, este criterio se ha mantenido en la **Casación N° 4542-2017-Del Santa**, donde se ha ratificado que, si el trabajador permanece en el trabajo más allá de los 70 años, **el empleador sigue manteniendo la facultad de comunicarle la extinción del vínculo laboral, sin derecho a la indemnización por la extinción o conclusión de su actividad laboral.**

Es entonces un criterio establecido por reiterada jurisprudencia que ya sea percibir pensión de jubilación o el cumplir los 70 años, esto faculta al empleador al cese por jubilación y esto no genera obligación para la empresa de indemnizarlo. En el caso bajo análisis, tratándose de trabajadores que tienen 70 años o más, el empleador puede extinguir inmediatamente el vínculo laboral, lo que no implicaba ninguna violación de la regulación laboral.

Ahora bien, sin son repuestos, ¿es posible percibir pensión y remuneración simultánea? Para el caso de análisis, teniendo en cuenta que los trabajadores aportaban a la ONP, debe considerarse el Decreto Ley N° 19990 en cuyo artículo 45° se precisa que el pensionista que se reincorpore a la actividad laboral como trabajador dependiente o independiente elegirá entre la remuneración o retribución que perciba por sus servicios prestados o su pensión generada por el Sistema Nacional de Pensiones.

Como excepción a dicha regla, vigente desde el 2006, se señala que el pensionista trabajador **puede percibir simultáneamente pensión y remuneración cuando la suma de estos conceptos no supere el cincuenta por ciento (50%) de la Unidad Impositiva Tributaria vigente.**

Entonces, atendiendo que dicha disposición al día de hoy sigue vigente, si un jubilado se reincorpora a la actividad laboral y percibe pensión de la ONP, podrá percibir simultáneamente pensión y remuneración siempre y cuando la suma de estos dos conceptos no supere el 50% de la UIT, al día de hoy S/ 2,150.00 soles. Si excede ese monto se debe suspender el pago de uno de esos ingresos que, usualmente, es la pensión. Esto se aplicaría para el caso de los trabajadores jubilados en el proceso de amparo, cuya pensión proviene de la ONP.

Para el caso de un trabajador jubilado en el Sistema Privado de Pensiones no existe tope de ingresos pudiendo percibir remuneración y el monto de su pensión de jubilación.

Ahora bien, la reposición solicitada por el sindicato respecto de aquellos trabajadores que cobraron su liquidación de beneficios sociales resulta un problema jurídico interesante. Al respecto, el juzgado afirma que no puede invocarse el cobro de los beneficios sociales como causal de improcedencia de la reposición porque el Tribunal Constitucional está ordenando la reposición. Sobre este punto vale hacer dos análisis.

En principio, constituía un criterio aceptado por el propio TC que el cobro de los beneficios sociales suponía la aceptación de la extinción del vínculo laboral. Así se desprende de la STC N° 2924-2005-PA en cuyo fundamento tercero señala expresamente:

*“Conforme criterio jurisprudencial sentado por este tribunal, **el cobro de los beneficios sociales del demandante supone la extinción definitiva del vínculo laboral** y una aceptación tácita del mismo.”*

Dicho criterio se repite en la STC N° 3452-2003-AA/TC, STC N° 0103-2005-PA/TC, entre otros. Esta postura viene a cambiar en el 2009 cuando el mismo Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 03052-2009-PA/TC establece como **precedente vinculante** el considerando 36 de dicha sentencia, que señala:

*“**a) El cobro de los beneficios sociales** (compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, utilidades u otro concepto remunerativo) por parte del trabajador, **no supone el consentimiento del despido arbitrario** y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.*

***b) el cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin supone la aceptación de la forma de protección alternativa** brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.”*

Este precedente ha sido aplicado hasta la fecha, lo cual consideramos acorde con lo establecido en la Constitución, en el sentido que, si el empleador despide a un trabajador sin causa justa, este puede optar por el cobro de la indemnización por despido arbitrario (eficacia resarcitoria) o solicitar la reposición (eficacia restitutoria), a elección del trabajador, siendo ambas excluyentes una de la otra.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la ejecución de la sentencia se estaba dando en el 2006, la reposición de los trabajadores que habían cobrado la liquidación de beneficios sociales no resulta procedente, aun cuando se haya dado luego de interpuesta la demanda de amparo.

Este criterio es recogido por el propio Tribunal Constitucional la STC N° 4086-2004-AA/TC donde señala lo siguiente:

*“De la instrumental corriente a fojas 240 se advierte que el demandante ha cobrado sus beneficios sociales. **El hecho que el demandante haya realizado este cobro luego de interpuesta la presente acción de amparo en nada afecta el criterio establecido por este Tribunal recaída en el Exp. N° 846-2000-AA/TC, pues la realización del cobro denota la voluntad de dar por extinguido el vínculo laboral (...)**”*

Posición del bachiller

Resulta claro que al momento de solicitarse la ejecución de la reposición de los trabajadores que cobraron su liquidación de beneficios sociales, la postura del Tribunal Constitucional era que el cobro de los beneficios sociales suponía la aceptación de la extinción de la relación laboral.

Como indicamos, este criterio cambió en el 2009, nueva postura que compartimos en la medida que **el cobro de los beneficios sociales constituye un derecho irrenunciable y en esa medida no puede suponer, bajo ninguna perspectiva, la aceptación de la extinción del vínculo laboral.**

En todo caso, **si se cobrase la indemnización, esto sí configuraría una aceptación del término de la relación laboral**, toda vez que la ley la considera una forma de reparación frente al despido, postura esta que ha venido siendo aplicada tanto por los Juzgados Laborales, las Salas y la misma Corte Suprema.

En efecto, en reiterada Jurisprudencia de la Corte Suprema se ha establecido que el cobro de la indemnización por despido arbitrario implica la aceptación de la extinción del vínculo laboral y la reparación a título resarcitorio por el despido.

Resulta interesante el caso de aquellos pagos de la indemnización por despido sin contar con la voluntad del trabajador despedido. En la sentencia de **Casación Laboral 10648-2017, Lima**, la Corte Suprema señaló que no se podrá reponer a un trabajador si aceptó el pago de beneficios sociales y el monto por indemnización por despido.

La Corte Suprema señaló que si un trabajador solicita la reposición **debe demostrar que no cobró la suma por concepto de indemnización por despido arbitrario, o en su defecto, haber devuelto o consignado a favor de la demandada dicho monto de manera inmediata.** Esto último resulta importante, sobre todo en aquellos casos donde el empleador, reconociendo el despido, deposita en la cuenta de haberes el monto de la indemnización buscando con ello evitar la reposición.

10. Problemas en materia constitucional

10.1 Problema principal

¿La violación del debido proceso sustantivo cabe como sustento de reposición en un despido?

10.1 Problema secundario

¿Cuáles son los presupuestos para la violación del debido proceso sustantivo?

El único argumento del Juzgado para declarar fundada la demanda es que se **habría vulnerado el debido proceso sustantivo**. Es más, en el **fundamento décimo tercero** el Juzgado señala, expresamente, lo siguiente:

“Con relación a la vulneración del derecho a la sindicalización y huelga alegados en la demanda, del análisis de los hechos suscitados en autos no se advierte la vulneración de estos derechos, toda vez que los demandantes han ejercido de sindicalización en forma libre pues no se les ha impedido formar parte del sindicato, ni la constitución de este; y respecto del derecho de huelga, el ejercicio de este no se encuentra limitado y los hechos no repercuten en un menoscabo o recorte de este derecho, por lo que no se ha configurado la violación de estos derechos.”

No obstante, en el considerando décimo cuarto se señala lo siguiente:

*“Que, sin perjuicio de lo antes expuesto, cabe señalar **la conducta de la empresa demandada configura más bien la violación del debido proceso sustantivo**, pues los accionantes han sido despedidos merced de una decisión arbitraria e injusta en la medida que la responsabilidad individual y concreta de cada uno de ellos en los hechos materia de controversia no se ha acreditado idóneamente. (...) al respecto debe tenerse presente que el Tribunal Constitucional ha dispuesto que la aplicación e interpretación de normas vinculadas a la ruptura del vínculo laboral debe aplicarse restrictivamente a favor de los trabajadores teniendo presente **los principios de razonabilidad y proporcionalidad** y legalidad.”*

Con dichos argumentos, el Juzgado declara que el despido no vulneró los derechos reclamados en el petitorio, referidos a la huelga y la sindicalización, sin embargo, contradictoriamente, en el fundamento siguiente establece que lo que se configura en el caso es la violación del debido proceso sustantivo. Agrega que en ningún documento se ha acreditado idóneamente la responsabilidad individual y concreta de los demandantes, lo que vulnera el debido proceso en su fase sustantiva.

El debido proceso se encuentra expresamente reconocido en el artículo 139°, inciso 3 de la Constitución Política del Estado y prescribe que son principios y derechos de la función jurisdiccional, la observancia al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Ruano Torres y otros Vs. El Salvador¹⁸ del 5 de octubre de 2015, señala respecto al derecho al debido proceso que este:

¹⁸ Cf. <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo12.pdf> pág. 10

“Se refiere al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efectos de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado, adoptado por cualquier autoridad pública, sea administrativa, legislativa o judicial, que pueda afectarlos. El debido proceso se encuentra, a su vez, íntimamente ligado con la noción de justicia, que se refleja en: i) un acceso a la justicia no sólo formal, sino que reconozca y resuelva los factores de desigualdad real de los justiciables, ii) el desarrollo de un juicio justo, y iii) la resolución de las controversias de forma tal que la decisión adoptada se acerque al mayor nivel de corrección del derecho, es decir que se asegure, en la mayor medida posible, su solución justa.”

Por su parte, el Tribunal Constitucional haciendo la precisión sobre el debido proceso y el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, señala lo siguiente en la sentencia recaída en el Exp. 8123-2005-PHC/TC, LIMA:

Sexto.- [...] Mientras que la tutela judicial efectiva supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia, es decir, una concepción garantista y tutelar que encierra todo lo concerniente al derecho de acción frente al poder-deber de la jurisdicción, **el derecho al debido proceso, en cambio, significa la observancia de los derechos fundamentales esenciales del procesado**, principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos.

El debido proceso tiene, a su vez, dos expresiones: una formal y otra sustantiva; en la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, la motivación; **en su faz sustantiva, se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer.** Al respecto, el Tribunal Constitucional ha reconocido estas dos manifestaciones del debido proceso en sus sentencias recaídas en los expedientes 2192-2002-HC/TC (FJ 1); 2169-2002-HC/TC (FJ 2), y 3392-2004-HC/TC (FJ. 6).”

Posición del bachiller

La noción de debido proceso sustantivo, como derecho fundamental que señala el Tribunal Constitucional, aplicado al caso concreto, establece la necesidad de que esas sentencias o decisiones sean razonables, que guarden proporcionalidad con los hechos y el derecho, y que lleguen a sintetizar el concepto de justicia.

Esto implica que nadie puede ser despedido sin antes meritarse los elementos de razonabilidad y proporcionalidad en la medida que, si no se tiene identificados a los autores, su despido no es razonable.

No obstante, este derecho al debido proceso sustantivo no cabe ser analizado como fundamento para la reposición, en la medida que este derecho evalúa la proporcionalidad y la razonabilidad. Al respecto, resulta ilustrativa la **Casación Laboral N° 17160-2017 Tacna**, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional Transitoria de la Corte Suprema, donde señala que en un **proceso de despido fraudulento no corresponde evaluar la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción que se le haya impuesto al trabajador.**

A criterio de la Corte Suprema, no resulta necesario evaluar la proporcionalidad de la sanción en una demanda de despido fraudulento, pues lo que se debe demostrar es que el hecho imputado por el empleador al trabajador no existió o que no está tipificado como falta y que más bien el empleador usa fraudulentamente la ley para despedirlo, criterio que compartimos.

Aplicado al caso de autos la vulneración de los principios de razonabilidad y proporcionalidad configuran un despido arbitrario y teniendo en cuenta que el proceso se dio bajo un proceso de amparo, lo que se busca es retrotraer las cosas al estado anterior a la vulneración, esto, es la reposición en el puesto de trabajo, en aplicación del carácter tuitivo del derecho laboral, por lo no cabe un análisis de la razonabilidad en aplicación del debido proceso sustantivo.

10.2 Problema principal

¿Se puede hablar de libertad sindical en su dimensión plural respecto de ex trabajadores? A propósito del fallo del Tribunal Constitucional

10.2 Problema secundario

La huelga ilegal y la improcedencia de la huelga

¿El despido, *per se*, constituye una violación del derecho a sindicación y huelga?

¿Se vacía de contenido la libertad sindical si se restringe el derecho a huelga?

La libertad sindical, como derecho, ha sido recogida en diversas fuentes, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, en cuyo artículo 23°, inciso 4 se establece que *“toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”*

Este derecho se ratifica en el artículo 8° Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en artículo 11° del Convenio No. 87 de la Organización Internacional de Trabajo – OIT. En la Constitución Política este derecho fundamental está recogido en el artículo 28° cuando señala que *“el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático y garantiza la libertad sindical. (...)”*

Entonces, como definición podemos establecer que la libertad sindical es *“el derecho que asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa sin intervención de terceros y, especialmente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de*

aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga”.¹⁹

Entonces, considerando esta definición, así como la regulación actual de libertad sindical, podemos establecer que el sindicato hace valer los intereses colectivos de los trabajadores mediante la acción reivindicativa y participativa, lo que se canaliza a través del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y, principalmente, de huelga.

En el caso de análisis la dirigencia del Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha había acordado una paralización de labores de 48 horas, no obstante, para el análisis del caso y, tal como ha sido considerado por el Tribunal Constitucional, nos referiremos a este hecho como una huelga.

Jorge Toyama²⁰ señala que *“la huelga es la suspensión colectiva de trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”*. La huelga, como tal, tiene por objeto la defensa de derechos e intereses colectivos.

Ahora bien, cuando se comunica la huelga a la autoridad regional de trabajo, esta la **declara improcedente** señalando que *“de la revisión de los puntos de la plataforma de lucha se tiene que 2 de ellos **no tienen por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos, sino que se trata de la defensa de trabajadores de una empresa contratista para los cuales no tiene representación.**”*

Hay que recordar que los motivos que alegó el sindicato para la medida tomada fueron los siguientes:

- La destitución del médico del hospital de la demandada porque el sindicato lo consideraba incompetente
- La incorporación a planilla de los trabajadores que habían quedado sin contrato vigente
- La destitución de un funcionario de la demandada que el sindicato consideraba que había realizado actos de hostilización contra los trabajadores

Se advierte, claramente, que la destitución del médico y la incorporación a la planilla de trabajadores de otra empresa no tiene relación con los intereses propios del sindicato, por lo que la decisión de la autoridad administrativa se ajusta a ley.

¹⁹ VARAS CASTILLO, Mario. *Libertad sindical y negociación colectiva en Chile: un diagnóstico de la Ley N° 19-759*, en *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* (agosto 2003), pág. 3

²⁰ TOYAMA, Jorge. *Guía Laboral para asesores legales, administrativos y jefes de recursos humanos*. Lima: Gaceta Jurídica, 2019, pág. 745

También se señala que la huelga es improcedente porque el sindicato no ha acreditado que la decisión de huelga sea la voluntad de la mayoría de trabajadores sindicalizados, ni tampoco ha cumplido con comunicar con 5 días de anticipación al empleador y la autoridad de la huelga.

El sindicato, a pesar de haberse declarado improcedente la huelga, decide materializarla y paraliza las actividades los días acordados. Ante ello, la autoridad regional de trabajo vuelve a pronunciarse y esta vez **declara ilegal** la huelga toda vez que se trataba de una huelga declarada improcedente.

La diferencia entre la declaratoria de improcedente e ilegal es clara para establecer ambas figuras. La improcedencia tiene que ver con el incumplimiento de requisitos formales para que la materialización de la huelga, como el acuerdo mayoritario de los trabajadores afiliados, que se trate de la defensa de derechos colectivos y que se avise con 5 días de anticipación a la empresa, tal como lo establece el artículo 65° del D.S. N° 011-92-TR y el ítem 10 del D.S. N° 016-2006-TR.

El sindicato, en el caso de análisis, no cumplió los requisitos de procedencia y es por ello que la autoridad la declara improcedente. Y en razón de dicha improcedencia, al materializarse, la huelga es declarada ilegal.

Sin embargo, este no fue el sustento de despido, sino los daños a la propiedad y los actos de violencia, lo que configura, también, el incumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato de trabajo, entonces, al ser despedidos este acto no afectó la realización de los derechos de sindicalización y huelga, pues ya antes del despido los trabajadores despedidos habían ejercido libremente tales derechos sin que el empleador lo restringa. Este criterio ha sido asumido por la sentencia de primera instancia en el fundamento decimo tercero donde establece expresamente que en el caso de análisis no se ha producido la afectación de los derechos de huelga ni sindicación, en la medida que estos se ejercieron antes del despido.

A mayor abundamiento, la Corte Suprema ha establecido que los despidos nulos no se presumen y el trabajador debe acreditar el nexo causal entre el despido y la afiliación al sindicato o la participación en las actividades sindicales, tales como la huelga.

Ahora bien, siendo que la huelga es uno de los ejercicios a través del cual se manifiesta el derecho de libertad sindical, resulta evidente que el impedimento de huelga por parte del empleador vulnera e incide sobre el contenido esencial del derecho de libertad sindical. Si un sindicato se viera impedido de realizar huelgas, que constituye su herramienta de fuerza para lograr sus objetivos del pliego, se vaciaría de contenido el derecho de la libertad sindical. **Esto es así porque la huelga es la manifestación concreta del derecho a la libertad sindical, incluso más que el derecho a la negociación colectiva.**

Se ha establecido que la restricción del derecho de huelga vacía de contenido el derecho a la libertad sindical, sin embargo, aquí hay que tener en cuenta que la libertad sindical tiene dos dimensiones: **la dimensión individual y la dimensión plural**. Esta última es por la que el Tribunal Constitucional declara fundada la demanda.

En la sentencia del Pleno Jurisdiccional N° 008-2005-PI/TC sobre demanda de institucionalidad, el Tribunal Constitucional señaló que la **libertad sindical plural** plantea tres aspectos:

- Ante el Estado: Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical
- Ante los empleadores: **Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales**
- Ante las otras organizaciones sindicales: Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.

Asimismo, en la Sentencia emitida en el caso de análisis, el Tribunal Constitucional en su fundamento 5 y 6 señala lo siguiente:

“5. El artículo 3.1. del Convenio N.º 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción. Por su parte el artículo 1.2. del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, establece la protección de los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

*6. Por tanto, en esta oportunidad y a la luz del caso concreto, debe precisarse que **la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical, esto es, la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos.**”*

Para tener una claridad sobre este concepto, resulta pertinente citar la sentencia recaída en el **Exp. N° 0206-2005-AA/TC**, con carácter de precedente vinculante, del caso Baylón Flores, donde se señala lo siguiente:

*“12. Por tanto, debemos considerar 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 huelga.”

Posición del bachiller

Luego de analizar los problemas planteados, consideramos que este último pronunciamiento nos plantea un mejor escenario para comprender los alcances de la libertad sindical en su dimensión plural. En el caso bajo análisis el TC considera, con acierto, respecto al fondo, que en el despido efectuado por la empresa se ha vulnerado la libertad sindical en su dimensión plural en la medida que, al cesar a toda su plana directiva, ha dejado sin capacidad de ejercicio, obligando a los que quedaban a elegir a otros representantes para que puedan actuar en representación del sindicato.

Esta decisión del Tribunal Constitucional se funda en la ausencia de medios probatorios que permitan individualizar a los autores de las faltas cometidas, respecto de lo cual el Tribunal señala que no pueden quedar impunes y el empleador puede continuar las investigaciones a fin de hallar a los responsables.

Entonces, es claro que la decisión de la empresa de extinguir los contratos de trabajo mediante la imputación de faltas graves sin acreditar la participación de los integrantes del sindicato, **no solo vulnera el debido proceso, sino, y principalmente, afecta al funcionamiento del sindicato de manera directa, pues en el cese estaban comprendidos 20 dirigentes sindicales.**

Sobre este punto quiero resaltar el hecho que la empresa tuvo motivos para despedir a los trabajadores por los desmanes ocasionados, sin embargo, al no poder individualizar la responsabilidad de cada uno de los involucrados, dicha decisión afectó directamente al sindicato y al conjunto de trabajadores afiliados al mismo.

La defensa del Sindicato es que los destrozos fueron ocasionados por familiares de los sindicalizados y por otros terceros; evidentemente, no iban a asumir su cuota de responsabilidad directa pues ello habría significado echar por tierra su demanda misma. La cuestión de fondo es que el empleador no pudo individualizar a los responsables de las faltas graves imputadas y es por ello que, al comprenderse a la junta directiva en el despido, este es calificado como violatorio del derecho a la libertad sindical en su dimensión plural al afectar, directamente, el funcionamiento del sindicato, que ciertamente fue afectado.

10.3 Problema principal

¿Hay afectación al fuero sindical?

10.3 Problemas secundarios

¿Cuál es la protección del fuero sindical hacia los dirigentes sindicales?

Hemos convenido que el despido de los trabajadores, al haberse materializado sin pruebas suficientes que individualizasen a los responsables constituye una afectación a la libertad sindical en su dimensión plural, pues este despido ocasionó que gran parte de la junta directiva del sindicato saliera de la empresa.

Pero, hay un detalle no menor que consideramos relevante como problema jurídico: la relación entre fuero sindical, huelga y despido. ¿Qué es el fuero sindical? El fuero sindical es la protección que reciben los dirigentes sindicales para que puedan ejercer sus derechos y facultades con total libertad. Esto implica que el fuero sindical es una dimensión del derecho a la libertad sindical.

El autor Arévalo Vela²¹ señala lo siguiente:

*“El fuero sindical es un **mecanismo protector de la libertad sindical que permite el ejercicio de la misma** por parte de los trabajadores que gozan de dicho fuero, protegiéndolos contra el despido y otros actos antisindicales (...).”*

Al respecto, debe tenerse en cuenta que el artículo 28° de la Constitución Política del Perú establece que *“el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático. 1. Garantiza la libertad sindical”*.

Por su parte, el artículo 11° del Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, señala que *“los estados miembros deben adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”*. El artículo 3.1° del citado Convenio precisa que *“las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades, y de formular su programa de acción”*.

Ahora bien, el artículo 30° del Decreto Supremo 010-2003-TR dispone que *“el fuero sindical garantiza a determinados trabajadores **no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación**”*.

²¹ ARÉVALO VELA, Javier. *El fuero sindical en la ley de relaciones colectivas de trabajo*. Callao: Ad verbum, Revista de la Corte Superior de Justicia del Callao, 2017, pág. 36

Y el artículo 31° siguiente establece:

“Están amparados por el fuero sindical:

- a) *Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después.*
- b) *Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales.”*

De la lectura de lo antes señalado podemos establecer que, aun cuando la libertad sindical es un derecho predominantemente colectivo, en la medida que su campo de actuación está vinculada a derechos colectivos, no es menos cierto que una manifestación individual concreta de la libertad sindical es el fuero sindical, donde los sujetos protegidos no son el sindicato en sí mismo, sino, fundamentalmente, los trabajadores.

Posición del bachiller

Para fijar posición, es importante señalar el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional del 2019 donde uno de sus acuerdos por unanimidad fue sobre la protección del fuero sindical en los siguientes términos:

*“La legislación laboral peruana adopta la tesis del fuero sindical amplio, por lo que **no solo protege a los dirigentes sindicales previstos por el artículo 31 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo durante su gestión, sino también a todos aquellos que hayan cesado en el cargo, si son objeto de un despido originado por su actividad sindical pasada, así como también protege a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en actividades sindicales**”.*

Entonces, se advierte que aun cuando en las normas internacionales se opta por una protección del fuero sindical en el que se incluye a todos los trabajadores, por el solo hecho de ser afiliados al sindicato, **en nuestra legislación se ha restringido tal protección a los dirigentes sindicales y solo para dos supuestos: el despido y el traslado.**

En el caso bajo análisis, al tratarse de 20 dirigentes sindicales los que fueron despedido, es manifiesto que estos se encontraban protegidos por el fuero sindical al ostentar cargos directivos y solo podían ser cesados por causa justa contemplada en la ley.

Este requisito no fue cumplido por la empresa al despedirlos sin probar la causa justa de despido. Esta ausencia de probanza, de acuerdo a la práctica jurisdiccional nacional, debe presumirse como despido

nulo²² y, por tanto, vulneratorio del fuero sindical teniendo en cuenta que la falta no ha sido acreditada y que los despedidos son dirigentes sindicales.

