

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURÍDICA N° 87-2007
E-1783 – NULIDAD DE DESPIDO

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada que presenta:

BRENDA NATALIA TORRES CERNA

REVISOR :

CLAUDIA VANESSA MEJÍA MEJIA

Lima, 2024

INFORME DE SIMILITUD

Yo, **Claudia Vanessa Mejía Mejía**, docente de la Facultad de **DERECHO** de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado:

INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURÍDICA N° 87-2007, E-1783 – NULIDAD DE DESPIDO


del/de la autor (a)/ de los(as) autores(as)

Brenda Natalia Torres Cerna

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **34 %**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el **11/9/2024**.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: **Lima, 4 de noviembre de 2024**

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Mejía Mejía, Claudia Vanessa	
DNI: 46742622	Firma 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3901-8190	

RESUMEN

El presente informe tiene por objeto analizar el expediente N° 1783 sobre nulidad de despido. La trabajadora Mirtha Llanos interpuso demanda de reposición contra su empleadora, Tienda Departamental Los Olivos S.A., empresa perteneciente al Grupo Ripley Perú, al considerar que su despido se debió a motivos antisindicales. A su vez, la empleadora alegó que el despido se debió a la comisión de la falta grave de entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja, alegando la falsedad del acta de constitución del sindicato, comunicada por la Sra. Mirtha Llanos en su calidad de dirigente sindical. Por tanto, el objetivo del presente análisis es determinar si el despido ejecutado contra la trabajadora Mirtha Llanos, corresponde a un despido nulo por razones antisindicales. Al respecto, se tiene como hipótesis de que efectivamente se ejecutó un despido nulo, debido a indicios de hechos antisindicales visibles a lo largo de los documentos del expediente. Para proceder con el análisis correspondiente, se hace uso de normas internacionales y nacionales, jurisprudencia y doctrina sobre la libertad sindical, el despido, el fuero sindical, entre otros temas; debido a que el presente expediente contiene una serie de temas relevantes que son susceptibles de diferentes posturas, cómo la determinación de los elementos que constituyen a una organización sindical, qué supone la falta grave de entrega de información falsa al empleador a cambio de obtener una ventaja, el análisis de los efectos de la protección del fuero sindical, qué configura un despido nulo y la dificultad probatoria de este en la realidad. Por tanto, este expediente permite analizar múltiples áreas del derecho además de brindar la libertad de asumir una postura a partir de la interpretación de las normas aplicables al caso. Finalmente, se concluye que efectivamente el despido ejecutado contra la Sra. Mirtha Llanos, es nulo.

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Hechos del caso	4
2.1. Hechos correspondientes a la Constitución del Sindicato	4
2.2. Hechos correspondientes al procedimiento de despido de Mirtha Llanos	5
2.3. Hechos correspondientes al proceso judicial por nulidad de despido.....	6
3. Principales problemas jurídicos identificados	27
4. Análisis de los principales problemas jurídicos identificados	28
4.1. Sobre la conformación del SUTRAGRISA, ¿Existen vicios en su constitución?	28
4.1.1. Análisis de la normativa internacional y nacional sobre la constitución de organizaciones sindicales	28
4.1.2. Análisis de la Asamblea de Constitución del 28 de enero de 2007, ¿cumple con los requisitos de constitución o el sindicato fue debidamente constituido en fecha posterior?.....	34
4.2. Sobre el despido de la Sra. Mirtha Llanos, ¿este constituye despido nulo?	36
4.2.1. Análisis de la falta grave de entrega de información falsa al empleador, ¿La comunicación de la formación del SUTRAGRISA, con presunta información falsa, configura falta grave?	36
4.2.2. Análisis de la protección del fuero sindical y la dificultad probatoria del despido nulo	41
5. Conclusiones	45
6. Bibliografía.....	47
7. Anexos.....	48

1. Introducción

El expediente N° 1783, materia de análisis del presente informe, versa sobre nulidad de despido interpuesta por la trabajadora Mirtha Llanos contra su empleadora, Tienda Departamental Los Olivos S.A., empresa perteneciente al Grupo Ripley Perú. La demandante alegó la nulidad del despido en base a motivos antisindicales, ya que consideró que a partir de su participación en la constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. (en adelante “SUTRAGRISA”) y su condición de dirigente sindical, la empresa decidió despedirla mediante la imputación de una falsa falta grave: entrega de información falsa al empleador a cambio de obtener una ventaja.