Es claro que la conclusión para determinar esta afectación se funda, estrictamente, en los hechos del caso en la medida que es un hecho objetivo, incuestionable, que los trabajadores despedidos eran en su mayoría dirigentes sindicales, por lo que se aplica, automáticamente para ellos, la protección del fuero sindical, aun si es que hubiesen cesado en sus funciones, de conformidad con el VIII Pleno citado líneas arriba.

Esta protección del fuero implica, como ya lo hemos señalado, que el dirigente sindical no sea despedido mientras ostente el cargo de dirigente sindical con la finalidad de salvaguardar el ejercicio de su función y representación que tiene respecto del sindicato.

10.4 Problema Principal

¿Hay actuación probatoria en el proceso de amparo?

10.4 Problema secundario

¿Se puede probar la responsabilidad de los trabajadores en un proceso de amparo?

Para concluir, se abordará el tema de la probanza en la medida que es justamente este hecho lo que determinó que el Tribunal Constitucional desestime los argumentos expuestos por la empresa y no ampare las causales de despido invocadas.

Para empezar, debemos señalar que el artículo 9° del Código Procesal Constitucional establece lo siguiente respecto a la ausencia de etapa probatoria en los procesos constitucionales:

“En los procesos constitucionales no existe etapa probatoria. Sólo son procedentes los medios probatorios que no requieren actuación, lo que no impide la realización de las actuaciones probatorias que el Juez considere indispensables, sin afectar la duración del proceso. En este último caso no se requerirá notificación previa.”

En la práctica se señala, de manera general, que en un proceso de amparo no existe etapa probatoria citando para ello el artículo 9° antes referido. Ahora bien, de una lectura sistemática del artículo en referencia se advierte que no es que exista una prohibición de ofrecer medios probatorios, sino que estos medios no deben requerir de actuación para acreditar un hecho.

²² Cf. Casación 20352-2015, Lima Norte, Fundamento séptimo

El motivo sustancial de ello es que una actuación de pruebas, como se hace en cualquier otro proceso ordinario, implica un tiempo que no se conduce con la tutela urgente que conllevan, implícitas, las garantías constitucionales pues alargarlo desnaturalizaría la razón de ser de estos procesos. Además, porque en un proceso de amparo lo que se pretende es la restitución de un derecho constitucional.

Sobre esto se ha pronunciado el mismo Tribunal Constitucional²³ al señalar:

*“La carencia de la etapa probatoria se debe a que el proceso de amparo **solo tiene por finalidad restablecer el ejercicio de un derecho constitucional**. Su objetivo es eminentemente restitutorio, es decir, solo analiza si el acto reclamado es lesivo de un derecho reconocido por la Constitución. **Las pruebas se presentan en la etapa postulatoria, siendo improcedentes las que requieran de actuación.***

(...)

*Si bien el artículo 9º del referido Código limita y establece la ausencia de estación probatoria en los procesos constitucionales, también es cierto que existe una excepción a la regla cuando en la segunda parte del mismo artículo se permite “(...) la realización de actuaciones probatorias que el juez considere indispensables, sin afectar la duración del proceso. Desde esta perspectiva, **lo que existe en realidad es solo una limitación de la actuación probatoria, pues en la práctica es indispensable la presentación de pruebas que acrediten la violación o amenaza de un derecho constitucional**”.*

Entonces, tenemos por cierto que en los procesos de amparo sí se pueden ofrecer medios probatorios que sustenten la pretensión o que las contradigan, siempre que sean de actuación inmediata, es decir, que no requieran de etapa probatoria, pues negarlo sería vulnerar el derecho de defensa y, por consiguiente, afectar el debido proceso.

Al respecto, el Tribunal Constitucional²⁴ ha señalado:

*“Que respecto a la falta de estación probatoria del proceso de amparo invocada por ambas instancias judiciales inferiores para desestimar liminarmente la demanda, resulta imperativo para este Colegiado poner de manifiesto el aparente error cometido en la interpretación y aplicación del artículo 9º del Código Procesal Constitucional. Y es que, si bien la citada disposición prescribe literalmente que no existe etapa probatoria en los procesos constitucionales, ello **no implica que no puedan aceptarse demandas en las que se adjunte medios probatorios de actuación inmediata**. Esto se debe a la naturaleza de los procesos constitucionales, en los que **no se pretende acreditar un mejor derecho, sino establecer si determinado acto ha vulnerado algún derecho constitucional**”.*

Este último pronunciamiento pueda ayudarnos a tener un panorama más claro respecto al caso bajo análisis, donde claramente existen dos posiciones contradictorias y cada una invoca un mejor derecho respecto de la otra.

²³ Cf. STC N° 03081-2007-AA, f.j. 2

²⁴ Cf. STC N° 03042-2011-PA/TC, fundamento 4

En el caso del sindicato, su derecho a la libertad sindical y respecto de la empresa el derecho a ejercer su facultad *ius puniendi* cuando considere que el trabajador ha vulnerado sus obligaciones como tal.

Ahora bien, la empresa demandada pudo haber optado por otros medios probatorios, como las declaraciones de testigos, para acreditar la imputación de las faltas, así como interrogar a los propios trabajadores. Evidentemente, esta actuación no era posible en el proceso de amparo, por lo que, para sustentar válidamente las faltas imputadas, considero que el proceso laboral es el idóneo para tal fin.

La parte demandada, en el caso de poder actuar medios probatorios en la vía laboral ordinaria podía haber llamado a los notarios, policías y la autoridad administrativa como testigos oculares directos de los hechos lo que le habría permitido sustentar las causas justas de despido.

Por ejemplo, está acreditado que se bloqueó la entrada y se impidió el ingreso de otros trabajadores, sin embargo, al existir una deficiencia en la individualización de los responsables el despido efectuado por la empresa configuró un despido violatorio del derecho a la libertad sindical. Esto podría haberse superado, o al menos, permitido un mayor contradictorio en la vía laboral ordinaria.

Al respecto, en el caso Eusebio Llanos Huasco²⁵ el Tribunal Constitucional señaló lo siguiente sobre la prueba de falta grave:

*“Aunque este caso sea similar, en los hechos, al que resolvió este Tribunal con la sentencia recaída en el Exp. N°. 1001-2002-AA/TC, es de advertir que, por las especiales circunstancias que se han derivado de la presentación de los documentos a los que en el párrafo anterior se ha hecho referencia, **la dilucidación de la controversia requiere de medios de prueba adicionales que no se pueden actuar en este proceso**, que carece de estación probatoria, por lo que al desestimarse la pretensión, debe dejarse a salvo el derecho del actor para que lo haga valer conforme a ley.”*

Posición del bachiller

Teniendo en cuenta que la posición de la empresa demandada era la existencia de causa justa de despido por la comisión de falta grave, considero que existían elementos suficientes para que esta probanza pueda ejercerse de manera eficaz en la vía laboral ordinaria.

En efecto, el argumento esencial del Tribunal Constitucional para declarar fundada la demanda es el hecho que la empresa **no había individualizado la responsabilidad de los trabajadores**, sino que esta era genérica y por tanto no existía evidencia que hayan cometido falta alguna.

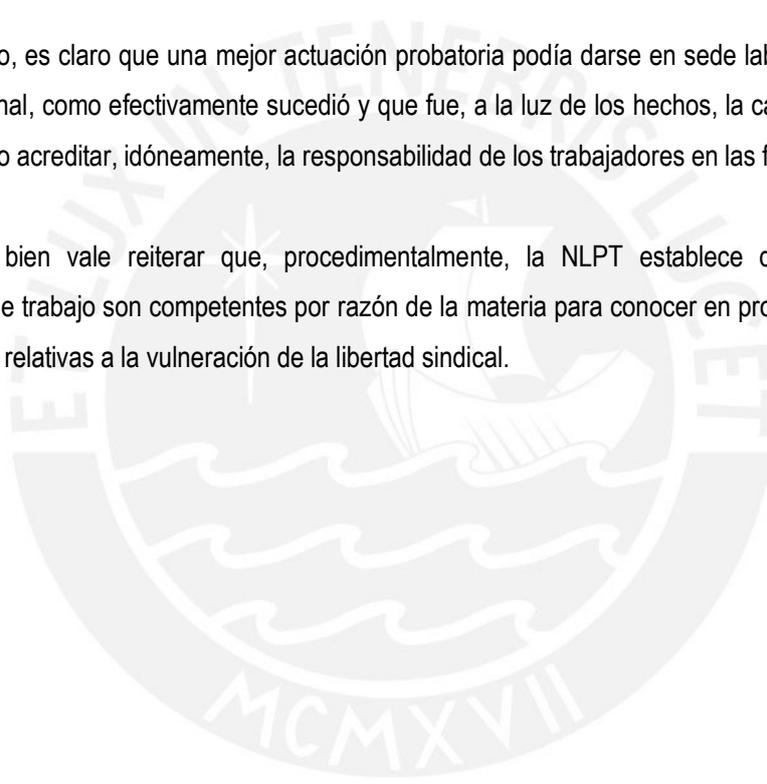
²⁵ Cf. STC N° 976-2001-AA/TC, fj. 19

Al respecto, es importante señalar que el artículo 22° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece, con meridiana claridad, que la demostración de la causa justa corresponde al empleador **dentro del proceso judicial**. Esto es determinante para señalar que **un proceso de amparo no resultaba idóneo para probar la responsabilidad de los trabajadores despedidos**, más aún si se tiene en cuenta lo complejo de la acreditación de los hechos imputados.

En ese sentido, era la vía laboral ordinaria la idónea para que la empresa pueda ejercer su derecho de defensa de manera más eficaz. Tanto así que dentro de dicho proceso podía tener la oportunidad de interrogar a los testigos, tales como policías, notarios, personal externo y los propios trabajadores, cuyas declaraciones en caso de incurrir en contradicciones servían para la tesis de la empresa.

Atendiendo a ello, es claro que una mejor actuación probatoria podía darse en sede laboral, más que en sede constitucional, como efectivamente sucedió y que fue, a la luz de los hechos, la causa de porqué la empresa no pudo acreditar, idóneamente, la responsabilidad de los trabajadores en las faltas imputadas.

En todo caso, bien vale reiterar que, procedimentalmente, la NLPT establece que los juzgados especializados de trabajo son competentes por razón de la materia para conocer en procesos abreviados las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.



11. Conclusiones

El presente análisis llevado a cabo en el expediente de estudio me ha permitido hacer un análisis comparativo de la procedencia del amparo entre la antigua ley de Amparo y Habeas Corpus y el Código Procesal Constitucional Vigente, cuya gran diferencia radica en que en el primero el amparo era alternativo mientras que en el código actual el amparo es residual, es decir, en tanto exista una vía igualmente satisfactoria, se debe preferir por esta antes que recurrir a la vía constitucional.

Esta residualidad no ha impedido que, en los últimos 10 años, se hayan expedido sentencias y precedentes que se apartan de la residualidad y creen supuestos en los que es posible recurrir al amparo y evitar la vía ordinaria aun cuando existe una vía igualmente satisfactoria, como ocurren por ejemplo con el caso de los obreros municipales que ganen menos de S/ 1,312.00 soles, precedente fijado en la sentencia recaída en el Exp. N ° 01704-2016-PA/TC, TACNA.

No podemos dejar de mencionar que parte de la esencia del derecho es adecuarse a la realidad social y justamente en base a eso es que el derecho ha evolucionado con el tiempo y más en el derecho laboral, cuyas conquistas en el tiempo le ha otorgado mayor seguridad a los trabajadores y derechos que antes no se tenían.

En cuanto al caso concreto de análisis es muy probable que con las normas actuales el Juez constitucional habría declarado improcedente la demanda por existir una vía igualmente satisfactoria y se habría derivado a un juzgado laboral.

La figura con la que se podría demandar en la vía laboral ordinaria sería despido nulo por actividad sindical, causal esta que calza con la actividad desplegada por los trabajadores. En efecto, todos los trabajadores interpusieron procesos individuales de nulidad de despido en la vía laboral ordinaria, sin embargo, el grueso de dicho grupo es repuesto por la acción de amparo iniciada por el sindicato al cual estaban afiliados, que es precisamente el proceso que ha estado bajo análisis.

Este caso en particular me resultó muy interesante porque trató sobre un caso *sui generis*, en el que el sindicato, sin poder expreso de los trabajadores, inició un proceso de amparo cuya finalidad concreta era la reposición de los segundos, aun cuando estos tenían en marcha, de forma paralela, procesos en la vía laboral ordinaria.

Aquí, tanto el Juzgado como el propio Tribunal Constitucional determinaron que el amparo era procedente, aun cuando ya el nuevo Código Procesal Constitucional estaba vigente desde el 2004, teniendo en cuenta que la sentencia definitiva salió en el 2005. Considero que, con el cambio hacia la residualidad, la vía laboral ordinaria resultaba igualmente satisfactoria en la medida que a través de una demanda de despido nulo se

habría conseguido lo mismo y que fue precisamente la vía por la que optaron los trabajadores directamente afectados.

Ahora bien, con la NLPT es manifiesta la vía igualmente satisfactoria, la cual se tramita vía proceso abreviado, más aún cuando se establece, de manera expresa, que los juzgados laborales son competentes por razón de la materia para conocer procesos donde se reclama afectación a la libertad sindical.

A la conclusión del estudio, el punto más discutible en todo el expediente es la procedibilidad del amparo que es justamente el asunto más controvertido y que aun hoy en día podría haber pronunciamientos a favor de su procedibilidad en la vía constitucional, vía interpretación de los derechos en discusión y teniendo en cuenta que el demandante es el sindicato.

En todo caso, soy de la opinión que, teniendo la vía laboral abreviada, un amparo de estas características debería ser declarado improcedente y ser reconducido a la vía laboral, en la medida que esta va a reparar la afectación de los daños que se reclaman en igual medida que un amparo.

En cuanto al fondo del asunto, es verdad que existe un procedimiento llevado a cabo por el empleador donde no se ha acreditado la individualización de los trabajadores que cometieron las faltas que se imputan, pero no puedo dejar de señalar que en la vía laboral dicha discusión habría sido más profunda, dando oportunidad a la parte demandada para que pueda valerse de otros medios probatorios que, por su naturaleza, no resultaban admisibles en el proceso de amparo como la declaración de los testigos y de los mismos demandantes.

Sin perjuicio de ello, es pertinente señalar que el derecho por el que gira todo el proceso es el derecho a la libertad sindical. Si bien es cierto, la empresa pudo tener motivos para despedir a los trabajadores, al no haber individualizado a los autores y, aun así, comprender a 20 dirigentes, existió una clara vulneración del derecho a la libertad sindical en su dimensión plural.

Bien es cierto que, individualmente, no hubo ninguna restricción al derecho de libertad sindical, ni en sentido positivo ni negativo, ya que nunca se les impidió afiliarse o desafilarse de algún sindicato, sin embargo, al cesarse a la dirigencia se afectó la pluralidad del sindicato en la medida que restringía el correcto funcionamiento del sindicato que quedaba sin sus dirigentes y, por tanto, afectaba su autonomía sindical y les impedía, el ejercicio de las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva.

En definitiva, ha sido un expediente que me ha permitido explorar una vía como el amparo que actualmente, con las nuevas reglas en juego, difícilmente se plantean y cuando se hacen, en muchos casos son

reconducidos a la vía laboral por lo que aplicar la legislación laboral a un proceso de amparo me resultó muy enriquecedor.



12. Bibliografía

- RUBIO CORREA, Marcial.** *El Sistema Jurídico: Introducción al Derecho*. Décima Edición. Lima: PUCP. Fondo Editorial, 2009
- ABAD YUPANQUI, Samuel y otros.** *Código Procesal Constitucional: Comentarios, Exposición de Motivos, Dictámenes e Índice Analítico*. Lima: Palestra, 2004
- VIALE SALAZAR, Fausto.** *Legitimidad para obrar*. Lima: Derecho PUCP, 1994
- MONTERO AROCA, Juan.** *La legitimación en el proceso civil (intento de aclarar un concepto que resulta más confuso cuando más se escribe sobre él)*. Madrid: Civitas, 1994
- GLAVE MAVILA, Carlos.** *El proceso colectivo según el Código de Consumo*. Lima: Revista de Derecho Administrativo del Círculo de Derecho Administrativo de la PUCP N° 11, 2011
- ULLOA MILLARES, Daniel.** *La Capacidad (y Legitimidad) Procesal Laboral de las Organizaciones Sindicales*. Lima: Revista Derecho y Sociedad de la PUCP N° 25, 2005
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando.** *Compendio de Derecho Procesal. Tomo I. Teoría General del Proceso*. Bogotá: Duodécima Edición, 1999
- MONTERO AROCA, Juan.** *Derecho Jurisdiccional II Tomo II. Proceso Civil*. Valencia: 22 edición, Editorial Tirant lo Blanch, 2014
- ASENCIO MELLADO, José María.** *Derecho Procesal Civil. Parte primera*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 1997
- MONROY GÁLVEZ, Juan.** *Introducción al proceso civil. Tomo I*. Santa Fe de Bogotá: De Belaunde & Monroy, 1996
- VARAS CASTILLO, Mario.** *Libertad sindical y negociación colectiva en Chile: un diagnóstico de la Ley N° 19-759*, en *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo*, 2003
- TOYAMA, Jorge.** *Guía Laboral para asesores legales, administrativos y jefes de recursos humanos*. Lima: Gaceta Jurídica, 2019

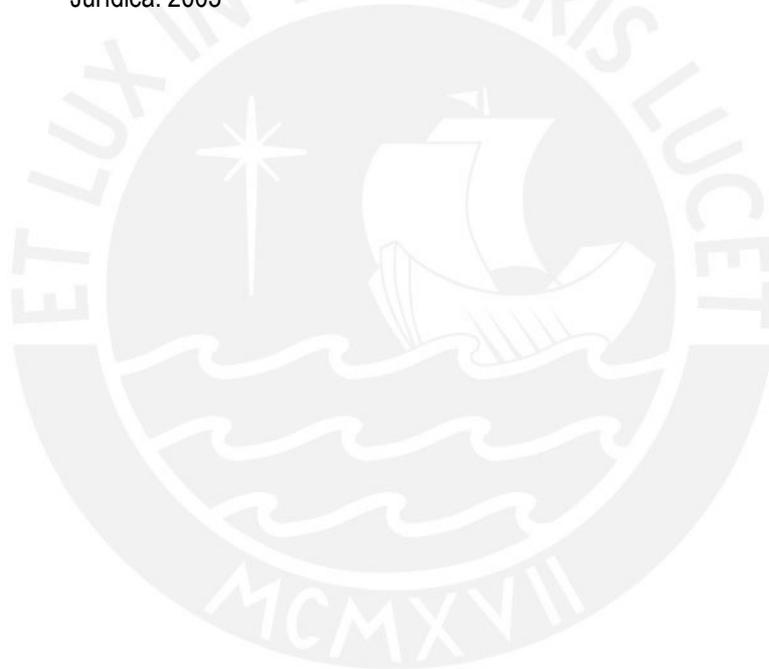
ARÉVALO VELA, Javier. *El fuero sindical en la ley de relaciones colectivas de trabajo.* Callao: Ad verbum, Revista de la Corte Superior de Justicia del Callao, 2017

BLANCAS BUSTAMENTE, Carlos. *EL despido en el derecho laboral peruano.* Lima: Jurista Editores, 2013

TOYAMA, Jorge. *El derecho individual del trabajo en el Perú.* Lima: Gaceta Jurídica, segunda edición, enero 2020

ALVARADO BUSTOS, Carmen. *La prueba en le proceso laboral.* Lima: Gaceta Jurídica, primera edición, mayo 2019

Sin autor específico. *Código Civil Comentado por los 100 mejores especialistas. Tomo I.* Lima: Gaceta Jurídica. 2003



Escrito No. 1
Sumilla: Demanda

Señor Juez Especializado en lo Civil de Lima (Turno):

172
Cuentas y otros

EL SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE

COCHA, con Registro No. 013/92 ZR/PAS, representado por sus dirigentes

con domicilio real en el Campamento Minero de Atacocha, Pasco,

teniendo domicilio procesal en el Jr. Washington No. 1807 Of. 602, Lima, a Ud.

presentemente decimos:

Que, interponemos demanda de ACCION DE AMPARO contra

la empleadora "Compañía Minera Atacocha S.A.", a quien se le notificará en

domicilio sito en Av. Javier Prado Oeste No. 980, San Isidro, Lima, según las

siguientes consideraciones:

PETITORIO:

El petitorio consiste en que SE ORDENE A LA DEMANDADA EL CESE DE LA

VULNERACION DE NUESTROS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE

SINDICACION Y DE HUELGA y en consecuencia se deje sin efecto el despido

simultáneo y masivo de 26 trabajadores afiliados a nuestro sindicato, de los

cuales 20 conforman nuestra junta directiva elegida para el periodo 2002-2003 y

son trabajadores de base, como represalia directa a la huelga de 48 horas

que realizó nuestro sindicato durante los días 07 y 08 de febrero de 2003.

Esta vulneración de nuestros derechos constitucionales se realizó mediante

cartas de despido laboral de fechas 24 de febrero de 2003 cursadas por la

demandada a nuestros mencionados dirigentes sindicales y trabajadores de

base, cuya relación se detalla a continuación:

Nombres y Apellidos

Dirigente Sindical/Trabajador de base

Victor Cabello Simeón ✓

Secretario General

2. Felix Chamorro - ✓	Secretario de Organización
3. Luis Alberto Avelino Aval - ✓	Secretario de Defensa
4. Antonio Cosme Barros - ✓	Secretario de Control y Disciplina
5. Miguel Guerra Yacelca - ✓	Secretario de Economía
6. Javier Husmán Bernachés - ✓	Secretario de Actas y Archivo
7. Wilder Quispe Rojas - ✓	Secretario de Prensa y Propaganda
8. Abidan Pucuhuaranga Lázaro - ✓	Secretario de Asistencia Social
9. Luis Gamarra Chamorro - ✓	Secretario de Cultura y Deportes
10. Guillermo Ventura Valladares - ✓	Presidente del Comité de Lucha
11. Moisés Malpica Alejandro - ✓	Sub Secretario General
12. Hugo Espinoza Arias - ✓	Sub Secretario de Organización
13. Wilder Matos Villeneuve - ✓	Sub Secretario de Control y Disciplina
14. David Rojas Basualdo - ✓	Sub Secretario de Economía
15. Luis Bermúdez Sinche - ✓	Sub Secretario de Prensa y Propaganda
16. Oscar Aguirre Rumualdo - ✓	Sub Secretario de Asistencia Social
17. Tito Mendoza Reynoso - ✓	Sub Secretario de Cultura y Deportes
18. Juan Usuriaga Orihuela	Sub Secretario de Subsistencia
19. Juan Nolasco Paucar - ✓	Sub Secretario de Educación Sindical
20. Bernabé Rojas Atencio - ✓	Vicepresidente de Comité de Lucha
21. Zoilo Machado Zelaya - ✓	Trabajador de la base sindical
22. Lorenzo Arias Janampa - ✓	Trabajador de la base sindical
23. Saturnino Tolentino Pérez - ✓	Trabajador de la base sindical
24. José Romero Isidro - ✓	Trabajador de la base sindical
25. Edgardo Fierro Prado - ✓	Trabajador de la base sindical
26. Abel Gavino Povis - ✓	Trabajador de la base sindical

173
[Handwritten signature]

FUNDAMENTOS DE HECHO:

2.1. Nuestro Sindicato agrupa a 182 trabajadores mineros que laboran en el campamento minero de Atacocha de propiedad de la demandada, ubicado en el distrito de Yarusyacán, provincia de Pasco, departamento de Cerro de Pasco.

En ejercicio del derecho constitucional de Huelga, acordamos realizar una paralización de labores de 48 horas en demanda de la atención y solución por parte de nuestra empleadora y ahora demandada en esta acción de garantía constitucional, de una plataforma de lucha de tres puntos:

- la destitución del médico del Hospital de la demandada, porque en consideración de los trabajadores es incompetente,
- la incorporación a la planilla de la demandada de los trabajadores una empresa contratista, los cuales habían quedado sin empleo al haberseles cancelado sus contratos de trabajo, y
- la destitución de un funcionario de la demandada, por haber realizado actos

de hostilización contra los trabajadores.

① Esta paralización de labores se materializó con arreglo a ley, esto es, *Ciudad Autónoma* cumpliendo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el procedimiento previsto en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el ejercicio del derecho de huelga.