A lo largo del expediente, se analizan temas relacionados a la libertad sindical, materia perteneciente al Derecho colectivo del trabajo y al Derecho Internacional del Trabajo; asimismo, se desarrollan temas vinculados al despido por falta grave y despido nulo, materias pertenecientes al Derecho Individual del Trabajo. Además, todos los temas señalados interactúan con el Derecho procesal del trabajo, al tratarse de un proceso laboral por nulidad de despido.

Es así que, el presente expediente contiene una serie de temas relevantes que son susceptibles de diferentes posturas, cómo la determinación de los elementos que constituyen a una organización sindical, qué supone la falta grave de entrega de información falsa al empleador a cambio de obtener una ventaja, el análisis de los efectos de la protección del fuero sindical, qué configura un despido nulo y la dificultad probatoria de este en la realidad. Por tanto, este expediente permite analizar múltiples áreas del derecho además de brindar la libertad de asumir una postura a partir de la interpretación de las normas aplicables al caso.

A continuación, se procederá con la narración de los hechos del caso, para luego proceder con el análisis de los principales problemas jurídicos identificados, relacionados a la constitución del SUTRAGRISA, la presunta falta grave cometida por la Sra. Mirtha Llanos, y el presunto despido nulo por motivos antisindicales, ejecutado contra la trabajadora. Finalmente, se brindarán las conclusiones correspondientes.

2. Hechos del caso

2.1. Hechos correspondientes a la Constitución del Sindicato

1. El 28 de enero de 2007, trabajadores de diversas tiendas departamentales del Grupo Ripley, conformaron el SUTRAGRISA. En la fecha señalada, reunidos en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú, levantaron el acta de constitución, la cual contenía la primera junta directiva y su estatuto.
2. Con fecha 30 de enero de 2007, el Secretario General del SUTRAGRISA solicitó al Sub Director de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la inscripción en el Registro de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.
3. El 1 de febrero de 2007, mediante Asamblea General Extraordinaria, reestructuraron su junta directiva bajo el argumento de un “inminente riesgo de despido masivo”, por lo que reemplazaron a los trabajadores que tenían contratos laborales a plazo fijo para evitar dificultades en la renovación de sus contratos. Mediante esta segunda junta directiva, se designó a Mirtha Yleana Llanos Marín como Secretaria de Organización.
4. Con fecha 5 de febrero de 2007, mediante carta dirigida al Sub Director de Registros Generales y Pericias, SUTRAGRISA subsanó la omisión de comunicación de la constitución del sindicato a las tiendas departamentales que conforman el Grupo Ripley S.A. Sin embargo, mediante Resolución en la misma fecha, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, “MTPE”) otorgó el plazo de diez días hábiles para subsanar otras omisiones de los requisitos correspondientes para el registro del sindicato.
5. Mediante Acta de Asamblea General Extraordinaria de fecha 11 de febrero de 2007, los afiliados al SUTRAGRISA acreditaron la presencia de no menos de 50 trabajadores afiliados para la constitución de su sindicato por rama de actividad, y ratificaron los acuerdos de constitución del sindicato adoptados en las asambleas anteriores de fechas 28 de enero y 1 de febrero de 2007.
6. Con fecha 16 de febrero de 2007, mediante carta dirigida al Sub Director de Registros Generales y Pericias, SUTRAGRISA comunicó las subsanaciones adoptadas en la Asamblea General Extraordinaria de fecha 11 de febrero.
7. Con fecha 19 de febrero de 2007, la División de Registro Sindical del MTPE emitió la Constancia de Inscripción Automática del SUTRAGRISA, su estatuto y su junta directiva por el periodo del 28 de enero de 2007 al 28 de enero de 2009.

2.2. Hechos correspondientes al procedimiento de despido de Mirtha Llanos

1. Mediante carta de fecha 8 de febrero de 2007, el apoderado de la Tienda Departamental Los Olivos S.A. imputó la comisión de faltas graves a Mirtha Yleana Llanos Marín, otorgándole un plazo de seis días naturales para que pudiera ejercer su derecho de defensa. Las faltas graves imputadas fueron las siguientes:
 - a. Incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo que quebrantan la buena fe laboral: se le imputó a Mirtha Llanos comunicar la existencia de un sindicato fraudulento con la intención de gozar del fuero sindical y eventualmente de la licencia sindical.
 - b. Brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja: se le imputó a Mirtha Llanos la presentación de documentos, como el acta de constitución, el Padrón de asistencia y el Padrón de afiliados del sindicato; que contendrían firmas falsas o aseverarían la presencia de trabajadores que se encontraban trabajando en sus respectivas tiendas en el lapso de tiempo de la constitución del sindicato. En específico, se presentaron los casos de los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas, que declararon notarialmente que no asistieron a la asamblea de constitución del SUTRAGRISA, e inclusive el Sr. César Bambarén indicó que la firma que figuraba como suya en el Padrón de Afiliados no procedía de su puño y letra.
2. En respuesta, mediante carta de fecha 12 de febrero de 2007, la Sra. Mirtha Llanos realizó su descargo legal, desvirtuando las faltas graves imputadas por su empleador, señalando lo siguiente:
 - a. No existe acto que indique o acredite incumplimiento injustificado y reiterado de sus obligaciones de trabajo o incumplimiento reiterado a las órdenes de trabajo dictadas por sus superiores, por el contrario, señaló que su hoja de servicios demostraba dedicación, puntualidad y esmero en el cumplimiento de las órdenes de trabajo.
 - b. No existe información falsa en los documentos proporcionados a la empresa en relación a la gestión realizada para la constitución del SUTRAGRISA: Los trabajadores que aparecen como asistentes en la constitución del sindicato y que al mismo tiempo trabajaron ese día, concurrieron temprano a la asamblea, anotaron su asistencia y expresaron su voluntad de constitución del sindicato, para luego retirarse a realizar sus labores.

Finalmente, Mirtha Llanos concluye señalando que las faltas graves imputadas constituyen amenazas por haber participado en la constitución del SUTRAGRISA, por lo que un eventual despido vulneraría su derecho al Fuero Sindical y devendría en nulo.

3. En consecuencia, mediante carta de fecha 16 de febrero de 2007, Tienda Departamental Los Olivos S.A. emitió su decisión final señalando que en la carta de comunicación de la constitución del sindicato suscrita por la Sra. Mirtha Llanos y otros trabajadores, no se señalaron las precisiones que mencionó la Sra. Mirtha Llanos en su carta de descargos: que ningún trabajador firmó el acta de constitución, que algunos trabajadores asistieron solo por algunos momentos a la asamblea y que hay trabajadores que no asistieron pero figuran en el padrón de asistentes o el padrón de afiliados.

Por tanto, ante la omisión de la información señalada precedentemente, la empresa concluyó que quedaba clara la actitud antiética de la Sra. Mirtha Llanos con la intención de sorprender a su empleador con información falsa. Además, concluyó que debido a que la trabajadora no desvirtuó las faltas graves imputadas a su persona, la empresa procedía a terminar su vínculo laboral con fecha 19 de febrero de 2007.

4. Con fecha 19 de febrero de 2007, el suboficial de 3era. Juan Calderón Aguilar, se apersonó con la Sra. Mirtha Llanos a la Tienda Departamental Los Olivos, dejando constancia de que no la dejaron ingresar a su centro de trabajo como vendedora integral. El Sr. Eduardo de la Puente, Jefe de personal, señaló que la Sra. Mirtha Llanos se encontraba en un proceso de investigación por falta grave e intento de brindar datos falsos a su empleador.