En efecto, señor Juez, el 04/02/2003 comunicamos con la anticipación de ley a nuestra empleadora y a la Dirección Regional de Trabajo de Pasco (Exp. No. 025-2003-SDILDIG-IL/PAS) que la paralización se realizaría los días 7 y 8/02/2003, siendo el caso que la Autoridad de Trabajo declaró improcedente nuestra comunicación y que de materializarse la medida, sería declarada ilegal.

Esta declaratoria de improcedencia es conforme a la normatividad laboral y totalmente común en la vida sindical de nuestra patria, cuya casuística del derecho de huelga registra un porcentaje altísimo de huelgas realizadas no obstante haber sido declaradas improcedentes e ilegales, dado que es el mecanismo natural y por excelencia de presión de los trabajadores.

Al respecto, señor Juez, conviene a nuestra parte precisar que la actual Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley No. 25593 y su reciente modificatoria Ley No. 27912, establece al regular el ejercicio del derecho de huelga (Art. 84º) que una Huelga es declarada ilegal en cinco supuestos, de los cuales son pertinentes al presente caso los dos siguientes:

- cuando se materializa no obstante haber sido declarado Improcedente el plazo de huelga cursado por los trabajadores (inciso a), y
- cuando en su desarrollo se realizan actos de violencia de los huelguistas sobre bienes y/o personas (inciso b).

Es decir, señor Juez, una huelga es ilegal no sólo porque sea violenta sino que puede también serlo sólo porque su plazo fue declarado improcedente, aunque se desarrolle sin actos de violencia.

2.2 Durante nuestra paralización de 48 horas realizada los días 7 y 8/02/2003 se produjeron actos de violencia que no fueron acordados ni ejecutados por los miembros de nuestro sindicato sino por personas ajenas a nuestro Sindicato y a nuestras familias y básicamente consistieron en daños a dos vehículos de empresas contratistas y el corte de servicios de agua, energía eléctrica y comunicaciones, lo que debe ser investigado exhaustivamente por las autoridades policiales y luego judiciales, a fin de que se identifique a sus verdaderos autores.

Precisamente la Comisaría PNP-Atacocha procedió a citar en los días siguientes a los hechos a nuestros principales dirigentes sindicales para sus respectivas declaraciones, las cuales se han venido realizando normalmente toda vez que conforme hemos indicamos, los hechos en mención no han sido realizados por los trabajadores sindicalizados.

Sin embargo, el día 13/02/2003 la demandada procedió a cursar cartas de preaviso de despido y posteriormente el 24/02/2003 cartas de despido a los miembros de nuestra junta directiva (20 dirigentes) y ses de nuestros afiliados, responsabilizándolos y acusándolos de haber participado "en forma activa o como incitador" de los siguientes actos de violencia:

- obstrucción mediante piquetes del acceso de los trabajadores que deseaban trabajar, es decir, de aquellos que no acataban la paralización acordada,
- obstrucción del ingreso de vehículos a la Planta Concentradora y a los niveles 3900 y 4000,
- obstrucción con piedras de las vías de acceso,
- agresiones físicas al personal de seguridad y empleados, "situación que se produjo el día 07 de febrero aproximadamente a las 8:30 horas de la mañana, agresión colectiva en la que además participaron los dirigentes del Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha."
- el acto de sabotaje al haberse roto aproximadamente 1.20 metros de la tubería de agua, lo que según la carta se habría producido "el día 07 de febrero en horas de la noche",
- la agresión física al empleado Eduardo Solano Pimentel y los daños al vehículo de placa PGO-028 de propiedad de la empresa que conducía, lo

cual según la propia carta se habría producido "En el Campamento de Chicrín por un "piquete instalado en el Portón Principal de acceso a la planta concentradora que impedía el ingreso de personas y vehículos", "El hecho más grave se produjo el 07 de los corrientes aproximadamente a las 9:00 horas de la noche, cuando una turba en un acto de violencia extrema procedió a toma el local de la cancha de madera ..." donde según la carta fueron siniestrados dos vehículos de propiedad de la empresa.

Todos estos hechos, según la carta de la demandada, habían sido constatados por la Autoridad de Trabajo, la Policía y el Ministerio Público, lo cual señor Juez es falso pues como reiteramos a la fecha de las referidas cartas de imputación de cargos todavía la autoridad policial de Atacocha se encontraba en la etapa de investigación, por lo que a esa fecha aún no existía informe alguno de la autoridad competente que acredite la participación personal y directa de los trabajadores acusados arbitrariamente por la empresa.

2.3 La demandada los ha responsabilizado de los hechos violentos producidos durante los días 07 y 08/02/2003 como partícipes de los mismos o como incitador a los integrantes de la junta directiva, por considerar que en su condición de afiliado al sindicato "está en la obligación de hacer cumplir este imperativo laboral (se refiere al impedimento de las organizaciones sindicales de realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público), y de esa forma no incitar y participar en hechos de violencia como los ocurridos durante la paralización ilegal."

Por ello, señor Juez, la decisión de acusar a toda nuestra directiva sindical y a 7 trabajadores de base, es un acto totalmente arbitrario de la demandada. Esta acusación de la empresa es una represalia directa, ilegal y anticonstitucional, por la huelga que realizamos y que no está sustentada en ninguna prueba que demuestre la participación directa y personal de todos y cada uno de los dirigentes sindicales y trabajadores de base acusados.

Como tal, constituye un ilegal 'descabezamiento' de nuestro sindicato al acusar a todos los miembros de nuestra junta directiva sindical por el sólo hecho de ser los dirigentes sindicales y al incluir a 06 de nuestros afiliados que considera arbitrariamente nocivos a sus intereses patronales, sin existir ninguna prueba de sus participaciones directas y personales.

El propio tenor de las cartas de despido, cuyas partes pertinentes hemos glosado y resaltado, demuestran que la propia demandada es conciente de que los hechos violentos han sido realizados por lo que ella denomina "turbas", esto es, por una colectividad imprecisa de personas, lo que aprovecha y utiliza para arbitrariamente y sin contar con medio probatorio alguno, pretender responsabilizar y por ende despedir a toda la junta directiva sindical y a 7 trabajadores de base que escogió a su libre albedrío.

2.4 Es sumamente importante recalcar a su Despacho, señor Juez, que a la fecha de las cartas de despido NO EXISTIA NI EXISTE HASTA LA ACTUALIDAD NINGUNA INVESTIGACION, SEA DE LA DEMANDADA O DE ALGUNA AUTORIDAD, QUE HAYA CONCLUIDO QUE LOS 26 TRABAJADORES SINDICALIZADOS DESPIDOS HAYAN PARTICIPADO EN FORMA DIRECTA O COMO INCITADOR EN LOS HECHOS VIOLENTOS ANTES MENCIONADOS.

Ello se comprueba del tenor tanto de las cartas de imputación de cargos como de las de despido, en las que no se adjunta ni indica ninguna prueba de la participación directa y personal de los 26 trabajadores despedidos, sino que se limita la demandada a narrar los hechos violentos y luego a hacer referencia a las supuestas constataciones e investigaciones que ya se habrían efectuado por la Autoridad de Trabajo, la Policía Nacional y por el Ministerio Público, lo cual

es una falsedad temeraria, conforme pasamos a sustentar.

En lo tocante a la actuación de la Policía Nacional y el Ministerio Público, en las que se basa la demandada para sustentar que está acreditada la responsabilidad personal de los despedidos, la realidad es totalmente distinta y ubica a los funcionarios y representantes de la demandada en conductas lindantes con el delito, pues a la fecha de nuestros despidos es falso que la Policía y el Ministerio Público hubieran ya investigado, constatado y concluido que los responsables de los hechos violentos son los 26 despedidos.

Lo anterior lo probamos con la constancia de fecha 03/03/2003 de la Fiscalía Provincial Mixta de Pasco que da cuenta que a esa fecha -POSTERIOR A LOS DESPIDOS- la denuncia interpuesta contra trabajadores de la Cia. Minera Atacocha S.A. por delito (disturbios) suscitado el 07 y 08/02/2003, se encuentra en plena investigación preliminar con participación del representante del Ministerio Público, no habiéndose concluido aún el Atestado o Parte Policial.

2.6. La actitud de la demandada de despedir a 20 dirigentes sindicales y 06 trabajadores de base escogidos arbitrariamente, por el sólo hecho de ser sindicalizados, constituye una aplicación indebida de la llamada 'responsabilidad objetiva' correspondiente en todo caso al ámbito del derecho civil, desconociendo que en el derecho laboral sólo se sanciona la participación directa y personal del trabajador en las faltas graves imputadas, a similitud de lo exigido en el derecho penal en el cual la culpabilidad es la base de la penalidad.

* Sin embargo, la demandada ha sustentado tanto sus cartas de imputación de cargos y luego las de despido en dos hechos centrales: que durante la paralización de labores acordado por nuestro sindicato se produjeron hechos violentos, y, que los 26 despedidos son responsables de ello porque en su

Civito Atacocha
y otros

condición de sindicalizado cada uno de ellos "está en la obligación de hacer cumplir este imperativo laboral (se refiere al impedimento de las organizaciones sindicales de realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público), y de esa forma no incitar y participar en hechos de violencia como los ocurridos durante la paralización ilegal.", sin que demuestre en absoluto ni siquiera con una sola prueba la participación personal de los despedidos en la materialización de los hechos violentos.

Distinto habría sido el caso si la demandada habría demostrado en el momento del despido dicha participación o en todo caso esperar el resultado de las investigaciones del Ministerio Público y en base a ello proceder a despedir a quienes hayan sido encontrados por lo menos presuntos culpables, lo cual no ha ocurrido.

27. De manera tal, señor Juez, que los hechos que sustentan nuestra presente acción de garantía constitucional son una típica represalia patronal a la protesta acordado por nuestro sindicato, el cual reiteramos en ningún momento acordó y/o ejecutó actos de violencia, de los que no se nos puede responsabilizar 'a priori', pues de ser así se estaría sentando un nefasto precedente de violación del derecho constitucional de sindicalización, ya que entonces ningún sindicato podría ejercer el derecho de huelga por el temor de sus dirigentes de ser despedidos sólo por el hecho de ser sindicalizado y dirigente, sin existir ninguna prueba de su participación.

El respeto al ejercicio de las libertades sindicales y del derecho al trabajo, señor Juez, es lo que está en el fondo de nuestra presente demanda, y por el cual desarrollaremos la defensa necesaria en todos los niveles que resulten necesarios.

DERECHO CONSTITUCIONAL LESIONADO

III. Nuestro derecho de sindicación y de huelga reconocidos en el Art. 28° de la Constitución Política, pues es una represalia al ejercicio de nuestro derecho de huelga, no existiendo prueba alguna de la participación directa y personal de los 26 trabajadores acusados arbitrariamente por la empresa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

IV. 4.1. El derecho al ejercicio de sindicación y de Huelga, cuya materialización no puede ser justificación para despedir sin prueba de su responsabilidad personal a la dirigencia sindical y trabajadores que realizaron la huelga.

V. VÍA PROCEDIMENTAL

La vía procedimental es la prevista en la Ley N° 23506 y su modificatoria Ley N° 25398, referidas a las Acciones de Amparo.

VI. MEDIOS PROBATORIOS: Ofrezco el mérito de los siguientes:

6.1 DOCUMENTOS:

- A. Registro de nuestra directiva sindical del periodo 2002-2003 en la que figuran los dirigentes despedidos.
- B. Auto Sub Directoral No. 005-2003-SDILDILG-IL/PAS de fecha 06/02/2003, que demuestra el trámite regular de nuestra paralización de labores.
- C. Las 27 cartas de pre despido cursadas por la demandada.
- D. Las 26 cartas de despido cursadas por la demandada a los nuestros afiliados señalados en el petitorio de esta demanda.
- F. La constancia de fecha 03/03/2003 de la Fiscalía Provincial Mixta de Pasco que da cuenta que a esa fecha -POSTERIOR A LOS DESPIDOS- la denuncia interpuesta contra trabajadores de la Cia. Minera Atacocha S.A. por delito (disturbios) suscitado el 07 y 08/02/2003, se encuentra en plena investigación preliminar con participación del representante del Ministerio Público, no



habiendose concluido aun el Atestado o Parte Policial.

187
Lima
14/04/2003

VII. ANEXOS DE LA DEMANDA:

- 1-A. Copia legible del Documento Nacional de Identidad de los cuatro suscritos dirigentes sindicales.
- 1-B. Registro de nuestra directiva sindical del periodo 2002-2003 en la que figuran los dirigentes despedidos.
- 1-C. Registro de la actual directiva sindical. *copla simple*
- 1-D. Copia legalizada de nuestra asamblea general extraordinaria de fecha 19/02/2003 y del 28/03/2003 que nos autoriza la interposición de la presente demanda.
- 1-E. El Auto Sub Directoral No. 005-2003-SDILDG-IL/PAS de fecha 06/02/2003.
- 1-F. Las 27 cartas de pre despido cursadas por la demandada.
- 1-G. Las 27 cartas de despido.
- 1-H. La constancia de fecha 03/03/2003 de la Fiscalia Provincial Mixta de Pasco.

POR TANTO:

Sirvase, tener por presentada mi demanda y oportunamente declararla fundada.

OTROSÍ DIGO: Qua, a tenor de lo establecido en el Art. 80° del Código Procesal Civil aplicable de manera supletoria al presente proceso, otorgamos facultades generales de representación contenida en el Art. 74° del Código Procesal Civil al letrado que autoriza esta demanda, para lo cual nos ratificamos en nuestro domicilio mencionado en la introducción de la presente, y declaramos estar instruido de las facultades que otorgamos y de sus alcances.

Lima, 10 de Abril de 2003.

ALONSO ROJAS VARGAS
ABOGADO
Reg. C.A.L. 9926

Magno Malpartida Castro
SEC. GENERAL



Alfonso Cruz Torres
SEC. DE DEFENSA

Francisco Catero Samillan
SUB/SEC. DE DEFENSA

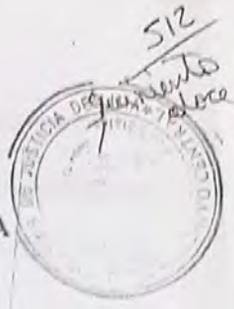
Pepe Santa Cruz Rojas
SEC. DE ECONOMIA

279

PODERADO
CORTE SUPLENTE
C.D.G. 06 MAYO 2003 C.D.G.
RECEPCIONADO 21

ESP: DR. EDGAR ESTEBAN
EXP:2003-17338-0-0100-J-CI-50
ESCRITO No. 01
SUMILLA:
CONTESTACION A LA DEMANDA

512
depto
de la



SEÑOR JUEZ DEL 50° JUZGADO LABORAL DE LIMA:

COMPANÍA MINERA ATACUCHA S.A., con R.U.C. N°20100123500, debidamente representada por su Apoderado Judicial Dr. Carlos Osorez Plenge, identificado con su L.E.N°08223185, con suficiente poder para juicios según Escritura Pública de fecha 27.04.94, otorgada por ante el Notario Público de Lima, Dr. Javier Aspauza, señalando domicilio procesal y dirección domiciliaria en Av. Javier Prado Oeste 980 - San Isidro -, en el proceso seguido por EL SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE ATACUCHA, sobre Acción de Amparo, a usted atentamente decimos:

1. PROPOSICIÓN DE EXCEPCION DE REPRESENTACION DEFECTUOSA O INSUFICIENTE DEL DEMANDANTE.-

Que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 446, numeral 3) y demás artículos pertinentes del antes citado cuerpo normativo, aplicable supletoriamente al presente caso, proponemos la **EXCEPCION DE REPRESENTACION DEFECTUOSA O INSUFICIENTE DEL DEMANDANTE**, en base a los siguientes fundamentos que a continuación detallamos:

1.1. Que en la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha del 19.02.2003, cuya Acta es adjuntada como Anexo 1-D de la demanda, se acordó lo siguiente:

1.1.1. Aprobar la interposición de una acción de amparo.

1.1.2. Facultar a los siguientes dirigentes: Héctor Cabello Simeón, Félix Chamorro Marín, Luis Avelino Aval y Guillermo Ventura Valladares, para que en nombre y representación del sindicato interpongan la respectiva demanda de acción de amparo y prosigan el proceso judicial hasta su culminación y la medida precautelar.

En consecuencia, queda claramente demostrado, que ninguna de las personas ahí mencionadas han firmado la demanda interpuesta en nuestra contra conforme estaba acordado en la Asamblea del 19.02.2003.

1.2. Que en la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha del 28.02.2003, cuya Acta es adjuntada como Anexo 1-D de la demanda, se acordó lo siguiente:

1.2.1. Facultar a los siguientes dirigentes: Magno Malpartida C., Alfonso Cruz Torres, Francisco Calero Santillan, Pepe Santa Cruz Rojas, para que en nombre y representación del sindicato continúen el trámite de las acciones de amparo antes indicadas y prosigan el proceso judicial hasta su culminación.

Al respecto precisamos, que las facultades de las personas que han firmado la demanda de acción de amparo es exclusivamente para que continúen el trámite y no para iniciarlo por lo que resulta insuficiente el poder de las personas que suscribieron la demanda, motivo por el cual vuestro Juzgado deberá declarar fundada la presente excepción y proceder conforme a ley.

1.3. MEDIOS PROBATORIOS DE LAS EXCEPCIONES.-

Que con finalidad de sustentar nuestras excepciones, cumplimos con ofrecer los medios probatorios siguientes:

1.3.1. Acta de la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha del 19.02.2003, adjuntada en el Anexo 1-D de la demanda, con lo que se acredita que las personas autorizadas para demandar en la acción de amparo, no son las que han firmado la demanda.

1.3.2. Acta de la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha del 28.02.2003, adjuntada en el Anexo 1-D de la demanda, con lo que se acredita que

las personas que firmaron la demanda solo encontraban autorizadas para continuar con la misma, pero no para iniciarla.

514
justicia
laboral

2. CONTESTACION A LA DEMANDA

Que dentro del término establecido por el artículo 30° de la Ley 23506 y demás artículos pertinentes, cumplimos con **CONTESTAR LA DEMANDA** negándola y contradiciéndola, en todos sus extremos en base a los siguientes fundamentos que a continuación exponemos:

2.1 FUNDAMENTOS DE HECHO

2.1.1. Con fecha 04.02.2003 nuestra empresa, recepcionó una carta emitida por la dirigencia del Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha, mediante la cual se nos informaba, que los afiliados a su gremio, habían decidido en Asamblea General declarar un paro preventivo de 48 horas, a partir de las 07:00 horas del día viernes 07 de febrero del 2003 y que debía finalizar y/o cumplirse a las 07.00 horas del día domingo del 09 de febrero del 2003, que tenía como objetivo una "Plataforma de Lucha" consistente en tres puntos, que no tenían ninguna vinculación con los intereses de los trabajadores de la empresa, conforme se puede apreciar de la carta en referencia, cursada el 04.02.2003, por el Sindicato.

2.1.2. Que con fecha 05.02.2003, se reparten a los trabajadores el Boletín del 05.02.2003, que contiene la plataforma de lucha de los trabajadores.

2.1.3. Que en tanto, esta medida de fuerza no correspondía al ejercicio regular del derecho de huelga, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Pasco, emitió el auto Sub-Directoral N° 005-2003-SDILDLG-ILPAS de fecha 06.02.2003, mediante el cual se declaró **IMPROCEDENTE** la comunicación de declaratoria de paralización de labores de 48 horas, a materializarse a partir de las 7.00 horas del 07.02.2003 hasta las 7.00 horas del 09.02.2003, presentado por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha, notificándose

a este, a fin que se abstuviera de materializar la medida de fuerza, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad.

2.1.4. A pesar del mandato expreso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, de abstenerse de la medida de fuerza, la paralización de labores se materializó, produciéndose en la misma, actos vandálicos y de violencia en los que participaron los trabajadores despedidos en forma activa o como incitador.

2.1.5. Sobre estos actos vandálicos y de violencia, ocurridos durante la paralización, precisamos, que los extrabajadores comprendidos en el petitorio de la demanda, participaron en forma activa y como incitadores en :

Faltas de despedidos

2.1.5.1. En la obstrucción violenta mediante piquetes del ingreso a los respectivos centros de trabajo tanto en nuestro Campamento Minero de Atacocha como en el Campamento Minero de Chicrín, respecto a aquellos trabajadores que expresaron su libre determinación de laborar.

2.1.5.2. La obstrucción del acceso para el ingreso de vehículos a la planta concentradora, al nivel 3900 y al nivel 4000 de la mina.

2.1.5.3. La obstaculización con piedras y demás elementos del camino de acceso entre Chicrín y Atacocha y de las Vías Principales del Campamento Minero de Atacocha.

2.1.5.4. Agresiones al personal de protección interna y demás empleados de la Compañía que estaban en el portón principal de acceso al área industrial y de oficinas del campamento Minero de Atacocha, a la altura del nivel 4000, situación que se produjo el día 07 de febrero aproximadamente a las 8:30 horas de la mañana, agresión colectiva en la que participaron los dirigentes del Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha entre ellos los trabajadores indicados en el petitorio de la demanda.

2.1.5.5 Actos de violencia extrema, ocurridos el 07.02.2003, llevados a cabo por una turba,

los cuales se encontraban los trabajadores indicados en el petitorio de la demanda, la

procedió a tomar el local de la cancha de madera y parte de la zona asignada a residencias
funcionarios, donde fueron siniestrados los vehículos identificados con placa de rodaje
Q-55 y LQ-5347, que se encontraban dentro de las instalaciones de la compañía y bajo la
cuidado de la misma por el servicio de protección interna, rotura de lunas y daños a los
elementos asignados a diferentes empleados funcionarios de la empresa e ingenieros de
Empresas Especializadas del ámbito minero que prestan servicios a la compañía,
encontrándose, entre ellos los trabajadores indicados en el petitorio de la demanda.

4.6. Asimismo, en el Campamento Minero de Chicrín, el piquete instalado en el Portón
principal de acceso a la Planta Concentradora que impedía el ingreso de personas y vehículos,
trabajadores indicados en el petitorio de la demanda, como organizadores y/o responsables
de la paralización, agredieron físicamente a la persona de Eduardo Percy Solano
Santel, Jefe de la División de Administración y Recursos Humanos como consecuencia del
que al vehículo de propiedad de la empresa que conducía, identificado con placa de rodaje
Q-028, produciéndose daños que pusieron en riesgo la integridad física de la referida
persona, así como daños materiales en el vehículo en cuestión.

4.7. Por último como consecuencia de la incitación efectuada por los trabajadores
indicados en el petitorio de la demanda, en su calidad de organizadores y responsables de los
actos de violencia y actos vandálicos, ocurridos durante la paralización, se produjo la rotura
accidental de aproximadamente 1.20 metros de la tubería de conducción de agua desde la
zona de Nahuilpum hasta las compresoras originando que las mismas paralizarán y por
lo que se perjudicara las labores de extracción de mineral, acto premeditado, que puso en
riesgo los bienes de la empresa y significó una pérdida económica de la empresa. Asimismo,
como consecuencia de este hecho de sabotaje ocurrido durante las paralización de los días

del 07 y 08 de febrero del 2003, se ha originado una pérdida por valor de concentrados ascendente a US \$132,299.00.

2.1.6. Que el 07.02.2003 a horas 6:45 a.m, se constituyó en el centro de trabajo de Compañía Minera Atacocha S.A., la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien constató que los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Atacocha habían materializado la huelga a la hora indicada, la misma que se había llevado a cabo en forma violenta, mediante piquetes que obstaculizaron el ingreso de trabajadores y vehículos a la planta concentradora y en general a los almacenes, talleres que conforman la Unidad Productora de la Compañía Minera Atacocha, mediante la obstaculización en todo el tramo de la trocha de Chicrín a Atacocha, agresión colectiva de aproximadamente 100 personas, donde se encontraban dirigentes sindicales y trabajadores mineros en estado de ebriedad, agrediendo al personal de protección interna y demás personal.

Al respecto precisamos, que dicha acta fue levantada en circunstancias en que era imposible solicitar la presencia de los dirigentes y que estos la firmasen en representación de sus trabajadores, en tanto se estaban constatando los actos vandálicos y de violencia cometidos y/o incitados por los mismos, así como por los afiliados al sindicato, esposas de ellos como consecuencia de la medida de fuerza adoptada por los trabajadores, circunstancia excepcional, que no enerva lo constatado por la Autoridad Administrativa de Trabajo de forma directa y tiene el mismo valor de un acta en que las dos partes la habrían suscrito, por lo que **NEGAMOS** cualquier afirmación que pudiera hacer el demandante sobre el presente documento, cuyo carácter de instrumento público no puede ser puesto en entredicho.