2.3. Hechos correspondientes al proceso judicial por nulidad de despido

1. Mediante escrito de fecha 21 de febrero de 2007, la Sra. Mirtha Llanos interpone demanda de nulidad de despido contra Tienda Departamental Los Olivos S.A., solicitando la reposición a sus ocupaciones habituales y el pago de sus remuneraciones devengadas, incluidos los incrementos que se consignent por negociación colectiva, así como los intereses correspondientes; o como pretensión subordinada el pago de una indemnización por despido arbitrario por el monto de S/. 31,743.00.
 - a. La demandante alega que prestó servicios como vendedora integral en las tiendas del Grupo Ripley S.A. Perú, siendo su último centro de trabajo la Tienda Departamental Los Olivos S.A., desde el 7 de julio de 1997 hasta el 19 de febrero de 2007, es decir, por 9 años y 7 meses.
 - b. Asimismo, alega que su despido es nulo debido a que la motivación verdadera de este es su condición de sindicalista, fundadora del SUTRAGRISA y Secretaria de Organización del mencionado sindicato, de modo que de acuerdo a lo establecido por el artículo 29°, literales a y b del Texto único

ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "LPCL"), corresponde su reposición.

- c. La demandante señala que luego de la comunicación formal de la constitución del SUTRAGRISA a su empleador, el 5 de febrero de 2007, casi de manera inmediata, la empresa inició un procedimiento de despido en su contra. Por tanto, la faltas graves imputadas por su empleador, referidas al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la entrega de información falsa al empleador para obtener una ventaja, contenidas en los literales a y d del artículo 25° de la LPCL; configuran una represalia por la constitución del sindicato, la cual se hizo correctamente, de conformidad al inciso b del artículo 5° del Decreto Ley N° 25593 (en adelante, "LRCT"), contenido en el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, "TUO de la LRCT").
 - d. Adicionalmente, la Sra. Mirtha Llanos precisa que su empleador intenta cuestionar la autenticidad de los documentos presentados sobre la constitución del sindicato recurriendo a "supuestas declaraciones notariales" de dos afiliados del SUTRAGRISA, Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas, los cuales han declarado que no asistieron a la asamblea de constitución del sindicato y además el Sr. César Bambarén asegura que la firma que aparece en el Padrón de Afiliados no es suya.
Sin embargo, la demandante asegura que, como los demás trabajadores, los señores firmaron el padrón de asistencia a la asamblea de constitución de fecha 28 de enero de 2007 y luego se incorporaron a laborar ese mismo día a sus centros de trabajo, no existiendo información falsa al respecto. Precisa que, el señor Bambarén firmó el padrón de asistencia y el padrón de afiliados, mientras que el señor Carlos Benza solo firmó el padrón de asistencia; para luego ambos dirigirse a realizar sus labores en su centro de trabajo correspondiente. Por tanto, niega tajantemente la falsificación de sus firmas.
 - e. Finalmente, concluye que se le imputan hechos no cometidos, por lo que su despido no tiene justificación ni causa alguna justa de despido, sino que por el contrario constituye una represalia por la constitución de un sindicato, lo cual vulnera su derecho al trabajo, correspondiendo declarar la nulidad del despido.
2. Mediante Resolución N° 1, de fecha 6 de marzo de 2007, correspondiente al Expediente N° 183427-2007-087-0, el Vigésimo Séptimo Juzgado Laboral de Lima admite la demanda presentada por la Sra. Mirtha Llanos contra Tienda Departamental Los Olivos S.A. sobre nulidad de despido o en forma subordinada indemnización por despido arbitrario, señalando que debe tramitarse mediante la vía procesal ordinaria

laboral, y ordenando su traslado a la demandada a fin de que la absuelva en el plazo de diez días hábiles.

3. Mediante escrito de fecha 27 de marzo de 2007, Tienda Departamental Los Olivos S.A. señala que habiendo sido notificada con fecha 13 de marzo de 2007 de la demanda interpuesta por la Sra. Mirtha Llanos, dentro del plazo otorgado, deduce improcedencia y contesta la demanda, señalando lo siguiente:

Improcedencia de la demanda:

- a. La demandada deduce improcedencia en virtud del artículo 427°, incisos 5 y 6 del Código Procesal Civil (en adelante "CPC"), aplicable al proceso laboral en vía supletoria. Al respecto, señala que el el Juez debe declarar improcedente la demanda cuando 5) *No exista conexión lógica entre los hechos y el petitorio,* y 6) *El petitorio fuese jurídica o físicamente imposible.* Asimismo, señala que la demandante incumple con lo dispuesto por el artículo 27° de la Ley N°26636, Ley Procesal de Trabajo (en adelante, "LPT"), al no cumplir con la obligación del trabajador de acreditar la existencia del despido y la nulidad invocada.
- b. De este modo, ante la falta de pruebas que acrediten inequívocamente la realización de un despido contra la Sra. Mirtha Llanos por su condición de dirigente sindical, la demandada sostiene que es evidente que el despido nulo nunca existió; por consiguiente, no corresponde que el órgano jurisdiccional se pronuncie. Por tanto, no acreditada la existencia de un despido nulo, no existe conexión lógica entre los hechos y el petitorio, por lo que resulta incoherente e imposible jurídicamente reponer a la demandante por un despido fundamentado en faltas graves contempladas por el artículo 25°, literales a y d de la LPCL.

Contestación de la demanda:

La demandada contesta la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, en base a los siguientes argumentos:

- a. En primer lugar, afirma que la demandante no ha acreditado la nulidad del despido, es decir, que haya obedecido a su condición de representante sindical del SUTRAGRISA. Asimismo, señala que la demandante no ha podido señalar una actividad reiterada y maliciosa de parte de su empleador que dé validez a sus argumentos, debido a que la empresa nunca ha demostrado esas conductas; por tanto, el despido responde efectivamente a la comisión de faltas graves por parte de la Sra. Mirtha Llanos.

- b. En segundo lugar, señala que la demandante faltó a la confianza de la empresa, incumpliendo sus obligaciones de trabajadora vinculadas a la ética, brindando información falsa a su empleador con la intención de obtener como ventaja el fuero sindical. Esto debido a que, la carta de fecha 5 de febrero de 2007, en la cual la Sra. Mirtha Llanos y otros dos trabajadores comunican la conformación del SUTRAGRISA, señala que la asamblea de constitución de fecha 28 de enero de 2007, tuvo lugar desde las 11:00 a.m. hasta las 5:40 p.m.; lo cual la demandada afirma resulta imposible, ya que los trabajadores que figuran como asistentes a la asamblea se encuentran también en los registros de asistencia de la empresa, en las mismas horas.

También, la demandada hace referencia a las declaraciones de los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén, los cuales desconocen las firmas que aparecen como suyas en el acta de la asamblea de constitución, ya que han declarado ante Notario Público que no asistieron a esta.

- c. En tercer lugar, sustenta que la demandante no ha acreditado que el inicio de su representación sindical haya originado el despido, es decir, la relación causa-efecto de los hechos alegados, o, en otras palabras, el nexo de causalidad del supuesto motivo real del despido con el despido nulo. Por lo cual, la demandante incumple su carga probatoria de probar la nulidad del despido.
- d. En cuarto lugar, consecuentemente, afirma que el despido de la Sra. Mirtha Llanos no ha sido consecuencia de un despido nulo ni de uno fraudulento. La demandada sostiene que, si bien se inició el procedimiento de despido a los pocos días de conocer la condición de representante sindical de la demandante, esto se debe a que con la carta de fecha 5 de febrero de 2007, detectó las inconsistencias sobre las horas de asistencia a la asamblea de constitución del sindicato, lo cual significó el descubrimiento de las faltas graves cometidas por la Sra. Mirtha Llanos.
- e. En quinto lugar, la demandada precisa que el fuero sindical no impide a un empleador el ejercicio de su poder de dirección. Al respecto, señala que si bien la Sra. Mirtha Llanos, al momento de su cese, estaba protegida por el fuero sindical, este no constituye un mecanismo que impida que el empleador pueda despedir por faltas graves. La empresa resalta que los trabajadores protegidos por el fuero sindical no se encuentran permitidos de realizar cualquier acción en el ejercicio de su función representativa, pues igualmente se encuentran sujetos al cumplimiento de sus obligaciones de trabajo.