2.1.7. Que el 07.02.2003, el Ministerio Público a través del Fiscal Dr. Ruben Bernardo Rojas, se constituyó en el Campamento Minero de Chicrín y con presencia del Coronel PNP Mario Espinoza, Jefe de la Zona SRPNP Pasco y el Mayor PNP Carlos Montero Morales, 91

procedieron a levantar a horas 11:00 a.m. una acta, mediante la cual se constatan los hechos que constan del referido documento, entre ellos el ataque al personal policial por parte de los manifestantes que realizaban piquetes en la intersección de la carretera central, resultando uno de los efectivos con una herida en la cabeza, así como la constatación de los daños al vehículo manejado por el Jefe de División de Administración y Recursos Humanos de la empresa, Sr. Eduardo Solano y la identificación por este de algunos de los atacantes.

Al respecto precisamos, que la referida Acta, constituye un documento público que ha sido expedido por autoridad competente dentro del ejercicio de sus funciones y que no pueden ser cuestionados por el demandante, por lo que **NEGAMOS** cualquier afirmación que cuestione el mérito probatorio del presente documento.

2.1.8. Que el 07.02.2003 a horas 15:00 p.m. se constituyó en el centro de trabajo de Compañía Minera Atacocha S.A., la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien constató entre otros hechos, la realización de actos violentos y vandálicos por parte de los manifestantes, quienes ingresaron al lugar denominado cancha de madera, en el sector industrial y en la zona de residencia de algunos ingenieros violentando el portón principal de la cancha, causando destrozos en las diferentes puertas y ventanas, destrozando dos vehículos, amenazando a los funcionarios por altoparlantes, la rotura de una tubería de 6" pulgadas de diámetro por parte de los manifestantes, originando que no se pudiera surtir de agua a la zona industrial y en particular a las compresoras que sirven para la perforación neumática en las labores de explotación de mineral y para la activación de tolvas metálicas, lo que supuso riesgo para los bienes de la empresa y la salud. Ello y más consta del Acta de Inspección Especial de la Dirección Regional de Trabajo del 07.02.2003 - 15:00 horas. Asimismo reiteramos lo expuesto en el segundo párrafo del numeral 1.6. del presente escrito.

2.1.9. Que el 07.02.2003 a horas 19:30, la Policía Nacional del Perú, levantó la correspondiente acta en el Centro de trabajo de Compañía Minera Atacocha S.A., a efectos de constatar la realización de los actos vandálicos y de violencia en el Hospital de la empresa por aproximadamente 200 manifestantes, así como los daños producidos, conforme consta del Acta de Constatación de la Policía Nacional del Perú del 07.02.2003 - 19:30 horas. Asimismo reiteramos lo expuesto en el segundo párrafo del numeral 1.7. del presente escrito.

2.1.10. Que el 07.02.2003 a horas 21:00 p.m., la Policía Nacional del Perú, levantó la correspondiente acta en el Campamento Minero de Atacocha, a efectos de constatar la realización de actos vandálicos cometidos entre otras personas por los trabajadores despedidos, los mismos que han sido plenamente identificados, conforme consta del Acta de Constatación de la Policía Nacional del Perú del 07.02.2003 - 21:00 horas. Asimismo reiteramos lo expuesto en el segundo párrafo del numeral 1.7. del presente escrito.

2.1.11. El 08.02.2003 a las 7:00 horas, la Autoridad Administrativa de Trabajo, constató entre otros hechos la obstaculización de las vías de acceso a la empresa, conforme consta del Acta de Inspección Especial de la Dirección Regional de Trabajo del 08.02.2003 -7:00 horas. Asimismo reiteramos lo expuesto en el segundo párrafo del numeral 1.6. del presente escrito.

2.1.12. El 08.02.2003 a las 10:30 horas, el Ministerio Público constató los daños ocasionados como consecuencia de los actos vandálicos en los que participó el demandante, conforme consta del Acta de Constatación Fiscal del 08.02.2003 -10:30 horas. Asimismo reiteramos lo expuesto en el segundo párrafo del numeral 1.7. del presente escrito.

2.1.13. El 10.02.2003, la Policía Nacional del Perú, expidió una Certificación, en el que se ha acreditado la comisión de actos vandálicos entre los que tuvo participación los trabajadores despedidos. Asimismo reiteramos lo expuesto en el segundo párrafo del numeral 1.7. del presente escrito.

2.1.14. El 10.02.2003, la Policía Nacional del Perú, expide una copia certificada del acta de constatación de daños producidos como consecuencia de los actos vandálicos acontecidos el día 07.02.2003 entre las 16:40 horas y las 19:45 horas. Asimismo reiteramos lo expuesto en el segundo párrafo del numeral 1.7. del presente escrito.

2.1.15. El 12.02.2003, la Dirección Regional de Trabajo de Pasco, mediante Auto Sub Directoral N°054-2003-SDILDILG-IL/PAS, declaró **ILEGAL** el paro de 48 horas presentado por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha.

2.1.16. Mediante Cartas de Imputación de Cargos obrante en autos, dejadas en el domicilio de los ex trabajadores por conducto notarial el 14.02.2003, nuestra empresa le imputa a dichos trabajadores la comisión, de faltas graves contempladas en el artículo 25° incisos a), f) y g) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referentes al incumplimiento injustificados de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, los actos de violencia, grave indisciplina, actos de extrema violencia y el daño intencional a los edificios, instalaciones y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta, los mismos que se encuentran ampliamente detallados en las cartas de imputación de cargos.

Sobre el particular, **NEGAMOS** lo manifestado en el segundo párrafo del numeral 2.4. del escrito de demanda, en tanto no existe en la normativa peruana que disponga que en nuestra carta de imputación de cargos se deba acompañar la documentación de los hechos que sustenten la misma, por lo que carece de todo sustento legal lo manifestado por el demandante.

2.1.17. En el mes de febrero, recepcionamos las cartas de los trabajadores despedidos, por la cual realizan sus respectivos descargos.

Es cierto. En el segundo se debe probar.

2.1.18. Que no encontrando conforme el descargo efectuado por los demandantes, es que mediante Carta de Despido del 24.02.2003, dejada en los domicilios de los ex trabajadores por conducto notarial, nuestra empresa decidió dar por terminado el vínculo laboral con los trabajadores despedido por haber incurrido en los diversos hechos que constituyen faltas graves tipificadas en los incisos a), f) y g) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referentes al incumplimiento injustificado de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, los actos de violencia, grave indisciplina, actos de extrema violencia y el daño intencional a los edificios, instalaciones y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.

2.1.19. El 07.04.2003, la Policía Nacional del Perú expidió una Copia certificada de la Denuncia, interpuesta por el Sr. Javier Olivares Peña por delito contra el patrimonio (daños materiales), en el que manifiesta que el día 07.02.2003 a las 20:00 horas aproximadamente el vehículo de su propiedad de placa de rodaje N° LQ-5347, en circunstancias que se encontraba estacionado en el patio de la cancha de madera de la empresa, sufrió daños como consecuencia los actos de los manifestantes que irrumpieron en la cancha de madera. Asimismo reiteramos lo expuesto en el segundo párrafo del numeral 1.7. del presente escrito.

2.1.20. El 04.04.2003, la Policía Nacional del Perú expidió una Copia certificada de la Denuncia, interpuesta por el Sr. Víctor Mario Martínez Fernández por delito contra el patrimonio (daños materiales), en el que manifiesta que el día 07.02.2003 a las 20:00 horas aproximadamente el vehículo de placa de rodaje N° PGB-955, que presta servicios a la empresa "MINER MAYO INGENIEROS CONTRATISTAS SRL", en circunstancias que se encontraba estacionado en el patio de la cancha de madera de la empresa, sufrió daños como

consecuencia los actos de los manifestantes que irrumpieron en la cancha de madera.

Asimismo reiteramos lo expuesto en el segundo párrafo del numeral 1.7. del presente escrito.



2.1.21. El 07.03.2003 los ex - trabajadores, Hugo Espinoza Arias, David Rojas Basualdo, Luis Bermúdez Sinche, Juan Nolasco Paucar, y el 10.03.2003, el ex – trabajador Moisés Malpica Alejandro, así como otros despedidos, presentaron cartas de reconsideración a nuestra empresa.

2.1.22. Mediante acta de reunión extraproceso llevada a cabo ante la Directora Nacional de Relaciones de Trabajo del 21.03.2003, la empresa teniendo en cuenta su facultad de dirección y administración y habiendo decepcionado las cartas de reconsideración de la medida disciplinaria de despido por comisión de falta grave y escuchado los descargos verbales de los trabajadores, toma la decisión de modificar la sanción impuesta a los siguientes trabajadores:

Luis Enrique Bermúdez Sinche, Juan Nolasco Paucar, Hugo Espinoza Arias, Moisés Javier Malpica Alejandro y David Juan Rojas Basualdo, cambiandola por una sanción disciplinaria de suspensión perfecta del contrato de trabajo.

disciplinaria

En consecuencia, siendo la situación de los señores Moisés Malpica Alejandro, Hugo Espinoza Arias, David Rojas Basualdo, Luis Bermudez Sinche, Juan Nolasco Paucar la de trabajadores de la empresa carece de sentido cualquier pedido realizado por el Sindicato.

2.2. FUNDAMENTOS DE DERECHO

2.2.1. Que en el presente caso, no existe vulneración de ningún derecho constitucional de sindicación y de huelga, en tanto se trata de despidos por causa justa, al haberse identificado a los trabajadores actualmente despedidos, como autores y/o incitadores de actos vandálicos y de violencia, ocurridos con motivo de la paralización de los días 7 y 8 de febrero del presente año y no por el hecho de ser, dirigentes o afiliados al sindicato, como maliciosamente se pretende hacer creer a vuestro juzgado.

*Dijo
dijo si me interesa
del programa*

2.2.2. Que asimismo dejamos constancia, que la totalidad de las personas indicadas en el petitorio de la demanda de acción de amparo, han interpuesto a la fecha procesos de nulidad de despido en forma individual, al considerar que se habría afectado sus derechos, razón por la cual dicho punto controvertido, ya es materia de litigio en el poder judicial, razón por la cual la presente demanda de acción de amparo resulta improcedente, en tanto los ex trabajadores vienen accionando en la vía prevista por la ley.

2.2.3. Que sin perjuicio de lo antes expuesto, el demandante, no ha cumplido con acreditar que los motivos alegados en su demanda sean ciertos, no pudiendo éstos ser deducidos o presumidos por vuestro Juzgado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 196º del Código Procesal Civil que señala que “... la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión...”

En tal sentido, no basta que el demandante demuestre que los ex trabajadores despedidos hayan sido dirigentes sindicales o afiliados al sindicato, puesto que con ello no se exime a estos de la comisión de las faltas graves que la empresa les ha imputado y que han dado lugar a su despido conforme a ley o que por el hecho de ser dirigentes o afiliados se les ha vulnerado algún derecho constitucional o recogido en la ley.

2.2.4. Que en tal sentido reiteramos, que el despido de los trabajadores se ha realizado por causa justa y cumpliendo con los requisitos formales exigidos conforme lo establecido en el DS. N° 0097-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de productividad y Competitividad laboral

2.2.5. Que más allá de lo alegado por el demandante, respecto a la participación de los trabajadores despedidos en actividades sindicales, lo que debe tener en claro vuestro Juzgado, es que el actor no ha cumplido con demostrar, que es por el ejercicio de esa actividad, que la empresa los haya despedido en tanto Compañía Minera Atacocha S.A., ha sido y es respetuosa

del fuero sindical y del derecho de huelga ejercido dentro del marco de la ley y que por el contrario, el despido de los trabajadores se debe a causas justas, que no tienen nada que ver con el ejercicio de tales derechos, como podrá apreciarse de los medios probatorios adjuntos.

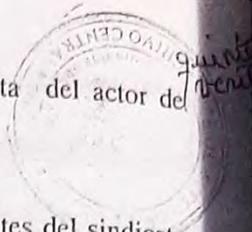
Debe tenerse en cuenta, que el hecho de ser dirigente, no da patente de curso para que este cometa faltas y no se le pueda sancionar, razón por la cual, el legislador consciente de la necesidad de evitar el abuso que podría traer la protección sindical, ha establecido como excepción, el que éste pueda ser despedido por causa justa, conforme ha ocurrido en el presente caso, cumpliéndose de esta manera con lo establecido por el artículo 30º de la Ley 25593, cuyas partes pertinentes transcribimos a continuación:

Artículo 30º.- El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos, ni trasladados, a otros establecimientos de la misma empresa, sin causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

2.2.6. Asimismo, cabe precisar, que tampoco el demandante ha cumplido con acreditar, que nuestra empresa haya tenido actitudes o conductas que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores, lo que constituye un elemento más que prueba que los despidos de los trabajadores no atenta contra lo dispuesto por el artículo 28 de la Constitución de 1993, en tanto se trata de despidos por causa justa, y respecto de los cuales se han cumplido estrictamente con las formalidades de ley.

2.2.7. Que en consecuencia reiteramos, que la decisión de la empresa de despedir a los trabajadores, se debe a causas justas de despido como son la comisión de faltas graves tipificadas en los incisos a), f) y g) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, conforme a las cartas de imputación de cargos y de despido, por lo que consideramos que no existen razones que atenten contra los derechos constitucionales de

los trabajadores que fueran despedidos, y que más bien existe una conducta del actor de confundir a vuestro Juzgado.



2.2.8. Que una vez más debemos dejar en claro, que el hecho que los dirigentes del sindicato gocen del fuero sindical, no les da carta blanca para actuar como incitadores o cometer actos vandálicos que atenten contra personas, el patrimonio de terceros y de nuestra empresa, conforme se encuentra acreditado con los medios probatorios ofrecidos por nuestra parte, y que sustentan las causales justas de despido, razón por la cual resultan carentes de fundamento, las simples afirmaciones del demandante en el sentido que se trata de actos que atentan contra los derechos reconocidos en el artículo 28° de la Constitución de 1993 por el sólo hecho de ser los despedidos dirigentes o afiliados al sindicato.

2.2.9. A efectos de hacer ver a vuestro juzgado, que el demandante no ha probado la causal invocada, dejamos constancia, que no es la primera vez, que dirigentes del sindicato propician paralizaciones sin ningún fundamento legal o realizan reclamaciones, todo ello en ejercicio de la libertad sindical, siendo la empresa totalmente respetuosa del derecho a huelga y a las reclamaciones judiciales y/o administrativas que les asiste a los trabajadores en virtud del Decreto Ley 25593 y su reglamento, por lo que no se puede presumir y mucho menos afirmar que existe una voluntad discriminatoria por parte nuestra en contra de los que fueron dirigentes del sindicato, cuando lo que se ha producido en esta ocasión son actos de violencia y vandalismo en los que los ex trabajadores despedidos participaron como incitadores y/o actores so pretexto del ejercicio regular de un derecho, como lo es el de la huelga.

2.2.10. Que por lo demás, precisamos, que nuestra empresa no tiene antecedentes en relación a despido de dirigentes sindicales u hostigamiento a sus dirigentes, en tanto esta no es nuestra práctica, realidad que es comprobada por el sólo hecho que el demandante no ha presentado ninguna prueba que pueda sustentar tal afirmación.

*juramento
renta 12/12/97*

11. Lo que sucede en el presente caso, es simplemente, que trabajadores de la empresa han sido sometido o incitado a la comisión de actos vandálicos y/o violencia que constituyen de por sí faltas graves que son causales justas de despido, referentes al incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, los actos de violencia, grave indisciplina, actos de extrema violencia y el daño intencional a los edificios, instalaciones y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta y que luego del procedimiento de ley terminó con su despido .

12. Que por último, hacemos al juzgado, que el petitorio de la presente demanda se reduce a determinar si se han violado los derechos establecidos en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, que negamos se haya producido, rechazando además las afirmaciones realizadas por el demandante y reiteramos nuestra posición respecto a que el actor no ha cumplido con acreditar, que hayan producido causales que atenten con el derecho que les corresponde constitucionalmente, hecho que no tiene nada que ver, sobre la procedencia o no del despido justificado y que no es materia de controversia en el presente caso, sino de acciones judiciales interpuestas individualmente.

CONCLUSIONES DE LA CONTESTACION A LA DEMANDA.-

1. El demandante en ningún momento ha cumplido con acreditar que el motivo de los despidos obedece al desarrollo de actividades sindicales de los trabajadores despedidos.
2. Que nuestra empresa ha despedido a los trabajadores por haber participado y/o incitado en actos vandálicos y/o violencia, que constituyen faltas graves que son causales de despido y sancionadas en los incisos a), f) y g) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referentes al incumplimiento injustificado de sus obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, los actos de violencia, grave

indisciplina, actos de extrema violencia y el daño intencional a los edificios, instalaciones y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta y respetando el principio de inmediatez.

3.3. La Protección del fuero sindical no es absoluta en tanto no protege al dirigente, cuando este comete hechos o actos que constituyen causa justa de despido.

3.4. Que nuestra empresa, no tiene antecedentes de hostilización en contra de dirigentes sindicales y por el contrario siempre ha brindado las facilidades del caso a estos para que cumplan con sus funciones, respetando a plenitud el derecho a la libertad sindical, al tiempo que siempre ha estado abierta al dialogo con sus trabajadores para que sus labores se desarrollen en un clima de paz laboral.

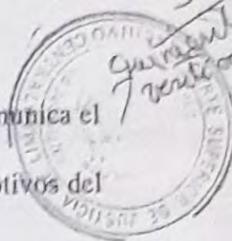
3.5. Que las personas que son materia del petitorio de demanda de la acción de amparo han interpuesto demandas de nulidad de despido, las mismas que se encuentran en trámite, deviniendo la presente acción en improcedente.

3.6. Que la huelga convocada por el sindicato de trabajadores, no tuvo ningún sustento legal, en tanto el plazo de huelga fue declarado improcedente e ilegal la paralización por la autoridad administrativa de trabajo competente, en tanto lo que reclamaban no tenían que ver con sus afiliados.

4. MEDIOS PROBATORIOS DE LA CONTESTACION A LA DEMANDA.-

Que de conformidad con lo dispuesto por ley, cumplimos con ofrecer los siguientes medios probatorios:

4.1. Fotocopia de la carta de fecha 04.02.2003, cursada por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha a la Compañía, comunicando el paro de 48 horas y presentando su Plataforma de Lucha., con el objeto de acreditar, que lo solicitado por sindicato no tenía vinculación con sus trabajadores afiliados.



- 4.2. Fotocopia del Boletín de fecha 05.02.2003, repartido por el sindicato donde comunica el paro de 48 horas, lo que acredita que los trabajadores estaban informados de los motivos del paro de 48 horas.
- 4.3. Fotocopia de la Carta N° 0064-03-GA de fecha 05.02.2003, cursada por Compañía Minera Atacocha S.A., mediante la cual damos respuesta al oficio del sindicato del 04.02.2003, la misma que tiene como finalidad acreditar que nuestra empresa, le explicó al Sindicato, los motivos por los cuales dicha huelga además de carecer de fundamentos, era improcedente e ilegal, lo cual atentaba contra la economía de los trabajadores y de la empresa, lo que por lo demás demuestra la buena fe de la empresa.
- 4.4. Fotocopia del Auto Sub-Directoral N° 005-2003-SDILDLG-IL/PAS del 06.02.2003, expedido por la Dirección Regional de Trabajo de Pasco, declarando IMPROCEDENTE el paro de 48 horas presentado por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha. y que tiene por constatar la improcedencia de la huelga.
- 4.5. Fotocopia del Auto Sub Directoral N°054-2003-SDILDLG-IL/PAS del 12.02.2003, expedido por la Dirección Regional de Trabajo de Pasco, declarando ILEGAL el paro de 48 horas presentado por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha y que tiene por constatar la ilegalidad de la huelga.
- 4.6. Quince (15) documentos fotográficos a color con los que se acreditan los daños materiales como consecuencia de los actos de violencia y vandalismo en los que participó el demandante en forma directa o como incitador, durante el paro de 48 horas convocado por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha en nuestro asiento minero.
- 4.7. Fotocopia del Acta de Inspección Especial de Dirección Regional de Trabajo del 07.02.2003 - 6:45 horas. Que constata que trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores han materializado la huelga y la constatación de actos vandálicos.

4.8. Fotocopia del Acta de Constatación Fiscal del 07.02.2003 - 11:00 horas. Que constata la realización de actos vandálicos.

4.9. Fotocopia del Acta de Inspección Especial de la Dirección Regional de Trabajo del 07.02.2003 - 15 horas. Que constata la realización de actos vandálicos.

4.10. Fotocopia del Acta de Constatación de la Policía Nacional del Perú del 07.02.2003 - 19:30 horas. Que constata la realización de actos vandálicos.

4.11. Fotocopia del Acta de Constatación Policial Policía Nacional del Perú 07.02.2003 - 21:00 horas. Que constata la realización de actos vandálicos realizados entre otras personas por el demandante.

4.12. Fotocopia del Acta de Inspección Especial de la Dirección Regional de Trabajo del 08.02.2003 -7:00 horas. Que constata entre otros hechos las obstaculización de las vías de acceso a la empresa.

4.13. Fotocopia del Acta de Constatación Fiscal del 08.02.2003 -10:30 horas. Que constata los daños ocasionados como consecuencia de los actos vandálicos en los que participo el demandante.

4.14. Fotocopia de la copia certificada del 10.02.2003, expedida por la Policía Nacional del Perú, en la que se constató los daños producidos como consecuencia de los actos vandálicos acontecidos el día 07.02.2003 entre las 16:40 horas y las 19:45 horas.

4.15. Fotocopia de la Certificación de la Policía Nacional del Perú del 10.02.2003, que acredita:

4.15.1. El 07.02.2003, a horas 19:45 p.m un grupo de 200 (doscientas) personas aproximadamente entre trabajadores y mujeres ingresaron hacia el interior de las instalaciones de la Cancha Madera de Compañía Minera Atacocha S.A. trepando por las mallas de seguridad.

Una vez en el interior de las instalaciones, los manifestantes, causaron daños en ambientes y bienes particulares y de la Compañía Minera Atacocha, conforme se detalla:



4.15.2. En el portón vehicular de la cancha de madera rompieron la malla del lado derecho.

En la caseta de vigilancia, rompieron los vidrios de las ventanas en su totalidad.

En la playa de estacionamiento de Cancha Madera, causaron daños materiales en la camioneta de placa rodaje PGB, color rojo, perteneciente a la Contrata Minera “Miner Mayo” – Atacocha, donde rompieron las lunas en su totalidad. Así mismo fueron robados. Un equipo de sonido de la unidad indicada, una llanta de reopuesto, una póliza del SOAT, y tarjetas de propiedad.

De igual forma el auto de placa de rodaje LQ-5347, color, marca NISSAN pulsar, fue volteado en tonel por la turba, resultando totalmente abollado, fueron robados el equipo de sonido “AIWA”. La unidad indicada es de propiedad de Javier Olivares Peña.

La destrucción de las diversas viviendas de propiedad de la empresa.

4.15.3. La turba (manifestantes) ingresaron hacia las instalaciones de la Compañía Minera Atacocha (Cancha Madera) en forma prepotente, quienes portando objetos contundentes (palos, fierros y piedras) causaron daños materiales, sin hacer caso a las acciones disuasivas del personal policial, vigilancia y trabajadores, siendo agredidos y cometiendo los actos vandálicos.