- f. Finalmente, la demandada sostiene que, respecto a la pretensión subordinada de la demandante, la Sra. Mirtha Llanos no tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario, pues su despido obedeció estrictamente a un procedimiento de despido por la comisión de faltas graves. La empresa resalta que la demandante no trata de desvirtuar la comisión de las faltas graves, como aducir algún vicio de voluntad al firmar el acta de Constitución del Sindicato que vuelva al documento inválido o ineficaz; por tanto, siendo la demandante autora de faltas graves contra la empresa, concluye que su despido fue de acuerdo a ley y corresponde que la demanda se declare infundada en todos sus extremos.
4. Mediante escrito de fecha 29 de marzo de 2007, la demandante solicita al Juzgado que cite a las partes a audiencia única de conciliación y actuación de pruebas, conforme a ley.
5. Es así que, mediante Resolución N° 2, de fecha 30 de marzo de 2007, el Juzgado dispone tener por apersonada a la demandada, Tienda Departamental Los Olivos S.A. Con respecto a la solicitud de improcedencia de la demanda, el Juzgado establece que no encontrándose regulado en nuestro ordenamiento procesal vigente y al no haberse deducido como medio de defensa de forma o defensa previa, corresponde declararla improcedente. Por tanto, señala que se tiene por contestada la demanda y cita a las partes a audiencia única.
6. Conjuntamente, mediante Resolución N° 3, de fecha 16 de abril de 2007, responde a lo solicitado por la demandante mediante escrito de fecha 29 de marzo de 2007, y señala que la audiencia única ha sido dictada mediante Resolución N° 2.
7. Mediante escrito de fecha 16 de abril de 2007, la demandante absuelve la contestación de demanda, señalando lo siguiente:
 - a. Solicita se declare improcedente la solicitud de improcedencia de la demanda, interpuesta por la demandada. Al respecto, señala que su demanda se encuentra arreglada a los requisitos de la demanda, competencia y tramitación de la LPT y que no se puede pedir la improcedencia recurriendo a una norma que solo se aplica de forma supletoria, haciendo referencia al CPC. Sobre este punto, el juzgado ya había resultado a su favor mediante la Resolución N°2.
 - b. Por otro lado, la demandante asegura que ha acreditado que la causa de su despido fue su sindicalización y su condición de dirigente sindical. Asimismo, asegura haber desvirtuado las supuestas “faltas graves” imputadas hacia su persona. Además, alega que la demandada ha vulnerado su derecho al fuero sindical.

- c. Con respecto al argumento de la demandada sobre “irregularidades” en la formación del sindicato, que generarían la comisión de las “faltas graves”, señala que la demandada desconoce que no puede interferir en la vida sindical. Asimismo, señala que formar un sindicato no es falta grave, así como tampoco concurrir a la asamblea, dejar constancia con su firma y luego retirarse por motivos de trabajo. Conjuntamente, señala que la legalidad del trámite de formación del sindicato está acreditada por el registro legal otorgado por el MTPE.
- d. Finalmente, concluye señalando que la falta grave imputada hacia su persona sobre quebrantamiento de la buena fe laboral, es incongruente, debido a que su trabajo siempre ha sido eficiente y que no existe una sola prueba que acredite la comisión de una falta grave por su parte. En adición, sobre la falta grave de brindar información falsa al empleador para obtener una ventaja, señala que solo cumplió con la obligación legal de comunicar al empleador la formación del SUTRAGRISA y que toda la documentación presentada fue elaborada con arreglo a ley.
8. Por tanto, a través de la Resolución N° 4, de fecha 25 de abril de 2007, el juzgado señala que se tiene por absuelto el traslado conferido en autos.
9. Con fecha 26 de junio de 2007, se lleva a cabo la Audiencia Única con la presencia de ambas partes. El juzgado señala que ambas partes tienen capacidad y legitimidad para obrar, y que se han cumplido con los presupuestos procesales y las condiciones de la acción, por lo que declara saneado el proceso y reconoce la existencia de una relación jurídica procesal válida. Por otra parte, deja constancia que las partes no han llegado a una conciliación; y fija los puntos controvertidos que serán materia de prueba:

Primero. - *De manera preliminar, determinar si la actora ha sido cesada por afiliación y participación en las actividades sindicales del SUTRAGRISA; y si, por lo tanto, corresponde su reposición.*

Segundo. - *De manera subordinada y de desestimarse la primera, establecer la causal de cese de la actora y si dicha causal da lugar a la indemnización por despido arbitrario previsto en la ley.*

Luego, entre las preguntas realizadas a la demandante, esta deja constancia de que asistió a la asamblea de constitución de fecha 28 de enero de 2007 a las 8:30 a.m. para dar conformidad a la constitución del sindicato y que luego se apersonó a su centro de trabajo. Asimismo, señala que ella pasa a ser parte de la junta directiva a partir de la asamblea del 1 de febrero de 2007, debido a que varios dirigentes sindicales elegidos en la asamblea del 28 de enero de 2007, fueron despedidos.

Finalmente, el juzgado concluye requiriendo a la demandada, en el plazo de 5 días, exhibir si los trabajadores Giuseppe Moretti Pozada y Aracelli Peláez Terrones siguen laborando para la empresa o en su defecto, si han sido cesados, indicar la fecha de cese.

10. En respuesta, mediante escrito de fecha 13 de julio de 2007, ingresado por mesa de partes el 16 de julio de 2007, la demandada cumple el mandato señalado en la audiencia única. Al respecto, señala que los señores Giuseppe Moretti y Aracelli Peláez no son trabajadores de su empresa, sino de Tienda Departamental San Miguel S.A, por lo que no cuenta con la información solicitada. Sin embargo, cumple con presentar la siguiente documentación: a. Copia simple del convenio individual de cese por mutuo disenso, de fecha 31 de enero de 2007, celebrado entre Giuseppe Moretti y Tienda Departamental San Miguel S.A.; y b. Copia simple del convenio individual de cese por mutuo disenso, de fecha 31 de enero de 2007, celebrado entre Araceli Peláez y Tienda Departamental San Miguel S.A.
11. Posteriormente, mediante Resolución N° 5, de fecha 23 de julio de 2007, el Juzgado pone en conocimiento a la demandante lo expuesto por la demandada, para que en el término de tres días hábiles exprese lo que considere conveniente.
12. Mediante escrito de fecha 1 de agosto de 2007, no habiendo sido notificada todavía con la Resolución N° 5, la demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento decretado mediante audiencia única y se tenga en cuenta la conducta de la demandada, ya que esta no habría cumplido con el mandato de informar sobre la condición laboral de los señores Giuseppe Moretti y Araceli Peláez. Asimismo, solicita se dicte sentencia amparando la demanda en todos sus extremos.
13. Mediante escrito de fecha 6 de agosto de 2007, la demandante absuelve conocimiento del escrito de fecha 13 de julio de 2007 presentado por la demandada, mediante el cual informa sobre la situación laboral de los señores Giuseppe Moretti y Araceli Peláez. Al respecto, señala lo siguiente:
 - a. Al momento de la constitución del SUTRAGRISA, los señores mantenían vínculo laboral con Tienda Departamental San Miguel S.A.
 - b. La empresa conocía de su condición de dirigentes sindicales desde la comunicación oficial de la formación del sindicato.
 - c. El cese laboral de ambos trabajadores ocurrió después del 28 de enero de 2007, fecha en la cual se constituyó el Sindicato.
 - d. Los “acuerdos de mutuo disenso” esconden el otorgamiento de indemnizaciones por despido arbitrario. Por lo cual, la demandante sugiere al juzgado que tome declaraciones testimoniales a los señores Moretti y Peláez para que expliquen los verdaderos motivos de sus ceses.