4.15.4. Durante las acciones realizadas, se logró identificar a las siguientes personas: Vilma de Agüero, María Mendoza de Matos, Lidia Valle de Travesano, Lida Prudencio de Gamarra (presidenta Comité Damas Sindicato), Marcelina Cóndor de

García, Rosa Dendór Aguirre, Marina Arias de Salinas, Eduarda Bravo de Siverio, Feliciano Poma Izalli de Ramos, los trabajadores: Zoilo Machado Zelava, José Romero Isidro, Lorenzo Arias Janampa, Sixto Chamorro Carvajal, Tolentino Pérez Saturnino, Abel Gavino Pavis, Edgardo Fierro Prado, los dirigentes sindicales: Bernabé Rojas Atención, Guillermo Ventura Valladares, Miguel Guerra Yacolca, Juan Nolasco Pancar, Hector Cabello Simeón, Hugo Espinoza Arias, Luis Bermudez Sinche, Oscar Aguirre Romualdo, David Rojas Basualdo, Wilder Matos Villanueva, Antonio Cosme Berrospi, Luis Gamarra Chamorro, Wilder Quispe Rojas, Luis Avelino Aval, Juan Usuriaga Horiuela, Abidan Pucuhuaranga Lázaro, Felix Chamorro Marín, Javier Huaman Bernachea, Moisés Malpica Alejandro, Tito Mendoza Reinoso; personas que fueron reconocidas por el Ing. Juan Carlos Silva Gonzáles y la Asistente Social: María Dávila Pineda (el subrayado y negritas son nuestros)

- 4.16. Veintiún fotocopias de las Cartas Notariales de Imputación de Cargos del 13.02.2003, en la que se detallan los hechos en los que los trabajadores actualmente despedidos participaron como actores o incitadores, dejadas en sus domicilios el 14.02.2003.
- 4.17. Veintiún fotocopias de las Cartas de Descargo de los trabajadores actualmente despedidos.
- 4.18. Veintiún fotocopias de las Cartas de despido dejada en los domicilios de los trabajadores actualmente despedidos.
- 4.19. Fotocopia de la Cópia certificada de la Denuncia Policial, interpuesta por el Sr. Javier Olivares Peña por delito contra el patrimonio (daños materiales), en el que manifiesta que el día 07.02.2003 a las 20:00 horas aproximadamente el vehículo de su propiedad de placa de rodaje N°LQ-5347, en circunstancias que se encontraba estacionado en el patio de la cancha

de madera de la empresa, sufrió daños como consecuencia los actos de los manifestantes que irrumpieron en la cancha de madera

4.20. Fotocopia de la Copia certificada de la denuncia Policial, interpuesta por el Sr. Víctor Mario Martínez Fernández por delito contra el patrimonio (daños materiales), en el que manifiesta que el día 07.02.2003 a las 20:00 horas aproximadamente el vehículo de placa de rodaje N° PGB-955, que presta servicios a la empresa "MINER MAYO INGENIEROS CONTRATISTAS SRL", en circunstancias que se encontraba estacionado en el patio de la cancha de madera de la empresa, sufrió daños como consecuencia los actos de los manifestantes que irrumpieron en la cancha de madera.

4.21. Fotocopia del Memorándum elaborado por la Superintendencia de Mina, que sustenta la pérdida en producción, por US\$ 132,299.00, como consecuencia de la rotura intencional de aproximadamente 1.20 metros de la tubería de conducción de agua desde la laguna de Nahuilpum hasta las compresoras originando que las mismas paralizarán y por ende, se perjudicara las labores de extracción de mineral, acto premeditado, que puso en riesgo los bienes de la empresa y significó una pérdida económica de la empresa.

4.22. Fotocopias de las notificaciones N° 183410-2003-04799, 183414-2003-03891, 183402-2003-05134, 282839, 183403-2003-04106, 199023, 183410-2003-04804, 183414-2003-03964, 183416-2003-04756, 197370, 183413-2003-02795, 183412-2003-04215, 199007, 183418-2003-03979, 183414-2003-03137, correspondientes a los procesos de nulidad de despido interpuestos por los ex-trabajadores Miguel Guerra Yacolca, Héctor Cabello Simeón, Wilder David Quispe Rojas, Luis Alberto Avelino Aval, Félix Chamorro Marín, Javier Huaman Bernachea, Antonio Cosme Berrospi, Abidan Alejandro Pucuhuaranga Lazaro, Bernabe Rojas Atencio, Zoilo Machado Zelaya, Saturnino Tolentino Pérez, Edgardo Vicente Fierro Prado, Luis

Alberto Gamarra Chamorro, Abel Gavino Povis, así como las respectivas resoluciones admisorias.

4.23. Fotocopias de los siete reportes expedidos por el Poder Judicial, sobre estado de expedientes en la que se puede verificar la existencia de procesos judiciales de nulidad de despido interpuestos por los siguientes extrabajadores: Oscar Bernardo Aguirre Romualdo, Wilder Matos Villanueva, Juan Usuriaga Orihuela, Tito Alejandro Mendoza Reynoso, Guillermo Ventura Valladares y José Romero Isidro

4.24. Fotocopia de la Notificación N°183416-2003-00185-0 y fotocopia de la resolución N°03 del 14.04.2003, expedida en el expediente iniciado por Oscar Bernardo Aguirre Romualdo sobre nulidad de despido, en el que se tiene por desistido de la pretensión y del proceso.

4.25. Fotocopia de cinco cartas de reconsideración presentadas por los siguientes trabajadores: Moisés Malpica Alejandro, Hugo Espinoza Arias, David Rojas Basualdo, Luis Bermúdez Sinche, Juan Nolasco Paucar.

4.26. Fotocopia del acta de reunión extraproceso llevada a cabo ante la Directora Nacional de Relaciones de Trabajo del 21.03.2003, la empresa teniendo en cuenta su facultad de dirección y administración y habiendo decepcionado las cartas de reconsideración de la medida disciplinaria de despido por comisión de falta grave y escuchado los descargos verbales de los trabajadores, toma la decisión de modificar la sanción impuesta a los siguientes trabajadores: Luis Enrique Bermúdez Sinche, Juan Nolasco Paucar, Hugo Espinoza Arias, Moisés Javier Malpica Alejandro y David Juan Rojas Basualdo, cambiándola por una sanción disciplinaria de suspensión perfecta del contrato de trabajo.

POR TANTO: A Ud Señor Juez pedimos se sirva tener por contestada la presente demanda y en su oportunidad proceder a declararla infundada.





PRIMER OTROSI DECIMOS: Que adjuntamos como anexos al presente escrito de conformidad con lo dispuesto por el artículo 425 del Código Procesal Civil, los siguientes:

ANEXO 1-A: Fotocopia legible de la Libreta Electoral de nuestro representante.

ANEXO 1-B: Fotocopia del poder que faculta a nuestro representante.

ANEXO 1-C: Fotocopia del documento donde consta el Registro Único de Contribuyente de la Empresa.

ANEXO 1-D: Fotocopia del oficio de fecha 04.02.2003, del Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha a la Compañía, comunicando el paro de 48 horas y presentando su Plataforma de Lucha.

ANEXO 1-E: Fotocopia del Boletín de fecha 05.02.2003, repartido por el sindicato donde comunica el paro de 48 horas.

ANEXO 1-F: Fotocopia de la carta N° 0064-03-GA de fecha 05.02.2003, de Compañía Minera Atacocha en la que damos respuesta al oficio del sindicato del 04.02.2003.

ANEXO 1-G: Fotocopia del auto Sub-Directoral N° 005-2003-SDILD LG-IL/PAS del 06.02.2003, de la Dirección Regional de Trabajo de Pasco.

ANEXO 1-H: Quince (15) Documentos Fotográficos a colores que constatan los daños efectuados durante el paro convocado por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha en nuestro asiento minero.

ANEXO 1-I: Fotocopia Acta de Inspección Especial de Dirección Regional de Trabajo del 07.02.2003 - 6:45 horas.

ANEXO 1-J: Fotocopia del Acta de Constatación Fiscal del 07.02.2003 - 11:00 horas

ANEXO 1-K: Fotocopia del Acta de Inspección Especial de la Dirección Regional de Trabajo del 07.02.2003 - 15 horas

ANEXO 1-L: Fotocopia del Acta de Constatación de la Policía Nacional del Perú del

07.02.2003 - 19:30 horas ✓

ANEXO 1-LL: Fotocopia del Acta de Constatación Policial Policía Nacional del Perú

07.02.2003 - 21:00 horas. ✓

ANEXO 1-M: Fotocopia del Acta de Inspección Especial de la Dirección Regional de

Trabajo del 08.02.2003 -7:00 horas. ✓

ANEXO 1-N: Fotocopia del Acta de Constatación Fiscal del 08.02.2003 -10:30 horas ✓

ANEXO 1-Ñ: Fotocopia de la copia certificada del 10.02.2003, expedida por la Policía

Nacional del Perú, en la que se constató los daños producidos como consecuencia de los actos

vandálicos acontecidos el día 07.02.2003 entre las 16:40 horas y las 19:45 horas. ✓

ANEXO 1-O: Fotocopia de la Certificación de la Policía Nacional del Perú del 10.02.2003,

que acredita: ✓

ANEXO 1-P: Veinte ²⁰ ~~10~~ fotocopias de las Cartas Notariales de Imputación de Cargos del

13.02.2003, en la que se detallan los hechos en los que los trabajadores actualmente

despedidos participaron como actores o incitadores, dejadas en sus domicilios el 14.02.2003.

ANEXO 1-Q: Veintiún ²¹ ~~10~~ fotocopias de las Cartas de Descargo de los trabajadores actualmente

despedidos.

ANEXO 1-R: Veinte ²⁰ ~~10~~ fotocopias de las Cartas de despido dejada en los domicilios de los

trabajadores actualmente despedidos.

ANEXO 1-S: Fotocopia del Auto Sub Directoral N°054-2003-SDILD LG-IL/PAS del

12.02.2003, expedido por la Dirección Regional de Trabajo de Pasco, declarando ILEGAL el

paro de 48 horas presentado por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha. ✓

ANEXO 1-T: Fotocopia de la Copia certificada de la Denuncia Policial, interpuesta por el Sr.

Javier Olivares Peña por delito contra el patrimonio (daños materiales). ✓

ANEXO 1-U: Fotocopia de la Copia certificada de la denuncia Policial, interpuesta por el Sr. Víctor Mario Martínez Fernández por delito contra el patrimonio (daños materiales).

ANEXO 1-V: Fotocopia del Memorándum elaborado por la Superintendencia de Mina, que presenta la pérdida en producción, por US\$ 132,299.00,

ANEXO 1-W: Catorce fotocopias de las notificaciones N° 183410-2003-04799, 183414-2003-04799, 183402-2003-05134, 282839, 183403-2003-04106, 199023, 183410-2003-04104, 183414-2003-03964, 197370, 183413-2003-02795, 183412-2003-04215, 199007, 183418-2003-03979, 183414-2003-03137, correspondientes a los procesos de nulidad de despido interpuestos por los ex-trabajadores Miguel Guerra Yacolca, Javier Huaman Machaca, Wilder David Quispe Rojas, Luis Alberto Gamarra Chamorro, Edgardo Vicente Cerro Prado, Abel Gavino Povis, Luis Alberto Avelino Aval, Antonio Cosme Berrospi, Hector Cabello Simeón, Felix Chamorro Marín, Abidan Alejandro Pucuhuaranga Lazaro, Bernabe Rojas Atencio, Zoilo Machado Zelaya, Saturnino Tolentino Perez, así como fotocopias de las respectivas resoluciones admisórias.

ANEXO 1-X: Fotocopia de siete reportes sobre estado de expedientes en la que se puede verificar la existencia de procesos judiciales de nulidad de despido interpuestos por los expedientes extrabajadores: Oscar Bernardo Aguirre Romualdo, Wilder Matos Villanueva, Juan Mariaga Orihuela, Tito Alejandro Mendoza Reynoso, Guillermo Ventura Valladares y José Romero Isidro

ANEXO 1-Y: Fotocopia de la Notificación N°183416-2003-00185-0 y fotocopia de la Resolución N°03 del 14.04.2003, expedida en el expediente iniciado por Oscar Bernardo Aguirre Romualdo sobre nulidad de despido, en el que se tiene por desistido de la pretensión y del proceso.

ANEXO 1-Z: Fotocopia de cinco cartas de reconsideración presentadas por los siguientes trabajadores: Moisés Malpica Alejandro, Hugo Espinoza Arias, David Rojas Basualdo, Luis Bermudez Sinche, Juan Nolasco Paucar.

ANEXO 1-A2: Fotocopia del Acta de Reunión Extraproceso ante la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, del 21.03.2003

SEGUNDO OTROSI DECIMOS: Que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 133 del Código Procesal Civil cumplimos con adjuntar copia del presente escrito y de sus anexos 1-A, 1-B, 1-C, 1-D, 1-E, 1-F, 1-G, 1-H, 1-I, 1-J, 1-K, 1-L, 1-LL, 1-M, 1-N, 1-Ñ, 1-O, 1-P, 1-Q, 1-R y 1-S, 1-T, 1-U, 1-V, 1-W, 1-X, 1-Z y 1-A2 para la otra parte.

TERCER OTROSI DECIMOS: Que cumplimos con adjuntar al presente escrito las cédulas de notificación correspondientes.

CUARTO OTROSI DECIMOS: Que de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138 del Código Procesal Civil, designamos al Sr. Paúl César Rocca Gastelo identificado con DNI N°09383595 y a la Srta. Karen Zapata Tomasto, con DNI N°41135838, a efectos que realicen la lectura del expediente en el local de Juzgado, así como el acto de las notificaciones por nota, mediante la lectura de la resolución respectiva a la vista del expediente.

QUINTO OTROSI DECIMOS: Que señalamos como nuestro domicilio procesal la Av. Javier Prado Oeste No 980 San Isidro.

SEXTO OTROSI DECIMOS: Que cumplimos con adjuntar un original del arancel judicial uno por ofrecimiento de pruebas.

Lima, 05 de mayo del 2003

50° JUZGADO CIVIL DE LIMA

EXPEDIENTE : 2003-17338-0-0100-J-CI-50
DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE
ATACOCHA
DEMANDADO : COMPAÑÍA MINERA ATACOCHA S.A.
MATERIA : ACCION DE AMPARO
ESPECIALISTA : AURA ZAMALLOA ZUÑIGA

RESOLUCIÓN NÚMERO:

Lima, tres de diciembre del
año dos mil tres.-

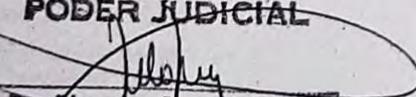
DIEZ

20
11-12

VISTOS:

Resulta de autos que el SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE ATACOCHA interpone demanda de ACCION DE AMPARO contra LA COMPAÑÍA MINERA ATACOCHA S.A. a fin de que se ordene a la demandada el cese de la vulneración de sus derechos constitucionales de sindicación y huelga, y en consecuencia se deje sin efecto el despido simultáneo y masivo de veintiséis trabajadores afiliados a su sindicato, de los cuales veinte conforman su junta directiva elegida para el periodo 2002-2003 y seis son trabajadores de base, como represalia directa a la huelga de 48 horas que realizó su sindicato durante los días siete y ocho de febrero del dos mil tres. Precisa que esta vulneración de sus derechos constitucionales se realizó mediante cartas de despido laboral de fechas veinticuatro de febrero del dos mil tres, cursadas por la demandada a sus mencionados dirigentes sindicales y trabajadores de bases, como a don Héctor Cabello Simeón, quien se desempeña como Secretario General; Félix Chamorro, Secretario de Organización; Luis Alberto Avelino Aval, Secretario de Defensa; Antonio Cosme Berrospi, Secretario de Control y

PODER JUDICIAL


Dr. Ricardo Reyna Ramos
JUEZ TITULAR

50° Juzgado Especializado en lo Civil de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Disciplina; Miguel Guerra Yacolca, Secretario de Economía; Javier Huamán Bernache, Secretario de Actas y Archivo; Wilder Quispe Rojas, Secretario de Prensa y Propaganda; Abidán Pucuhuaranga Lázaro, Secretario de Asistencia Social; Luis Gamarra Chamorro, Secretario de Cultura y Deportes; Guillermo Ventura Valladares; Presidente del Comité de Lucha; Moisés Malpica Alejandro; Sub-Secretario General; Hugo Espinoza Arias, Sub-Secretario de Organización; Wilder Matos Villanueva, Sub-Secretario de Control y Disciplina; David Rojas Basualdo, Sub-Secretario de Economía; Luis Bermúdez Sinche, Sub-Secretario de Prensa y Propaganda; Oscar Aguirre Rumualdo, Sub-Secretario de Asistencia Social; Tito Mendoza Reynoso, Sub-Secretario de Cultura y Deportes; Juan Usuriaga Orihuela, Sub-Secretario de Subsistencia; Juan Nolasco Páucar, Sub-Secretario de Educación Sindical; Bernabé Rojas Atencio, Vicepresidente del Comité de Lucha; Zoilo Machado Zelaya, trabajador de base sindical; Lorenzo Arias Janampa, trabajador de base sindical, Saturnino Tolentino Pérez, trabajador de base sindical; José Romero Isidro, trabajador de base sindical; Edgardo Fierro Prado, trabajador de base sindical y Abel Gavino Pavis, trabajador de base sindical. Sostiene que en ejercicio de su derecho de huelga acordaron la paralización de labores de cuarenta y ocho horas en demanda de la atención y solución por parte de su empleadora, la que se llevó a cabo no obstante que la autoridad de trabajo la declaró improcedente, al ser la huelga un mecanismo natural y por excelencia de presión de los trabajadores: afirma que los actos de violencia que se suscitaron en la paralización de trabajo no fueron acordados ni ejecutados por los miembros de su sindicato sino por personas ajenas, encontrándose en investigación para determinarse a los responsables, siendo el caso que la demandada, a raíz de estos sucesos, ha cursado cartas de preaviso de despido y luego cartas de despido a los miembros de su junta directiva, veinte dirigentes y seis de sus afiliados, responsabilizándolos y acusándolos de haber participado en forma activa o como incitadores de los actos de violencia registrados, siendo dicha acusación una represalia directa, ilegal y arbitraria por la huelga que realizaron y que no está sustentada en ninguna prueba que demuestre la participación directa y personal de todos y cada uno de los dirigentes sindicales y trabajadores de base acusados. Admitida a trámite es absuelta la acción por la Compañía Minera Atacocha S.A. en forma negativa y contradictoria, alegando que los demandantes han participado en forma activa y como incitadores en los actos vandálicos

PODER JUDICIAL

Dr. Ricardo Reyes Ramos

JUEZ TITULAR

5º Juzgado Especializado en lo Civil de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

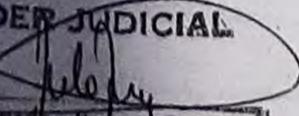
llevados a cabo al desarrollarse la huelga programada, produciéndose la rotura intencional de aproximadamente 1.20 metros de la tubería de conducción de agua desde la laguna de Nahuipum hasta las compresas originando que las mismas paralizaran, y por ende se perjudicaran las labores de extracción de mineral, acto que puso en riesgo los bienes de la empresa y significó considerable pérdida económica para esta. Sostiene que el Ministerio Público a través del Fiscal Rubén Bernardo Rojas, se constituyó en el Campamento Minero de Chicrín y con presencia del Coronel PNP, jefe de la Zona y mayor PNP presentes se levantó acta, mediante la cual se constataron estos hechos; alega que mediante Cartas de Imputación de cargos obrantes en autos, dejadas en el domicilio de los ex trabajadores por conducto notarial el catorce de febrero del dos mil tres, la empresa les imputa a dichos trabajadores la comisión de faltas graves contempladas en el artículo 25 incisos a), f) y g) del texto único Ordenado del Decreto Legislativo 728 referentes al incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, los actos de violencia, grave indisciplina, actos de extrema violencia y el daño intencional a los edificios, instalaciones y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta; los trabajadores hicieron sus descargos respectivos, los que al no estar conformes se dio por terminado el vínculo laboral con los trabajadores despedidos por haber incurrido en diversos hechos que constituyen falta graves. Deduce la excepción de representación defectuosa e insuficiente del demandante; tramitada de acuerdo a su naturaleza es oportunidad de dictar sentencia y,

CONSIDERANDO:

Primero: Que, la acción de amparo por ser un mecanismo extraordinario de tutela efectiva, último remedio de protección contra la violación de un derecho constitucional, tiene como objeto fundamental reponer las cosas al estado anterior del acto cuestionado, de conformidad con los artículos 1º y 2º de la Ley 23506 de Habeas Corpus y Amparo;

Segundo: Que, el espíritu de la institución de la Acción de Amparo, como garantía de protección de los derechos fundamentales, persigue mantener el equilibrio de poder de los actos de la autoridad frente a los administrados, con la finalidad de consolidarse la preeminencia jerárquica de la Constitución sobre las demás normas del ordenamiento legal, para de esta forma

PODER JUDICIAL

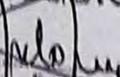

Dr. Ricardo Pérez Ramos
JUEZ TITULAR
5º Juzgado Especializado en lo Civil de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



mantener la seguridad jurídica que debe imperar en un Estado de Derecho; que, en ese contexto debe analizarse y resolverse la acción de garantía, para solucionar los conflictos de modo justo y equilibrado, tanto más si la finalidad abstracta de un proceso es lograr la paz social en justicia, conforme lo prescribe el artículo III del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 768;

Tercero: Que, habiéndose deducido la excepción de representación defectuosa o insuficiente del demandante contra la acción, es menester efectuar pronunciamiento previo a la dilucidación del fondo de la controversia; al respecto, el medio de defensa deducido resulta inviable, pues si bien es cierto que en el Acta de Asamblea General de de fecha diecinueve de febrero del presente año, que consta a fojas once, se facultó a cuatro personas a interponer la acción de amparo correspondiente, los cuales finalmente no suscribieron la demanda materia del presente proceso, es de considerar que en el otorgamiento de dicho poder se consignó el cargo de cada una de ellas, pues las mismas eran miembros de la junta directiva del sindicato accionante, por lo que habiéndose modificado la composición de dicha junta directiva con fecha veintiséis de febrero del año en curso, conforme se demuestra con la comunicación a la autoridad competente de fojas nueve, resulta razonable que la presente demanda haya sido interpuesta por los nuevos directivos del sindicato, que son autorizados mediante Acta de Asamblea General de fecha veintiséis de febrero del mismo año; en este sentido, debe entenderse que la facultad concedida en ambas actas se refiere a las personas allí señaladas atendiendo a su condición de dirigentes del sindicato accionante, por lo que si bien a los segundos se les facultó literalmente a proseguir con el proceso judicial, debe precisarse que a dicha fecha tal proceso no existía aún, resultando plausible la iniciación del mismo por los nuevos directivos; máxime si la presente acción se refiere a la denuncia de una presunta violación de derechos fundamentales, aspecto de fondo que merece dilucidarse judicialmente, por encima de consideraciones de carácter formalista;

Cuarto: Que, en primer término resulta preciso señalar que los actos efectuados por todo funcionario o autoridad al amparo de la Ley, constituye un acto legal, siempre y cuando en su ejecución no sea recortado o restringido en modo alguno, los derechos reconocidos por la Constitución, entendiéndose como uno los más elementales "el derecho defensa y del debido proceso", que por ser el único medio permitido para que el afectado

PODER JUDICIAL

 Dr. Ricardo Pavez
 JUEZ UNO
 5º Juzgado Especializado en lo Civil de 1ª Instancia
 Corte Superior de Justicia de Valparaíso

pueda ser oído y haga el descargo respectivo, no sólo debe ser observado en sede judicial, sino también en sede administrativa y en todo proceso disciplinario de carácter privado, con mayor razón, si como consecuencia de ello pueda afectarse derechos constitucionales;

Quinto: Que, acorde al texto de la demanda la pretensión puesta en controversia mediante este proceso, es que el órgano Jurisdiccional disponga el cese de la vulneración de los derechos constitucionales de sindicación y huelga de los demandantes, y se deje sin efecto el despido simultáneo y masivo de veintiséis trabajadores afiliados al sindicato;

Sexto: Que, es menester precisar que el análisis del juzgador incidirá sobre los actos desarrollados por los demandados a efectos de determinarse si éstos resultan lesivos a los accionantes, ya sea por actos concretos de afectación provenientes de violación o amenaza de violación, como se sostiene en el presente caso, según lo dispuesto en los artículos 1º y 2º de la Ley 23506, ley de la materia; en tal sentido, es necesario puntualizar como primer orden que la controversia suscitada no se circunscribe a realizar un análisis del despido como acto arbitrario en aplicación de la normatividad laboral especial, ámbito en el cual el debate se centraría en la procedencia o no de la reposición de los actores en sus puestos de trabajo, sino que a través de este mecanismo de control constitucional, debe efectuarse la evaluación del despido laboral en la medida que éste configure la **lesión de derechos fundamentales**, agravio que de verificarse acarrearía como consecuencia ineludible la emisión de un pronunciamiento con el efecto **restitutorio** propio de las acciones de garantía;

Séptimo: Que, en este contexto, los actos concretos de afectación que implican trasgresión constitucional, alegados por los demandantes, estarían determinados por el despido de los demandantes en su condición de integrantes de la Junta Directiva del sindicato de trabajadores de la empresa demandada, como represalia a la paralización de labores de trabajadores efectuado a partir de las 7.00 horas del día siete de febrero del dos mil tres hasta las 7.00 horas del nueve de febrero del mismo año, responsabilizándolos de participar activamente o como incitadores en los actos de violencia registrados en el paro de cuarenta y ocho horas precisado, actos que según sostienen los demandantes violan su derecho de huelga y sindicación; al respecto, la parte demandada sostiene que el despido de estos trabajadores ha sido debidamente justificado, puesto que cometieron falta grave contra la propiedad de la empresa por su

PODER JUDICIAL

Dr. Ricardo Rayón Córdova

JUEZ TITULAR

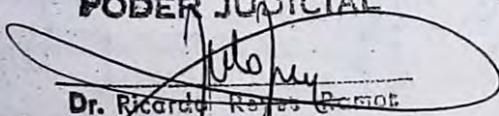
del Juzgado Especializado en lo Civil de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

participación y responsabilidad en los daños que sufriera el patrimonio de la misma, realizados durante el paro de cuarenta y ocho horas antes aludido; hechos que se encuentran debidamente acreditados;

Octavo: Que, expuesta la controversia, debe partirse del análisis de la configuración de **falta grave** atribuida a los demandantes, de presunta comisión durante el desarrollo del paro de cuarenta y ocho horas llevado a cabo; en este sentido, si bien es cierto la falta grave está contemplada como causal justa de despido, conforme a lo dispuesto en el artículo 60° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 configurándose ésta como la infracción que comete el trabajador en la producción de actos de extrema violencia, tales como toma de locales, daños a los edificios, instalaciones, máquinas, instrumentos y demás bienes de propiedad de la empresa, actos descritos en los incisos f) y g) del artículo 61° del cuerpo normativo citado; empero, estas faltas para ser configuradas como tal requieren de su **comprobación objetiva**, que para el caso de autos está determinada por la **responsabilidad individual de los demandantes** respecto a cada hecho de violencia registrado al desarrollarse el paro de labores convocado por el Sindicato de Trabajadores accionante;

Noveno: Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 63° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 precisado, la autoridad administrativa está obligada bajo responsabilidad, con el concurso de la Policía o de la Fiscalía, a constatar el hecho que constituye falta grave, **debiendo individualizar en el Acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta**, procedimiento que se ha omitido en el caso de autos, toda vez que de los medios probatorios que sustentan la comisión de falta grave alegada por la demandada, no obra instrumento alguno que individualice la responsabilidad de cada demandante en los hechos de violencia denunciados; en este sentido, si bien existe abundante medios probatorios donde se constata la realización de los daños a la propiedad de la empresa, obstaculización de las vías de acceso a la empresa, rotura de vidrios de la caseta de vigilancia, daños materiales a diversos vehículos, etc., cabe precisar que no se encuentra acreditada la responsabilidad de los demandantes en los actos dañosos a la propiedad de la empresa, siendo insuficiente que se mencione que durante las acciones realizadas se lograra identificar a determinados trabajadores, pues dicha aseveración no ha sido corroborada con medio probatorio alguno de manera fehaciente;

PODER JUDICIAL


Dr. Ricardo Rojas Bero

JUEZ TITULAR

5° Juzgado Especializado en lo Civil de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Décimo: Que, en este sentido, del Acta de Visita de Inspección Especial que corre a fojas **doscientos dieciséis** y siguientes se advierte que se hace referencia a la paralización de trabajadores en forma violenta, existencia de piquetes que obstaculizan el ingreso de trabajadores y vehículos, se refiere igualmente la producción de acto de agresión colectiva de aproximadamente cien personas, mencionándose que se encontraban dirigentes y trabajadores mineros; asimismo, del Acta de Constatación de fojas **doscientos diecinueve** se precisa la producción de herida contusa presentada por suboficial Manuel Cubas Montoya, quien manifiesta que fue producida por manifestantes que realizaban piquetes en circunstancias que cumplía labor policial; se detallan los daños producidos a vehículos por impacto de piedras; en igual sentido se aprecia del Acta de Visita de Inspección Especial de fojas **doscientos veintiuno** y siguientes; del Acta de Constatación de fojas **doscientos veinticuatro**, en la que se registran los destrozos y daños producidos; del Acta de Constatación de fojas **doscientos veinticinco** y siguientes, y del Acta de Constatación Fiscal de fojas **doscientos treinta y uno** y siguientes; sin embargo, no obstante que en el Acta de Constatación de fojas **doscientos diecinueve** se mencionan determinados trabajadores vinculándolos a los daños producidos, así como en el Acta de Constatación de fojas **doscientos veinticinco** y siguientes, debe precisarse que estas identificaciones no fueron realizadas directamente por la autoridad que suscribe dichas instrumentales sino por indicación de personal que labora para la empresa demandada, conforme puede apreciarse del texto de las mismas, encontrándose dichos hechos además en etapa de investigación, por lo que tales documentos resultan insuficientes para acreditar la participación y responsabilidad individuales de los demandantes:

Undécimo: Que, en efecto, conforme a la constancia expedida por el Ministerio Público que corre a fojas ciento setentinueve de autos, se verifica que los hechos acontecidos han sido denunciados, encontrándose en vías de investigación preliminar con participación del representante del Ministerio Público, por lo que la responsabilidad de los demandantes en los hechos ilícitos cometidos aún se encuentra por determinar en sede judicial, en caso de llegar a dicha instancia; en tal virtud, en tanto no se defina en dicho ámbito la responsabilidad de los demandantes, no estaría acreditada la participación de estos en los hechos acaecidos; proceder en contrario

PODER JUDICIAL

Dr. Ricardo Reyes Ramos
JUEZ TITULAR

↳ El proceso es ~~esta~~ independiente del proceso penal. No

implicaría vulnerar el debido proceso, el principio de presunción de inocencia y el principio de legalidad que rige nuestro ordenamiento jurídico vigente;

Décimo Segundo: Que, de otro lado, se ha hecho mención en autos que determinados demandantes se encuentran siguiendo procesos paralelos de despido nulo; al respecto, debe puntualizarse que el objeto de esta vía no consiste en la declaración de nulidad del despido de los demandantes, porque no corresponde a la naturaleza de la acción incoada, sino que se dirige a verificar la vulneración de derechos de los demandantes en el acto de despido producido, de modo que la acción resulta viable procesalmente;

Décimo Tercero: Que, con relación a la vulneración del derecho a la sindicalización y huelga alegados en la demanda, del análisis de los hechos suscitados en autos no se advierte la vulneración de estos derechos, toda vez que los demandantes han ejercido su derecho de sindicalización en forma libre pues no se les ha impedido formar parte del sindicato, ni la constitución de éste; y respecto al derecho de huelga, el ejercicio de este derecho no se encuentra limitado y los hechos no repercuten en un menoscabo o recorte de este derecho, por lo que no se ha configurado la violación de estos derechos;

Décimo Cuarto: Que, sin perjuicio de lo antes expuesto, cabe señalar que la conducta de la empresa demandada configura mas bien la violación del debido proceso sustantivo, pues los accionantes han sido despedidos merced a una decisión arbitraria e injusta, en la medida que la responsabilidad individual y concreta de cada uno de ellos en los hechos materia de controversia no se ha acreditado idóneamente; en este sentido, resulta exigible que el despido no solamente debe sustentarse en causa justa establecida por ley, sino que ésta última debe encontrarse debidamente comprobada, por lo que la decisión de la parte demandante de dar por concluida la relación laboral de los demandantes no se ha sustentado razonablemente; al respecto, debe tenerse presente que el Tribunal Constitucional ha dispuesto que la aplicación e interpretación de normas vinculadas a la ruptura del vínculo laboral debe aplicarse restrictivamente a favor de los trabajadores, teniendo presentes los principios de razonabilidad, proporcionalidad y legalidad; por estas consideraciones, de conformidad con las Leyes 23506 y 25398, con los criterios de conciencia que la Ley faculta y administrando justicia a nombre de la Nación, el señor Juez del Quincuagésimo Juzgado Especializado en lo Civil de Lima,

PODER JUDICIAL

Dr. Ricardo Reyes
JUEZ TITULAR

Falta por
resolución
119

ESPECIALISTA DRA. ROSA CHACÓN MALPARTIDA
EXPEDIENTE N°2003-17338-0-0100-J-CI-50
ESCRITO N° 03
SUMILLA: INTERPONE RECURSO IMPUGNATORIO
DE APELACIÓN CONTRA SENTENCIA



PODER JUDICIAL
MODULO 1-19
22 DE ENERO DE 2004
RECORRIDO

SEÑOR JUEZ DEL 50° JUZGADO CIVIL DE LIMA:

COMPañÍA MINERA ATACUCHA S.A., en el proceso seguido por el SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE ATACUCHA (en adelante STMA), sobre Acción de Amparo, a usted atentamente decimos:

Que, al amparo del artículo 33° de la Ley N° 23506 – Ley de Hábeas Corpus y Amparo, concordante con los artículos pertinentes del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria, interponemos Recurso Impugnatorio de Apelación contra la Sentencia contenida en la Resolución Número DIEZ del 03.12.2003, notificada a nuestra parte el 16.12.2003, en los extremos que se declara infundada la Excepción de Representación Defectuosa e Insuficiente del Demandante y fundada la Demanda, ordenándose que nuestra parte cese la (supuesta) vulneración de los derechos constitucionales de los demandantes, se deje sin efecto el despido de los mismos y se establece una presunta violación del debido proceso sustantivo. Basamos nuestra apelación en los siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

1. APELACIÓN DEL EXTREMO DE LA SENTENCIA QUE DECLARA INFUNDADA LA EXCEPCIÓN DE REPRESENTACIÓN DEFECTUOSA O INSUFICIENTE DEL DEMANDANTE

1.1 En este extremo, en el Tercer Considerando de la resolución cuestionada se determina que:

En el otorgamiento del poder concedido mediante Asamblea General del 19.02.29003 se consignó el cargo de cada uno de los dirigentes autorizados, miembros de la Junta Directiva del sindicato accionante.

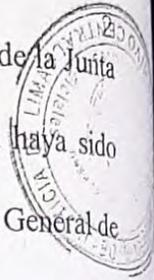
PODER JUDICIAL

08 ENF 2004

AURA R. ZAMALLOA ZUÑIGA
Secretaria Especialista Legal

CARLOS A. OBORER PLENGE
ABOGADO
REG. CAL. 14119
REG. FNCAP 8848

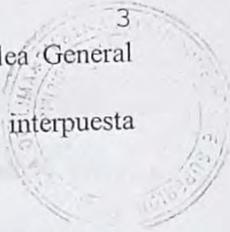
En la medida que se ha modificado la composición de los miembros de la Junta Directiva, con fecha 26.20.2003, resulta razonable que la demanda haya sido interpuesta por los nuevos directivos, autorizados mediante Asamblea General de la misma fecha.



Este extremo de la resolución contiene **error de hecho y de derecho** conforme a los fundamentos que se detallan en el presente punto.

- 1.2 En la Asamblea General Extraordinaria del STMA del 19.02.2003, cuya Acta obra en autos, se acuerda facultar a los siguientes dirigentes: Héctor Cabello Simeón, en su calidad de Secretario General, Félix Chamorro Marín, en su calidad de Secretario de Organización, Luis Avelino Aval, en su calidad de Secretario de Defensa y Guillermo Ventura Valladares, en su calidad de Presidente del Comité de Lucha, para que en nombre y representación del sindicato **interpongan la respectiva demanda** de acción de amparo y prosigan el proceso judicial hasta su culminación.
- 1.3 En la Asamblea General Extraordinaria del STMA del 28.02.2003, cuya Acta obra en autos, se acuerda facultar a los siguientes dirigentes: Magno Malpartida C., en su calidad de Secretario General, Alfonso Cruz Torres, en su calidad de Secretario de Defensa, Francisco Calero Santillán, en su calidad de Sub Secretario de Defensa y Pepe Santa Cruz Rojas, en su calidad de Secretario de Economía, para que en nombre y representación del sindicato **continúen el trámite de las acciones de amparo antes indicadas y prosigan el proceso judicial hasta su culminación.**
- 1.4 Coligiendo el contenido de las Actas de Asamblea General detalladas anteriormente, con el escrito de demanda, queda claramente demostrado lo siguiente:

Micaela
Cabrera



4.1.1 Que ninguna de las personas mencionadas en el Acta de Asamblea General Extraordinaria del STMA del 19.02.2003, han firmado la demanda interpuesta contra nuestra empresa.

4.1.2 Que las personas mencionadas en el Acta de Asamblea General Extraordinaria del STMA del 28.02.2003, y que suscriben la demanda interpuesta contra nuestra empresa, no tienen los mismos cargos en la Junta Directiva que los autorizados inicialmente.

4.1.3 Que las personas que suscriben la demanda interpuesta contra nuestra empresa, estuvieron autorizados para que continúen el trámite de una demanda ya interpuesta y no para iniciarlo.

5 Por estos hechos expuestos, habiendo invocado los suscribientes del escrito de demanda la representación a nombre del Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha, existe insuficiencia o imperfección en esta representación procesal. Por ende, siendo la capacidad procesal un *Presupuesto Procesal*, en este estadio procesal existe la carencia de un elemento básico y necesario para la subsistencia de una relación jurídico procesal válida.

1.6 Por lo tanto, la Sala deberá revocar la sentencia en este extremo y declarar fundada la Excepción de Representación Insuficiente o Defectuosa en el presente proceso, debiendo establecerse la relación jurídica procesal con arreglo a Ley.

2. **APELACIÓN DEL EXTREMO DE LA SENTENCIA QUE NO CONSIDERA LA IMPROCEDENCIA DE LA DEMANDA POR HABERSE ACUDIDO A LA VÍA ORDINARIA JUDICIAL**

2.1 Sin perjuicio de lo expresado con respecto a la excepción propuesta por nuestra parte, la demanda debió ser declarada **IMPROCEDENTE** por cuanto la totalidad de los

CARLOS A. OSORES PLENGE
ABOGADO
REG. CAL. 14110
REG. FNCAP 9548

Acción de Amparo

demandantes que se señalan en la sentencia impugnada **optaron por recurrir a la vía judicial ordinaria**, lo que determina que esta acción de garantía no proceda, de conformidad con lo dispuesto **taxativamente** en el artículo 6° numeral 3) de la Ley N°23506, disposición que comprende también a la Acción de Amparo.

2.2

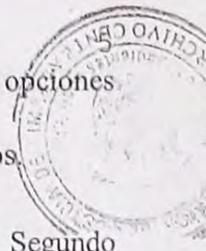
Es así que se encuentra acreditado en autos, que las personas de los ex -trabajadores Miguel Guerra Yacolca, Héctor Cabello Simeón, Wilder David Quispe Rojas, Luis Alberto Avelino Aval, Félix Chamorro Marín, Javier Huamán Bernachea, Antonio Cosme Berrospi, Abidán Alejandro Pucuhuaranga Lázaro, Bernabé Rojas Atencio, Zoilo Machado Zelaya, Saturnino Tolentino Pérez, Edgardo Vicente Fierro Prado, Luis Alberto Gamarra Chamorro, Abel Gavino Povich, Oscar Bernardo Aguirre Romualdo, Wilder Matos Villanueva, Juan Usuriaga Orihuela, Tito Alejandro Mendoza Reynoso, Guillermo Ventura Valladares y José Romero Isidro, han interpuesto **DEMANDAS DE NULIDAD DE DESPIDO EN FORMA PREVIA A LA PRESENTE ACCIÓN DE AMPARO**, hechos demostrados con las copias de las notificaciones signadas con los números, 183410-2003-04799, 183414-2003-03891, 183402-2003-05134, 282839, 183403-2003-04106, 199023, 183410-2003-04804, 183414-2003-03964, 183416-2003-04756, 197370, 183413-2003-02795, 183412-2003-04215, 199007, 183418-2003-03979, 183414-2003-03137, de las respectivas Resoluciones Judiciales Admisorias de las mismas y de Reportes sobre Estado de Expediente(s) emitidos por el Poder Judicial.

2.3

Resulta claro que nuestra legislación determina la **desestimación** de la demanda en vía de Acción de Amparo, si es que antes de acudir a la misma, el justiciable optó por la vía ordinaria, situación jurídico procesal denominada en la doctrina de las acciones de garantía como el **uso de vías paralelas**. Esta desestimación tiene su fundamento en la

CARLOS A. OSORES PLENGE
ABOGADO
REG. CAL. 1411
REG. FNCAP 8946
123

Noticia



decisión o manifestación de voluntad que, con conocimiento cabal de sus opciones procesales, adopta el justiciable frente a la supuesta afectación de sus derechos.

En tal sentido, existen errores de hecho y de derecho en el Décimo Segundo

Considerando de la resolución, toda vez que **EXISTE INCONGRUENCIA** consistente

en: i) La fundamentación de la decisión del Juzgador de considerar que el objeto de la Acción de Amparo no consiste en la declaración de nulidad de despido y ii) La omisión de la declaración de improcedencia por el uso de la vía judicial ordinaria (Vías Paralelas).

En efecto, como parte del petitorio concreto en la presente litis, los demandantes han solicitado expresamente que se deje sin efecto el despido simultáneo de veintiséis trabajadores y, en consecuencia, cese de la presunta vulneración de los derechos de Sindicación y Huelga. Esta exigencia de amparo jurisdiccional es idéntica a la formulada en los procesos de nulidad de despido, en la causal específica recogida en el artículo 29º inciso a) del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es decir, por afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales. Precisamente la demanda de la presente Acción de Amparo, está basada en afirmaciones de los demandantes, sobre la supuesta represalia de la empresa por la huelga que realizó el STMA, lo cual en realidad se trata de un **argumento de un proceso de nulidad de despido.**

En tal medida, la presente Acción de Amparo planteada por los demandantes tiene como fundamentos y consecuencia jurídica, las mismas que las previstas para las demandas de Nulidad de Despido y derivarían en la restitución de ser el caso del derecho presuntamente infringido a través de la reposición de los trabajadores despedidos, **por lo que existe plena identificación del objeto de ambas vías judiciales.**

da consecuencia jurídica es la misma

2.7 Este fundamentos coincide ampliamente con el criterio del Tribunal Constitucional, que ha considerado en el segundo fundamento de la Sentencia del 24.01.2003, Expediente N° 1518-2002-AA/TC, que establece el desistimiento de la pretensión, pues conforme se aprecia en el cuaderno principal, con posterioridad a la interposición de la presente demanda (de Acción de Amparo, el añadido es nuestro), el recurrente interpuso "... una demanda de nulidad de despido en la vía judicial ordinaria...".

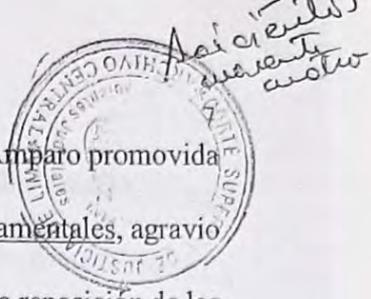
2.8 De lo anterior se concluye que la improcedencia de las acción de garantía se configura por el uso de vía ordinaria laboral, aún cuando esta se plantea antes o después de la interposición de la Acción de Amparo, por lo que en la presente litis debió declararse ab initio, aún más si las demandas de Nulidad de Despido fueron interpuestas con anterioridad, conforme se encuentra aprobado en autos.

2.9 En consecuencia, solicitamos a la Sala que se proceda a **INTEGRAR** la resolución recurrida y se sirva declarar la improcedencia de la demanda en aplicación del artículo 6° numeral 3) de la Ley N° 23506.

3. **APELACIÓN DE LA SENTENCIA QUE DECLARA UNA SUPUESTA VIOLACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS DEMANDANTES Y MANDATO DE REPOSICIÓN DE LOS MISMOS**

Conforme a los Considerando Sexto, Séptimo, Octavo, Novena y Décimo de la Sentencia cuestionada, se determina en forma **errada** que existe violación de derechos constitucionales de los demandantes identificados en la sentencia, concretamente de veintiséis trabajadores. Los argumentos expuestos por el Juzgador de primera instancia devienen en **errores de hecho y de derecho**, por los siguientes fundamentos:

3.1 **INEXISTENCIA DE VIOLACIÓN DE DERECHO CONSTITUCIONAL DE LOS DEMANDANTES**



1.1 En la sentencia materia de apelación, se declara fundada la Acción de Amparo promovida por el STMA, considerándose que ha existido lesión de derechos fundamentales, agravio que acarrea un pronunciamiento del efecto resarcitorio consistente en la reposición de los demandantes Héctor Cabello Simeón, Félix Chamorro Marín, Luis Alberto Avelino Aval, Antonio Cosme Berrospi, Miguel Guerra Yacolca, Javier Huamán Bernachea, Wilder Quispe Rojas, Abidán Pucuhuaranga Lázaro, Luis Gamarra Chamorro, Guillermo Ventura Valladares, Moisés Malpica Alejandro, Hugo Espinoza Arias, Wilder Matos Villanueva, David Rojas Basualdo, Luis Bermúdez Sinche, Oscar Aguirre Romualdo, Tito Mendoza Reynoso, Juan Usuriaga Orihuela, Juan Nolasco Paucar, Bernabé Rojas Atencio, Zoilo Machado Zelaya, Lorenzo Arias Janampa, Saturnino Tolentino Pérez, José Romero Isidro, Edgardo Fierro Prado y Abel Gavino Povis.

3.1.2 Conforme se podrá colegir con los fundamentos que a continuación se detallan, existen **errores de hecho y de derecho** en la sentencia, toda vez que en el petitorio concreto de la demanda literalmente se solicita “ *...ORDENE A LA DEMANDADA EL CESE DE LA VULNERACIÓN DE NUESTROS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE SINDICACION Y DE HUELGA y en consecuencia se deje sin efecto, el despido simultáneo y masivo de 26 trabajadores afiliados ...*”.

3.1.3 Sin embargo, conforme al **Considerando Décimo Tercero** de la sentencia, el Juez determina que **no existe violación de los derechos de sindicalización y huelga**, por lo que la resolución no invoca el derecho constitucional que supuestamente ha sido violentado y que da lugar al mandato de reposición de los accionantes.

3.1.4 En tal sentido, reiteramos que en el presente caso, no existe vulneración de ningún derecho constitucional, en tanto se trata de despidos por causa justa, al haberse identificado a los trabajadores actualmente despedidos como autores y/o incitadores de

Sino hay en vulneración solo el despido arbitrario

actos vandálicos y de violencia, ocurridos con motivo de la paralización de los días 07 y 08 de febrero del presente año, conforme a los hechos que se han detallado exhaustivamente en el punto 2.1 de nuestro escrito de contestación.

3.1.5 Para tal efecto, se ha cumplido con los **requisitos de fondo y de forma** exigidos conforme lo establecido en el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, habiéndose imputado las faltas graves tipificadas en los incisos a), f) y g) del artículo 25° de esta norma sustantiva, conforme a las cartas de imputación de cargos y de despido, por lo que consideramos que no existe violación o amenaza de violación de los derechos constitucionales de los trabajadores que fueron despedidos.

3.1.6 En tal sentido, al no haberse amparado el petitorio concreto de los demandantes, resolviéndose expresamente que no existe violación de los derechos de sindicalización y

huelga, **NO EXISTE LA AFECTACIÓN DE UN DERECHO CONSTITUCIONAL QUE SUSTENTE LOS ALCANCES DE LA SENTENCIA**, resultando en la carencia de los fundamentos fácticos y jurídicos que deben sustentar esta decisión judicial.

3.2 **DESNATURALIZACIÓN DE LA ACCIÓN DE AMPARO POR CALIFICACIÓN DEL DESPIDO** *Incongruencia procesal (casación)*

3.2.1 Por el contrario, lo que se ha efectuado en la sentencia es un análisis del despido como arbitrario o no, existiendo **INCONGRUENCIA** entre: **i)** La fundamentación de la decisión del Juzgador de considerar que en la controversia suscitada no se realiza un análisis del despido como acto arbitrario en aplicación de la normatividad laboral especial, ámbito en el cual el debate se centraría en la procedencia o no de la reposición de los actores en sus puestos de trabajo y **ii)** El análisis efectuado en la sentencia con

respecto a la procedencia de la reposición de los demandantes, conforme se detalla a continuación.

En efecto, los lineamientos del criterio del Juzgador para sustentar la parte resolutive, expresados en los Considerandos de la sentencia, siguen el siguiente razonamiento:

3.2.3.1 Debe efectuarse la evaluación del despido laboral en la medida que este configure la lesión de derechos fundamentales.

3.2.3.2 Los actos concretos de afectación están determinados por el despido de los demandantes en su condición de integrantes de la Junta Directiva del sindicato de trabajadores de la empresa demandada, como represalia a la paralización de labores de los días 07 y 08 de febrero del 2003.

3.2.3.3 Por ende, debe partirse del análisis de la configuración de falta grave atribuida a los demandantes, de presunta comisión durante el desarrollo del paro de cuarenta y ocho horas.

3.2.3.4 Las faltas graves como causal de despido justificado, en la presente litis se configuran con la producción de extrema violencia, actos descritos en los incisos f) y g) del artículo 61° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728

3.2.3.5 Para que los hechos de extrema violencia producidos en el paro de 48 horas, sean configuradas como faltas graves, requieren de su comprobación objetiva, que en el caso de autos está determinado por la responsabilidad individual de los demandantes respecto a cada hecho de violencia registrado al desarrollarse esta medida de fuerza.

3.2.3.6 No obra en autos ninguna instrumental que individualice la responsabilidad de cada demandante.

3.2.3.7 Los hechos se encuentran en etapa de investigación, por lo que los documentos presentados por la demandada resultan insuficientes para acreditar participación y responsabilidad de los demandantes en los hechos ilícitos cometidos.

3.2.4 Por ende, el Juez de primera instancia evalúa el despido laboral, determina los actos concretos de afectación, realiza un análisis de la configuración de la falta grave y llega a concluir sobre la imputación o no de los mismos a los demandantes, por lo que SI REALIZA una evaluación del despido para catalogarlo como arbitrario.

3.3 **DES NATURALIZACIÓN DE LA ACCIÓN DE AMPARO POR CALIFICACIÓN DEL DESPIDO SIN CONSIDERARSE QUE NO EXISTE UNA ESTACIÓN PROBATORIA**

3.3.1 Con la real calificación que efectúa el Juzgador de primera instancia del despido como arbitrario o no, se **desnaturaliza el CARÁCTER ALTERNATIVO** de la Acción de Amparo, al **CARECER ESTE PROCESO DE UNA ESTACIÓN PROBATORIA**.

3.3.2 Este tema tiene relación con la teoría de la eficacia indirecta de los derechos fundamentales en las relaciones entre personas particular o *inter privados*, que se materializa a través de la protección de los jueces de la jurisdicción ordinaria, para matizar la incidencia de éstos en el ámbito del derecho privado, filtrándolos a través de las normas propias de cada sector del ordenamiento (civil, laboral, etc.). Desde esta perspectiva, un problema entre privados en materia de derechos fundamentales no es resoluble, en principio, mediante los procesos constitucionales, sino a través de los que existen en el ámbito de la jurisdicción ordinaria.

3.3.3 Por lo tanto, la profusión de hechos y probanza determinan que existan circunstancias especiales en el presente caso, por lo que la dilucidación de la controversia requiere de

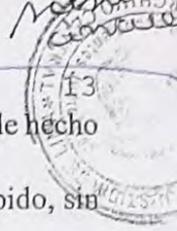
11
medios de prueba adicionales que no se pueden actuar en este proceso, que carece de
estación probatoria, por lo que debe desestimarse la pretensión. Este criterio ha sido
recogido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia del 13.03.2003, Expediente N°
976-2001-AA/TC, en los seguidos por Eusebio Llanos Husazo contra Telefónica del
Perú S.A.

3.4 Como mayor basamento de nuestra impugnación conforme a los fundamentos del
presente punto, debe considerarse que precisamente el Juez de primera instancia
comete errores de derecho y hecho al determinar que el acto concreto ha sido el despido
como represalia a la paralización de labores en los que se requiere de la identificación
de los demandantes como participantes en los actos de extrema violencia, con lo cual
simplifica burdamente la situación jurídica laboral, puesto que:

3.3.4.1 No se ha considerado que el concepto de falta grave es más extenso del que se
esgrime en la Sentencia, en tanto que es toda infracción por el trabajador de los
deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable
la subsistencia de la relación laboral (artículo 25° del T.U.O. del D.Leg. N° 728).

3.3.4.2 No se ha considerado que la empresa también ha imputado la falta grave
tipificada en el inciso a) del artículo 25° del T.U.O. del D.Leg. N° 728 y no
solamente las previstas en los incisos f) y g).

3.3.4.3 Que, las faltas graves laborales tipificadas en los incisos f) y g), imputadas por
la empresa se produjeron en el marco de un paro preventivo comunicado por la
dirigencia del Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha, que tenía como
objetivo una "Plataforma de Lucha" consistente en tres puntos, que no tenían
ninguna vinculación con los intereses de los trabajadores de la empresa,
conforme se puede apreciar de la carta cursada el 04.02.2003, obrante en autos.



Ordenación

por ende, el juzgador ha efectuado una valoración *a priori* de los fundamentos de hecho y de derecho expuestos por las partes, para determinar la arbitrariedad del despido, sin considerar que en la acción de Amparo no existe una estación probatoria y que en un proceso ordinario laboral los medios probatorios que pueden actuarse y los procedimientos para efectivizar los mismos, permiten **GARANTIZAR** que el **PROCESO CUMPLA CON SU FINALIDAD**, esto es, de resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y logrando la paz social en justicia, pues en este caso contrario se **ESTÁ RECORTANDO** nuestro **LEGÍTIMO DERECHO A LA DEFENSA**.

APELACIÓN DE LA SENTENCIA QUE DECLARA UNA SUPUESTA VIOLACIÓN DEL DEBIDO PROCESO SUSTANTIVO

Citar artículo referido a que el juzgador debe la culpa
según trámite

Impugnamos la sentencia en cuanto se determina en el Décimo Cuarto Considerando "... que la conducta de nuestra empresa configura la violación del debido proceso sustantivo...", puesto que los accionantes han sido despedidos merced a una decisión arbitraria e injusta, en la medida que no se ha acreditado idóneamente la responsabilidad individual y concreta de cada uno de ellos.

Sobre el particular reiteramos los fundamentos del presente Recurso de Apelación para determinar que: **i)** No existe una supuesta violación de derechos constitucionales de los demandantes, **ii)** Que existe una desnaturalización de la acción de amparo por calificación del despido y que **iii)** Existe desnaturalización al no considerarse que no existe una estación probatoria, lo cual determina una irregular merituación y evaluación del Juzgador sobre los hechos y probanza ofrecidos por las partes, que ha devenido en errores de hecho y de derecho en la sustentación del fallo judicial.

14
SECRETARIA DE JUSTICIA

4.3 La noción de **debido proceso sustantivo** está vinculado a las resoluciones administrativas y judiciales que deben ser emitidas en forma justa, es decir, sustentadas en la aplicación de normas jurídicas aplicables a las situaciones del caso concreto. Sin embargo cuestionando la noción esgrimida en la sentencia recurrida, debemos señalar que:

4.3.1 La empresa ha cumplido con los requisitos de fondo para la resolución del contrato de trabajo por causa justa sustentada en la comisión de falta grave de los demandantes, tipificadas en los incisos a), f) y g) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

4.3.2 La empresa ha cumplido con los requisitos de forma para proceder al despido de los demandantes, al haberse observado puntualmente el procedimiento establecido en los artículos 31° y 32° de la norma sustantiva en mención, esto es, la imputación de las faltas, el descargo por parte del imputado y la carta de despido, todo tramitado notarialmente para una mayor seguridad jurídica.

4.4 Por ende, la empresa no ha incurrido en ningún incumplimiento de las formalidades prescritas por la norma que determinen una calificación de despido arbitrario o injusto, lo cual evidencia aún más que la sentencia impugnada está basada en una apreciación judicial equivocada.

5. **APELACIÓN DE LA SENTENCIA EN EL EXTREMO QUE SE DECLARA LOS EFECTOS DE LA MISMA A TRABAJADORES NO DESPEDIDOS**

5.1 Conforme se acreditó en la contestación de la sentencia, se llevó a cabo una Reunión Extraproceso llevada a cabo ante la Directora Nacional de Relaciones de Trabajo del 21.03.2003, en que la empresa teniendo en cuenta su facultad de dirección y

CARLOS A. OSORES PLENGE
ABOGADO
REG. CAL. 14110
REG. ENCAP 9948
133

administración y habiendo recepcionado las cartas de reconsideración de la medida disciplinaria de despido por comisión de falta grave y escuchado los descargos verbales de los trabajadores, toma la decisión de modificar la sanción impuesta a los siguientes trabajadores: Luis Enrique Bermúdez Sinche, Juan Nolasco Paucari, Hugo Espinoza Arias, Moisés Javier Malpica Alejandro y David Juan Rojas Basualdo, cambiándola por una sanción disciplinaria de suspensión perfecta del contrato de trabajo.

Esta situación no ha sido tomada en consideración por el Juzgador de primera instancia, comprobándose una vez más que la sentencia ha sido emitida en base a un cúmulo de errores que no han considerado los verdaderos alcances de los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en el proceso.

APELACIÓN DE LA SENTENCIA EN EL EXTREMO QUE SE DECLARA LOS EFECTOS DE LA MISMA A TRABAJADORES QUE HAN FORMULADO DESISTIMIENTOS DE LA PRETENSIÓN

Que, en la demanda de Acción de Amparo, entre los supuestamente afectados en sus derechos constitucionales, figuran las personas de Abidán Alejandro Pucuhuaranga Lázaro, Lorenzo Reyno Arias Janampa y Edgardo Vicente Fierro Prado.

Siendo que la interposición de la Acción de Amparo *→ Cualquiera puede interponer el amparo* corresponde a los directamente afectados, conforme está dispuesto por la norma, la legitimidad para obrar corresponde a los veintiséis ex trabajadores que han considerado lesionados sus derechos, por lo que los dirigentes del STMA están actuando en representación de sus miembros en un proceso que contiene una acumulación de controversias o reclamaciones individuales.

Correspondiendo la legitimidad para obrar a cada uno de los directamente afectados, tres de los mismos, esto es, Lorenzo Reyno Arias Janampa, Abidán Alejandro Pucuhuaranga Lázaro y Edgardo Vicente Fierro Prado, presentaron escritos de

desistimiento al proceso y a la pretensión mediante escritos de fechas 23.05.2003, 04.80.2003, 23.05.2003 y 03.09.2003, respectivamente, para lo cual cada uno de los mencionados demandantes cumplió con precisar el contenido y alcance de este acto procesal y legalizar las firmas ante el Secretario respectivo.

6.4 El Juzgado ha tenido por desistidos a los mencionados demandantes, tanto del proceso como de la pretensión, conforme a las siguientes resoluciones:

6.4.1 En el caso de Abidán Alejandro Pucuhuaranga Lázaro, mediante Resolución N°04 del 28.08.2003, notificada a nuestra parte el 09.09.2003.

6.4.2 En el caso de Lorenzo Reyno Arias Janampa, mediante Resolución N°05 del 28.08.2003, notificada a nuestra parte el 09.09.2003.

6.4.3 En el caso de Edgardo Vicente Fierro Prado, mediante Resolución N°06 del 12.09.2003, notificada a nuestra parte el 24.09.2003.

6.5 En los desistimientos del proceso y de la pretensión interpuestos por Lorenzo Reyno Arias Janampa, Abidán Alejandro Pucuhuaranga Lázaro y Edgardo Vicente Fierro Prado, principalmente, **se han desistido de sus pretensiones**, manifestaciones de voluntad que **no requieren de la conformidad del demandado**, conforme al artículo 344° del Código Procesal Civil. Por tal motivo, al haber sido aprobadas por el Juzgador, producen los efectos de una demanda infundada con autoridad de cosa juzgada con respecto a quienes lo han efectuado, no pudiendo ser materia de pronunciamiento de nulidad por parte del mismo órgano jurisdiccional que determinó su procedencia.

6.5 Esta situación no ha sido tomada en consideración por el Juzgador de primera instancia, comprobándose una vez más que la sentencia ha sido emitida en base a un cúmulo de errores que no han considerado los verdaderos alcances de los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en el proceso.

POR TANTO:

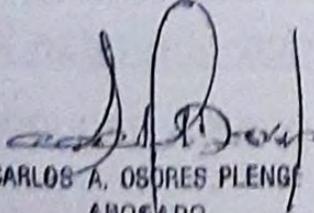
A usted, señor Juez, sírvase tener por interpuesta el presente recurso impugnativo de Apelación parcial de sentencia, en los extremos detallados en la misma y tramitarla con arreglo a Ley.

PRIMER OTROSI DECIMOS.- Que, adjuntamos como anexo copia de la Sentencia del 24.01.2003, emitida en el Expediente N° 1518-2002-AA/TC, en cuyo segundo fundamento, se establece la improcedencia o desistimiento declarado judicialmente de la pretensión, pues en la misma se determina que en el cuaderno principal, puede apreciarse que con posterioridad a la interposición de la presente demanda (de Acción de Amparo, el añadido es nuestro), el recurrente interpuso "... una demanda de nulidad de despido en la vía judicial ordinaria..." (ANEXO 3-A).

SEGUNDO OTROSI DECIMOS.- Que, conforme al artículo 8 de la Resolución Administrativa N°033-2002-CE-PJ de fecha 02.04.2002, nos encontramos exonerados del pago de tasas judiciales, lo que pedimos tener presente.

TERCER OTROSI DECIMOS.- Que, adjuntamos copias para la contraparte y cédulas de notificación.

Lima, 18 de diciembre del 2003.


CARLOS A. OSORES PLENGE
ABOGADO
REG. CAL. 14110
REG. FNCAF 8748

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA CIVIL**

Expediente N° 602-2004

RESOLUCION NUMERO:

Lima, Nueve de Diciembre
Del Dos mil cinco.-

PRIMERA SALA CIVIL

441

07-02-05

VISTOS: Interviniendo como Vocal

Ponente el Señor WONG ABAD, con el dictamen fiscal obrante de fojas 700 a 703.

MATERIA DEL RECURSO.

EXP. SUSTENTADO
Fecha 21-06-07

Son materia de grado:

A) El recurso de apelación interpuesto por Compañía Minera Atacocha Sociedad Anónima contra la sentencia emitida mediante resolución número diez de fecha tres de diciembre del dos mil tres obrante de fojas 619 a 627 que declara infundada la excepción de representación defectuosa o insuficiente deducida contra la acción y fundada la demanda, y

B) El recurso de apelación interpuesto por Compañía Minera Atacocha Sociedad Anónima contra la resolución número siete de fecha diez de octubre del dos mil tres obrante a fojas 599 que declara NULAS las resoluciones números cuatro, cinco y seis las que dan por desistidos del proceso a los trabajadores Abidan Alejandro Pucuhuaranga Lázaro, Lorenzo Reyno Arias Janampa y Edgardo Vicente Fierro Prado; y:

CONSIDERANDO:

PRIMERO: 1.1. El Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha solicita que se deje sin efecto el despido simultáneo y masivo de 26 trabajadores afiliados a su sindicato, de los cuales 20 conformaban la junta directiva elegida para el periodo 2002-2003 y seis eran trabajadores de base, despido que se habría producido como represalia directa a la huelga de 48 horas que realizó el Sindicato durante los días siete y ocho de febrero del dos mil tres

PODER JUDICIAL

JORGE ELIZABETH SANCHEZ
Becario de Sala
Primera Sala Civil
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

09-12-2004

1.2. Manifiesta la organización sindical que estos despidos han vulnerado sus derechos constitucionales de sindicación y de huelga.

SEGUNDO: Se ha afirmado, sin contradicción por la demandante, que los documentos obrantes de fojas 457 a 491 acreditan que los trabajadores cuya reposición se solicita han interpuesto, ante el Fuero Laboral, demanda para que se declare la Nulidad de sus despedidos.

TERCERO: Por el motivo indicado la demanda debe desestimarse pues la organización sindical no puede sustituirse a la voluntad expresa de los trabajadores cuya reposición solicita. No puede pretenderse considerar como contenido del derecho a la sindicación o huelga la posibilidad de reponer a un trabajador contra su voluntad, como resulta ser el caso de los trabajadores que se han desistido infructuosamente de la pretensión incoada.

CUARTO: 4.1. Igualmente, si los trabajadores cuya reposición se solicita han recurrido a una vía que no solo les permite discutir los motivos de su despido en una forma más amplia, sino también ser debidamente indemnizados en caso de resultar victoriosos, no puede el Sindicato demandante reclamar la reposición de dichos trabajadores fundando su pedido en un agravio constitucional particular.

4.2. La posibilidad de que el Sindicato demandante se sustituya la voluntad expresa de los trabajadores sería un atentado al derecho de éstos a decidir libremente la estrategia procesal que más convenga sus intereses, facultad que se deduce del derecho a la dignidad de la persona humana, contenido en el artículo 1 de la Constitución Política del Perú.

QUINTO: En cuanto a la excepción de representación defectuosa o insuficiente de la demanda, este Colegiado de conformidad con el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial hace suyo los fundamentos expuesto por el A-quo en la sentencia apelada para desestimarla

Respecto al recurso de apelación interpuesto contra la resolución número siete de fecha diez de octubre del dos mil tres.

SEXTO: 6.1. El Sindicato ejerce representación mientras no haya declaración expresa del propio trabajador de separarse del proceso.

6.2. En el caso que nos ocupa los trabajadores Abidan Alejandro Fucuhuaranga Lázaro, Lorenzo Reyno Arias Janampa y Edgardo Vicente Fierro Prado se apersonan al proceso desistiéndose de la pretensión y del

PODER JUDICIAL

proceso, acto que constituye una manifestación de voluntad propia de los directamente emplazados, y ante el cual el órgano jurisdiccional corresponde amparar por ser una decisión autónoma de dichas partes. Por tales consideraciones:

SE RESUELVE:

REVOCAR la sentencia apelada emitida mediante resolución número diez de fecha tres de diciembre del dos mil tres obrante de fojas 619 a 627 en el extremo que declara fundada la demanda **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADA**; y **CONFIRMARON** la sentencia en los demás que contiene. Asimismo **REVOCARON** la resolución número siete de fecha diez de octubre del dos mil tres obrante a fojas 599. **REFORMÁNDOLA** declararon **FUNDADAS** las solicitudes de desistimiento interpuestas por Abidan Alejandro Pucuhuaranga Lázaro, Lorenzo Reyno Arias Janampa y Edgardo Vicente Fierro Prado. En los seguidos por el SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE ATACOCHA con COMPAÑÍA MINERA ATACOCHA SOCIEDAD ANÓNIMA sobre ACCION DE AMPARO; y los devolvieron.

ORTIZ PORTILLA

WONG ABAD

TORRES VENTOCILLA

Juzgado: 60° J.C.L.
Juez: Ricardo Reyes Ramos
Especialista: Aura Zamalloa Zuñiga
Exp: 17338-03
Vista: 09.12.04
MWA/CRP

PODER JUDICIAL 53
Supleno de la Corte Superior de Justicia de Lima
Tribunal de Apelaciones en lo Penal General
Edificio La Esmeralda Valdear
D.G. 22 MAR. 2005 C.D.6
RECIBIDO
SALAS CIVILES 53

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA CIVIL
RELATIVA
20 MAR 2005
885

Expd. No. 602-2004
Sumilla: Recurso de Agravio Constitucional

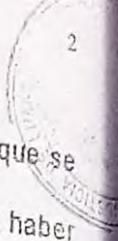
Señor Presidente de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima:

El SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE ATACOCHA, en los seguidos a la Compañía Minera Atacocha S.A., sobre Acción de Amparo, a Ud. atentamente decimos:

Que, en tiempo y forma oportunos y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 18º del Código Procesal Constitucional, interponemos RECURSO DE AGRAVIO CONSTITUCIONAL contra la sentencia de vista de fecha 09/12/2004 expedida por la Sala de su Presidencia, notificada a nuestra parte el 08/03/2005, que revocó la sentencia de primera instancia y reformándola declaró infundada nuestra demanda y, asimismo, que revocó la resolución 7 de fecha 10/10/2003 y reformándola declaró fundados los desistimientos interpuestos por Abidan Pucuhuaranga Lázaro, Lorenzo Arias Janampa y Edgardo Fierro Prado.

Fundamentamos nuestro recurso en las siguientes consideraciones:

1. ANTECEDENTES DEL AGRAVIO CONSTITUCIONAL
- 1.1 PETITORIO DE LA DEMANDA Y SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:
El petitorio de nuestra acción es que se ordene a la demandada EL CESE DE LA VULNERACIÓN DE NUESTROS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE SINDICACIÓN Y DE HUELGA y, consecuentemente, se deje sin efecto el despido simultáneo y masivo de 26 trabajadores afiliados a nuestro sindicato, de los cuales 20 conformaban nuestra directiva sindical del periodo 2002-2003 y 6 son trabajadores de base, como represalia directa a la huelga de 48 horas que realizó nuestro sindicato los días 07 y 08 de febrero de 2003.



La sentencia de primera instancia amparó nuestra demanda por concluir que se había acreditado en autos la violación del debido proceso sustantivo al no haber cumplido la demandada con acreditar objetivamente la responsabilidad individual de los trabajadores despedidos de nuestro sindicato.

- 1.2 La demandada apeló de esta sentencia, exponiendo los siguientes agravios:
 - a) Que la sentencia reconoce indebidamente capacidad procesal a los dirigentes que suscribieron la demanda, por lo que debió declarar fundada la excepción de representación defectuosa que dedujo.
 - b) En lo tocante al fondo de la litis, que la sentencia no reparó en que los trabajadores despedidos ya habían recurrido a la vía ordinaria laboral, por lo que el amparo era improcedente; que, existe una contradicción en la sentencia pues no obstante que declara que no hubo violación de los derechos constitucionales denunciados –esto es, los de sindicación y huelga, concluye luego amparando el petitório demandado.
 - c) Que se ha desnaturalizado la acción de amparo, porque, de un lado, la convirtió en una de calificación de despido pues realmente calificó el despido considerándolo como arbitrario, y, de otro, porque hizo esta calificación no obstante que el amparo carece de estación probatoria.
 - d) Que no hubo violación del debido proceso al efectuarse los despidos, pues cumplió con lo dispuesto en los artículos 31° y 32° del T.U.O. del Dec. Leg. 728 –Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. No. 03-97-TR.
 - e) Que extendió la sentencia a trabajadores que no habían sido despedidos.
 - f) Que debió tenerse por desistidos a los trabajadores despedidos que formularon sus desistimientos en este proceso de amparo, pues ellos como afectados son quienes tienen la legitimidad para obrar.

De todos estos agravios, el único tomado en cuenta en la sentencia de segunda instancia es el de la considerada doble vía.

AGRAVIO CONSTITUCIONAL PRODUCIDO CON LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La sentencia de fecha 09/12/2004 expedida por la Sala de su Presidencia, revocó la de primera instancia y declaró infundada la demanda por considerar, en síntesis, que los trabajadores despedidos han recurrido a la vía laboral ordinaria. Asimismo, revocó la Resolución 7 por considerar que la representación que ejerce el sindicato puede ser revocada por los propios trabajadores que lo conforman y que el desistimiento efectuado por una parte de los trabajadores despedidos *"constituye una manifestación de voluntad propia de los directamente emplazados"* que debe ser amparada.

Esta sentencia elude pronunciarse sobre la razón principal de nuestra acción, esto es, la violación de los derechos de sindicación y huelga, derechos estos de naturaleza COLECTIVA distintos a los derechos individuales de cada uno de los trabajadores despedidos, como efectivamente lo es el derecho individual de reclamar contra el despido utilizando la forma que más convenga a cada trabajador en particular.

Estos Derechos Colectivos de Trabajo de sindicación y huelga, contrariamente incluso a lo razonado en los considerandos de la sentencia de primera instancia, sí han sido vulnerados por la demandada, por lo que la defensa de los mismos es competencia exclusiva de la organización sindical.

La circunstancia de que, en el presente caso, los hechos que lo sustentan hayan afectado tanto derechos laborales de indole colectiva como de naturaleza individual, y que el objeto de la defensa de los mismos igualmente coincidan, no puede sustentar un abierto desconocimiento de nuestro fuero

sindical y sus atribuciones y derechos, los mismos que al igual que los derechos individuales de trabajo están consagrados en la Constitución y merecen el debido amparo.

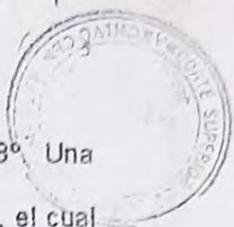
Sin embargo, la sentencia de vista absolutiza en su análisis los alcances de los derechos individuales igualmente inmersos en este caso, desconociendo indebidamente nuestros derechos sindicales.

En ello reside básicamente el agravio constitucional de esta sentencia de segunda instancia, a lo cual se añan errores conceptuales en sus considerandos, conforme pasamos a detallar. (11)

2 En principio y conforme fluye de nuestra demanda e inclusive ha sido reconocido por la demandada, el hecho central que la sustenta es el despido masivo de 26 trabajadores sindicalizados como consecuencia de la huelga de 48 horas desarrollada por nuestro Sindicato los días 07 y 08/02/2003.

Ahora bien, en la medida que tales despidos fueron y son FRAUDULENTOS, pues la demandada los ha responsabilizado falsamente de la comisión de los hechos violentos ocurridos durante la huelga que produjeron daños a su propiedad, EMERGE INCUESTIONABLEMENTE SU NATURALEZA DE REPRESALIA ILEGAL DE LA PATRONAL AL EJERCICIO DE NUESTROS DERECHOS DE SINDICACION Y HUELGA QUE DESARROLLAMOS LOS DIAS 07 Y 07/02/2003.

En consecuencia y con absoluta independencia de los derechos laborales individuales igualmente afectados, FUERON TAMBIEN PUES AFECTADOS NUESTROS DERECHOS SINDICALES, LOS CUALES ESTÁN CONSAGRADOS CONSTITUCIONALMENTE. Ahora bien, la defensa de tales derechos colectivos de trabajo es fin y función de todo sindicato, conforme



establece la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su Art. 8º Una excepción a esta regla es la prevista en el numeral c) de dicho artículo, el cual está referido a la defensa de los derechos individuales, en la cual el sindicato queda supeditado en última instancia a la decisión del trabajador afectado; sin embargo, esta excepción no nos alcanza pues en ningún momento hemos demandado como pretensión algún derecho individual de trabajo.

De manera tal que, tratándose la afectación denunciada de derechos colectivos de trabajo, la legitimidad para obrar en la Acción de Amparo interpuesta en la defensa de los mismos, reside pues en el organismo sindical y no en los trabajadores sindicalizados, sean estos afectados o no directamente con los hechos denunciados.

Por ello, mal hace la Sala de su Presidencia al revocar la Resolución 7 y tener por desistidos a una parte de los trabajadores despedidos, pues contrariamente a lo considerado por vuestra Sala, ellos no son los titulares de los derechos laborales colectivos vulnerados y menos tiene legitimidad para obrar en la presente demanda.

2.3 Asimismo, y en lo tocante al objeto y resultado de la Acción de Amparo, que pareciera ser el aspecto conflictivo en la sentencia de segunda instancia, debe recordarse en primer lugar que lo que se persigue es pues la reposición de los hechos al estado anterior a la vulneración denunciada, como ha sido establecido tanto en el derogado Decreto Ley 23506 como en el vigente Código Procesal Constitucional.

Lo que sucede en el presente caso es que la reposición de los hechos al estado anterior a la vulneración de nuestros derechos sindicales, sería idéntica al objeto y resultado de aquellos procesos laborales de nulidad de

El despedido es: PIPA afectación individual c/u debe demandar

Esto es capitulo 2º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Puede haber contratos de trabajo en el amparo y demandar los trabajadores.

Es correcto. Pero aquí no hay derechos colectivos.



despido que hubiesen incoado individualmente los trabajadores afectados,
aunque no coincidiría en aquellos que hubiesen optado por el pago
indemnizatorio.

Esta similitud no puede hacer desaparecer nuestro derecho a defender
nuestros derechos laborales colectivos efectivamente vulnerados, pues lo
contrario equivaldría a sostener que en general la defensa de los mismos
estaría supeditada a la voluntad individual de alguno o alguno de los
trabajadores afectados.

Sin embargo, la sentencia de segunda instancia no repara en ello y absolutiza
los derechos individuales igualmente en juego, llegando a sustentar que
nuestra demanda es infundada "pues la organización sindical no puede
sustituirse a la voluntad expresa de los trabajadores cuya reposición solicita.
No puede pretenderse considerar como contenido del derecho a la sindicación
o huelga la posibilidad de reponer a un trabajador contra su voluntad, como
resulta ser el caso de los trabajadores que se ha desistido infructuosamente
de la pretensión incoada" (considerando tercero).

Este razonamiento es equivocado, por lo siguiente:

- La pretensión incoada no es en sentido estricto la reposición de los
trabajadores despedidos, sino el cese de la vulneración de nuestros
derechos de sindicación y de huelga, conforme a la naturaleza de toda
acción de amparo.

No pretendemos que el contenido del derecho de sindicación o huelga sea
la reposición, sino el respeto a sus ejercicios SIN REPRESALIAS
ILEGALES, PUES COMO SEÑALAMOS A LO LARGO DE ESTE
PROCESO, LO QUE ESTA EN DISCUSIÓN ES EL DERECHO DE LOS

01
7
TRABAJADORES A EJECERLOS SIN TEMOR A REPRESALIAS Y
DESPIDOS FRAUDULENTOS.

Finalmente, en lo tocante a las peticiones de nuestra demanda, esto es, a la DEMOSTRACION 'PRIMA FACIE' Y SIN NECESIDAD DE ESTACION PROBATORIA de la vulneración de nuestros derechos, ello lo acreditamos debidamente, pues corren en el expediente (demanda y contestación):

- Los documentos que prueban que la huelga de los días 7 y 8/02/2003 efectivamente fue convocada y desarrollada por nuestro Sindicato, por lo que la participación de nuestros afiliados en la misma se produjo pues en ejercicio de nuestros derechos de sindicación y huelga.
- TODAS LAS PRUEBAS ARGUIDAS POR LA DEMANDADA PARA PRETENDER SUSTENTAR LOS DESPIDOS, siendo estos ~~FRAUDULENTOS~~ pues ninguna de ellas cumple con el requisito exigido en la ley laboral de acreditar la participación personal y directa en los hechos violentos por parte de siquiera uno de los trabajadores sindicalizados que despidió fraudulentamente.
- Las cartas de despido hacen expresa mención a que obedecen a la participación en la Huelga, responsabilizándolos falsamente de la comisión de hechos violentos, sin existir ninguna prueba de ello.

Por lo expuesto, la decisión de la demandada de despedir a 20 dirigentes sindicales y 6 trabajadores de base, es pues UNA EVIDENTE E INNEGABLE REPRESALIA AL EJERCICIO DE NUESTROS DERECHOS DE SINDICACION Y HUELGA.

La vulneración de estos derechos colectivos de trabajo no ha sido tomada en cuenta en la sentencia de segunda instancia, limitándose únicamente a tener

en cuenta los derechos individuales también afectados, lo que constituye el error principal de la misma, que agravia nuestros derechos constitucionales. Ahora, como nueva prueba que corroboran el carácter fraudulento de los despidos como represalia patronal, adjuntamos las resoluciones del Ministerio Público y del Poder Judicial que resolvieron el archivo y sobreseimiento de la denuncia penal que interpuso la demandada contra los trabajadores a quienes arbitrariamente responsabilizó de los hechos violentos y daños a su propiedad, entre ellos los trabajadores despedidos señalados en nuestra presente demanda, por no haberse acreditado su participación y mucho menos su responsabilidad en tales eventos.

Esta nueva prueba demuestra palmariamente el carácter fraudulento de los despidos y por ende, la represalia patronal por la huelga realizada por nuestro Sindicato, que es la esencia de nuestra demanda.

2.5 Adicionalmente, se ha incurrido en los siguientes errores conceptuales:

- a) La ley laboral sólo permite la reposición del trabajador en el caso del llamado Despido Nulo, y en todos los demás sólo un pago indemnizatorio. Por ello, no es exacto afirmar que todos los que demandaron en la vía laboral serían indemnizados de resultar victoriosos (considerando 4.1).
- b) El sindicato no se sustituye a la voluntad de los trabajadores despedidos a decidir la estrategia procesal que más les convenga, pues como reiteramos lo que hemos demandado es el cese de una demostrada vulneración de nuestros derechos sindicales, siendo la reposición no el objeto de nuestra demanda sino la consecuencia de su efecto restitutorio (considerando 4.2).
- c) El sindicato es el único titular de los derechos colectivos de sindicación y huelga. Por ello, mal puede aceptarse el desistimiento de trabajadores

despedidos de la presenta acción (considerando 6.1 y 6.2) pues el objeto de esta no es pues la reposición, pretensión ésta que se ventila sólo en la vía ordinaria laboral.

3. PRETENSION IMPUGNATORIA

Solicitamos que se revoque la sentencia de vista y reformándola declare fundada nuestra demanda.

ANEXOS:

- 1. La copia certificada del Dictamen No. 23-2005-MP-FSMD-PASCVO de fecha 03/02/2005.
- 2. Copia del Auto de Sobreselamiento de fecha 01/03/2005 (Expd. No. 2004-66).

VER OTROSÍ DECIMOS: Que, este escrito lo suscribe nuestro abogado patrocinante, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 290° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y en ejercicio del poder general otorgado en el escrito de demanda al amparo del Art. 80° del C. P. Civil.

Lima, 18 de Marzo de 2005.


 ALONSO ROJAS VARGAS
 ABOGADO
 Reg. C.A.L. 9926

EXP. N.º 3311-2005-PA/TC
LIMA
SINDICATO DE TRABAJADORES
MINEROS DE ATACOCHA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 5 días del mes de enero de 2006, el Tribunal Constitucional en sesión Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los señores magistrados García Toma; Presidente, Gonzales Ojeda; Vice Presidente, Alva Orlandini, Argaraña Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia

SUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 865, su fecha 9 de diciembre de 2004, que declara infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 10 de abril de 2003, el Sindicato recurrente interpone demanda de amparo contra la Compañía Minera Atacocha S.A., solicitando que se ordene el cese de la generación de sus derechos constitucionales a la libertad sindical y de huelga; y que, en consecuencia se deje sin efecto el despido de sus afiliados.

Manifiesta que 26 de sus afiliados, entre los cuales se encuentran los miembros de la Directiva para el año 2002-2003, fueron despedidos en forma simultánea y masiva como consecuencia de la paralización de las labores por 48 horas que se produjo los días 7 y 8 de febrero de 2003. Agrega que tales días se realizaron actos de violencia por personas ajenas al Sindicato; y que, sin embargo, la emplazada ha responsabilizado a sus dirigentes y afiliados como autores de los daños y desmanes realizados durante la referida paralización, sin tener en cuenta que, al momento del despido, recién se habían iniciado las investigaciones de la Policía y del Ministerio Público.

El representante legal de la Compañía Minera Atacocha S.A. propone la excepción de representación defectuosa o insuficiente del demandante, y contesta la demanda alegando que la comunicación de declaración de paralización de labores por 48 horas presentada por el Sindicato recurrente fue declarada improcedente mediante Auto Subsectorial N.º 005-2003-SDILDLG-IL/PAS de fecha 6 de febrero de 2003, en el que, además, se indicó al Sindicato que se abstuviera de materializar la medida de fuerza referida, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad. Añade que la paralización llevada



a cabo por los afiliados del demandante se desarrolló con actos vandálicos y violentos, produciéndose la obstaculización de caminos y graves daños materiales y económicos para su representada, razones por las que, ante la realización de estas conductas, consideradas como faltas graves, se procedió a despedir a los afiliados del Sindicato demandante.

De otro lado, refiere que los señores Moisés Malpica Alejandro, Hugo Espinoza Arias, David Rojas Basualdo, Luis Enrique Bermúdez Sinche y Juan Nolasco Paúcar, con fecha 7 de marzo de 2003, presentaron cartas de reconsideración de su despido, el cual fue modificado por la sanción de suspensión perfecta de sus contratos de trabajo, según se acredita con el Acta de Reunión Extraproceso, que fue llevada a cabo ante la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Quincuagésimo Juzgado Civil de Lima, con fecha 3 de diciembre de 2003, declaró infundada la excepción propuesta y fundada la demanda, por considerar que la falta grave consistente en el daño intencional causado a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa que se le ha imputado a los afiliados del Sindicato recurrente, requiere, para su comprobación objetiva, del concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien está obligada, bajo responsabilidad y con el concurso de la policía o de la fiscalía si fuere el caso, a constatar el hecho, debiendo individualizar en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta, lo cual no ha sucedido en el caso de autos.

La recurrida confirmó el rechazo de la excepción deducida por la demandada y, revocando la apelada, declaró infundada la demanda, por estimar que con los documentos obrantes de fojas 457 a 491, se acredita que los afiliados cuya reposición solicita el Sindicato demandante han recurrido a la vía laboral ordinaria a fin de solicitar la nulidad de sus despidos; y declaró fundadas las solicitudes de desistimiento presentadas por los señores Abidán Alejandro Pucuhuaranga Lázaro, Lorenzo Reyno Arias Janampa y Edgardo Vicente Fierro Prado.

FUNDAMENTOS

En el caso, la recurrida desestimó la demanda por estimar que algunos de los dirigentes y afiliados del Sindicato recurrente, despedidos por la demandada, habían iniciado procesos individuales sobre nulidad de despido y porque el Sindicato no podía sustituirse a la voluntad de tales trabajadores. El Tribunal Constitucional no comparte tales argumentos. Con relación al segundo de los argumentos, debe precisarse que los sindicatos no se sustituyen a la voluntad de los trabajadores cuando intervienen en la defensa de los intereses del propio sindicato y de sus afiliados. En efecto, es conveniente recordar "(...) que los sindicatos de trabajadores no son entidades cuya creación obedezca a la satisfacción de intereses ajenos a quienes lo conforman, sino, contrariamente, su objetivo primordial lo constituye la defensa de los derechos e intereses de sus miembros. En ese sentido, en el plano de la justicia constitucional, el

Tribunal estima que no es preciso que estos cuenten con poder de representación legal para que puedan plantear reclamaciones o iniciar acciones judiciales a favor de todos sus afiliados o un grupo determinado de ellos. Y es que una comprensión de la función y el significado de los sindicatos en el sentido esbozado (...), supondría dejar virtualmente desarticulada la razón de ser de estos entes y, con ello, el contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28° de la Constitución". (Exp. N.° 632-2001-AA/TC, Fundamento N.° 8). Consecuentemente, la representatividad de los sindicatos para defender sus intereses, así como los de sus dirigentes y afiliados, tiene pleno sustento constitucional.

Con relación al primer argumento de la recurrida para desestimar la demanda, debemos considerar que si cada uno de los dirigentes y afiliados despedidos hubieran iniciado individualmente procesos de amparo, entonces dicha tesis sería relevante. Ocurre, sin embargo, que en el presente caso el demandante es el Sindicato quien acude a la justicia constitucional a defender derechos constitucionales colectivos de carácter laboral, cuya titularidad en determinados supuestos puede ser ejercida por el sindicato, de manera que no habiendo identidad de partes nos encontramos en otro supuesto. Por lo demás, aunque no es determinante, conforme se acredita de autos, 17 de los 26 trabajadores afiliados al Sindicato se han desistido de los procesos que iniciaron en la vía laboral ordinaria. Igualmente, debe tenerse en cuenta que, existiendo una relación jurídica sustancial entre el Sindicato demandante y la demandada, se ha establecido una relación jurídica procesal válida. Por tanto, corresponde ingresar al fondo de la cuestión ya que nos encontramos frente a un proceso de amparo entre el Sindicato y la demandada donde el primero alega la violación de su libertad sindical.

de consecuencia

El artículo 28°, inciso 1) de la Constitución reconoce el derecho de sindicación y la libertad sindical. Al respecto, este Colegiado ha establecido que su contenido esencial tiene dos aspectos: el primero consiste en la facultad de toda persona de constituir sindicatos con el propósito de defender sus intereses gremiales, mientras que el segundo se refiere a la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, se ha precisado que implica la protección del trabajador afiliado o sindicado frente a la comisión de actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga. (Exp. N.° 1124-2001-AA/TC, Fundamento N.° 8). Del mismo modo, en el citado caso, se dejó abierta la posibilidad de ulteriores concretizaciones del contenido esencial de la libertad sindical.

En el Exp. N.° 0008-2005-PI/TC, este Colegiado estableció que la libertad sindical no sólo tenía una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural, que se manifiesta en la autonomía sindical y la personalidad jurídica (Fundamento N.° 26). Esta es la dimensión de la libertad sindical que deberá ser configurada en el presente caso. Para ello, aplicaremos la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título



Preliminar del Código Procesal Constitucional, que disponen que el contenido y alcances de los derechos y libertades que aquella reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales sobre la misma materia ratificados por el Perú.

El artículo 3.1. del Convenio N.º 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción. Por su parte el artículo 1.2. del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, establece la protección de los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Por tanto, en esta oportunidad y a la luz del caso concreto, debe precisarse que la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical, esto es, la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos.

Si 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 huelga (Exp. N.º 206-2005-PA, Fundamento N.º 12).

Es por ello que, como ya se tuvo oportunidad de establecer anteriormente, la dimensión plural de la libertad sindical garantiza no sólo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados (Exp. N.º 1124-2001-AA/TC, Fundamento N.º 11), sino también la protección especial de los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable que afecte colectivamente a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado (Exp. N.º 206-2005-PA, Fundamento N.º 12).

En el presente caso el Sindicato manifiesta que la vulneración de su derecho constitucional a la libertad sindical se habría producido porque 26 de sus afiliados, entre los cuales se encontraban los 20 miembros de la Junta Directiva del Sindicato para el año 2002-2003, fueron despedidos en forma masiva y simultánea, debido a que la emplazada les atribuyó la responsabilidad de los daños ocasionados durante la paralización de labores efectuada los días 7 y 8 de febrero de 2003.

Por su parte, el abogado de la demandada alega, ante esta instancia, que conforme al precedente vinculante recaído en el Exp. 206-2005-PA/TC, la demanda de amparo ordinaria laboral. Asimismo, añade que la demandada en ningún momento vulneró el derecho a la libertad sindical del recurrente.

El Tribunal Constitucional no comparte el planteamiento del abogado. La sentencia recaída en el Exp. N.º 206-2005-PA/TC, establece precedentes vinculantes acerca de la competencia de esta sede para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, pública o privada. Consecuentemente, se preserva la competencia de este Colegiado para conocer casos que involucren violaciones a los derechos constitucionales laborales de carácter colectivo. El presente caso es, precisamente, uno de estos últimos, puesto que el Sindicato alega la violación de su libertad sindical en razón de que toda su Junta Directiva fue despedida a los pocos días de haber realizado una huelga (Fundamento N.º 2, *supra*).

En efecto, de fojas 21 a 170 de autos obran las cartas de imputación de cargos y de despido, las cuales tienen el mismo tenor, las mismas fechas y atribuyen de manera general las mismas responsabilidades a todos los trabajadores sindicalizados despedidos, incluyendo a todos los dirigentes sindicales, por los daños ocasionados durante la mencionada paralización de labores. En efecto, todas ellas indican que "(...) la paralización de labores se materializó, realizándose con actos de violencia, en los que usted participó en forma activa o como incitador (...)"; y, más adelante que: "su persona se encuentra completamente identificada e individualizada en este acto vandálico" De ello se concluye, meridianamente, que la demandada, mediante las cartas mencionadas, no ha podido determinar responsabilidades individuales vinculadas a hechos concretos sino que atribuye, abstracta y subjetivamente, la responsabilidad de los mencionados daños a la totalidad de la dirigencia sindical y a otros trabajadores sindicalizados.

Todo ello demuestra que, en rigor, nos encontramos frente a un despido masivo y simultáneo dirigido contra los dirigentes sindicales y algunos afiliados del recurrente. Dicho acto lesivo vulnera el derecho de sindicación y de libertad sindical en su dimensión plural, que protege al Sindicato, a sus dirigentes y a sus afiliados cuando colectivamente ejercen el mencionado derecho.



14. A mayor abundamiento, debe considerarse que el hecho alegado por la emplazada para despedir a los afiliados del Sindicato –su supuesta participación en los daños, desmanes, destrozos y disturbios que se ocasionaron con motivos de las actividades sindicales (paralización de labores) realizadas los días 7 y 8 de febrero de 2003– no ha sido comprobado a nivel del Ministerio Público y del Poder Judicial. En efecto, en el Dictamen N.º 23-2005-MP-FSMP-PASCO, de fecha 3 de febrero de 2005, emitido por la Fiscalía Superior Mixta Descentralizada de Pasco, fojas 873 a 878, se indica que “(...) no obra en autos medio probatorio alguno que acredite la participación directa u indirecta de los inculpados (...)” en los daños y disturbios que se ocasionaron los días 7 y 8 de febrero de 2003.

15. Esta conclusión ha sido confirmada por la Sala Mixta de la Corte Superior de Cerro de Pasco que, con fecha 25 de julio de 2005, en la causa seguida por Compañía Minera Atacocha contra los afiliados del Sindicato despedidos, por los delitos de daños, disturbios y hurto, declaró el sobreseimiento del proceso por los delitos de daños, disturbios y perturbación de servicios públicos en agravio del Estado y el archivo provisional por el delito de hurto (cuadernillo del Tribunal Constitucional).

16. Por tanto, el Tribunal Constitucional estima que en el caso de autos se ha producido un despido masivo y simultáneo de toda la dirigencia sindical y de algunos trabajadores afiliados al Sindicato recurrente. No se contó con las pruebas suficientes que acrediten la responsabilidad individual de cada uno de los despedidos, vulnerándose de este modo el derecho a la libertad sindical del Sindicato, de sus dirigentes y de sus afiliados. Esta violación se ha dado en su dimensión plural, pues se ha impedido la participación de los dirigentes sindicales y de los afiliados en las actividades sindicales y se ha afectado seriamente el funcionamiento del Sindicato. En el Exp. N.º 632-2001-AA/TC, Fundamento 7, *mutatis mutandis*, este Colegiado precisó que si bien los efectos del despido repercuten en la esfera individual de cada uno de los trabajadores afectados, también lo hacen en la propia organización sindical, puesto que es evidente que el despido de todos los miembros de la Junta Directiva del sindicato también se presenta, ab initio, como una lesión a la propia institución sindical, es decir, al Sindicato.

17. De otro lado, y habiendo fenecido el mandato de la dirigencia despedida, no es posible reponerlos en sus cargos, pero sí en sus respectivos puestos de trabajo, toda vez que eran trabajadores sindicalizados. Asimismo, acreditándose que 5 de los trabajadores afiliados ya fueron repuestos por la demandada y habiendo la recurrida confirmado el auto de desistimiento de 3 de los afiliados, carece de objeto pronunciarse sobre tales extremos.

18. Finalmente, el Tribunal Constitucional deja claramente establecido que el ejercicio de los derechos laborales colectivos, en especial el derecho de huelga, debe ser conforme a la Constitución y al ordenamiento jurídico vigente. Dicho ejercicio comporta el respeto de los derechos de terceros, en particular de los del empleador. En tal sentido, nuestro

sistema jurídico proscrib, prohíbe y sanciona los actos violentos y aquellos que puedan configurar delitos. Incurrir en tales actos comporta un ejercicio ilegítimo de los derechos. En el presente caso, los actos delictivos o ilícitos que se produjeron el día de la paralización de labores no pueden quedar impunes, de allí que a la demandada le asiste el derecho de continuar con las investigaciones necesarias para determinar las responsabilidades individuales que pudieran corresponderle a los autores de los daños materiales en contra de Minera Atacocha.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

Declarar que carece de objeto pronunciarse sobre la situación de los señores Moisés Malpica Alejandro, Hugo Espinoza Arias, David Rojas Basualdo, Luis Enrique Bermúdez Sinche y Juan Nolasco Paucar, Abidán Alejandro Pucuhuaranga Lázaro, Lorenzo Reyno Arias Janampa y Edgardo Vicente Fierro Prado, conforme al fundamento 17, *supra*.

Declarar **FUNDADA** la demanda.

Ordena la reincorporación a sus puestos de trabajo de los trabajadores afiliados al Sindicato demandante que fueron despedidos por la Compañía Minera Atacocha S.A., conforme a la relación que aparece en la demanda, con excepción de los mencionados en el punto 1 del presente fallo.

Poner en conocimiento del Ministerio Público la presente sentencia a fin de que prosiga con las investigaciones correspondientes, conforme al fundamento 18, *supra*.

Publíquese y notifíquese.

ARCÍA TOMA
ONZALES OJEDA
VA ORLANDINI
ERGARA GOTELLI
LINDA ARROYO

Lo que certifico:

Dr. Daniel Figallo Rivadeneyra
SECRETARIO RELATOR (e)