14. Con fecha 8 de agosto de 2007, mediante Resolución N° 6, el juzgado señala que, no habiendo más pruebas pendientes de actuar, notifica a las partes para que en el plazo de 5 días hábiles cumplan con presentar sus alegatos.
15. Mediante escrito de fecha 3 de septiembre de 2007, presentado por mesa de partes el 4 de septiembre de 2007, la demandada señaló que habiendo sido notificada con la Resolución N° 06, el 27 de agosto de 2007, dentro del plazo legal cumple con presentar sus alegatos señalando lo siguiente:
 - a. Que, la demandante ha realizado una indebida acumulación objetiva originaria de pretensiones: La demandada señala que según el artículo 52° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (en adelante "RLFE"), las acciones de nulidad de despido e indemnización por despido arbitrario son excluyentes. Asimismo, puntualiza que el artículo 52° del RLFE, el cual goza de validez constitucional, no contraviene el artículo 12° de la LPT, ya que este último establece los requisitos para la procedencia de una acumulación objetiva de pretensiones, sin señalar que estos sean los únicos posibles requisitos. Por tanto, la relación entre ambas normas es de complementariedad.
 - b. Conjuntamente, expone que el artículo 52° del RLFE ha sido ejecutado en diversas sentencias por la Corte Suprema. Además, cita la Casación N° 582-2003, la cual establece como precedente de observancia obligatoria que las pretensiones de calificación de despido nulo y despido arbitrario son excluyentes.
 - c. Por otro lado, afirma que la demandante no ha acreditado que su despido haya sido por su condición sindical y reitera que no ha demostrado una actividad reiterada y maliciosa por parte del empleador de neutralizar los reclamos de su personal.
 - d. Finalmente, concluye que el despido no es nulo ni fraudulento, sino por la comisión de faltas graves, que, además, la demandante no ha desvirtuado. Por lo tanto, solicita se declare infundada la demanda en todos sus extremos.
16. Mediante escrito de fecha 4 de septiembre de 2007, la demandante expone sus alegatos, señalando lo siguiente:
 - a. Que, no existe contradicción en los datos señalados en la demanda y los expuestos por la demandada con respecto a su fecha de ingreso, ocupación, remuneraciones, fecha de cese y el acto fáctico del despido.
 - b. Que, está acreditada su condición de Secretaria de Organización del sindicato, elegida el 1 de febrero de 2007, en reemplazo del señor Carlos Benza Narrea.

- c. Que, está acreditado que fue despedida el 19 de febrero de 2007, es decir, 18 días después de haber sido elegida dirigente sindical y estar protegida por el fuero sindical, lo cual deviene en un despido nulo.
 - d. Finalmente, que está probado que no cometió falta grave y que no existe evidencia de que habría incurrido en supuestos incumplimientos reiterados de sus obligaciones de trabajo.
17. Con fecha 12 de noviembre de 2007, mediante Resolución N° 7, el juzgado dispone que se tenga por absuelto el traslado realizado por la demandante mediante escrito de fecha 6 de agosto de 2007, y que se tengan presentes los alegatos presentados por ambas partes, por lo que dispone que se traigan los autos a despacho para sentenciar.
18. Con fecha 7 de enero de 2008, la demandada solicita informe oral.
19. Mediante escrito de fecha 23 de enero de 2008, la demandante solicita al juzgado tener presente lo expresado por el juez del 21vo Juzgado Laboral en la sentencia N° 151-2007, de fecha 30 de noviembre de 2007, correspondiente al expediente N° 183421-2007-089-2007. Al respecto, señala que la sentencia resuelve la reposición y el pago de las remuneraciones devengadas con los incrementos obtenidos por Negociaciones Colectivas, a su compañero de trabajo y Secretario de Defensa del SUTRAGRISA, Juan Manuel Chinchay Silva. Dentro de las principales conclusiones del juez del 21vo Juzgado Laboral, resaltan:
- a. Que, la imputación de “falta grave” esgrimida por la demandada no se relaciona con el contrato de trabajo.
 - b. Que, está probada la intensa actividad sindical del demandante como dirigente sindical, siendo esta la causal de su despido.
 - c. Que, no están acreditadas las faltas graves relacionadas a “falsa información” con respecto de la concurrencia de trabajadores a la asamblea de constitución del sindicato.

Por tanto, debido a que el señor Juan Manuel Chinchay Silva fue despedido el mismo día y por las mismas “faltas graves”, la demandante solicita al juzgado que tenga en cuenta el fallo resolutivo del juez del 21vo juzgado laboral.

20. Por otro lado, mediante escrito de fecha 6 de febrero de 2008, ingresado por mesa de partes el 7 de febrero de 2008, la demandada solicita al juzgado tener presente los siguientes argumentos al momento de sentenciar:
- a. Que, es nulo todo lo actuado desde el auto admisorio por dar trámite a dos pretensiones excluyentes, ya que la demanda señala como pretensión principal la reposición por despido nulo y como pretensión subordinada el pago de una indemnización por despido arbitrario.

- b. Que, están probados los hechos que sustentaron el despido por la comisión de faltas graves. Al respecto, señala que los supuestos asistentes a la asamblea de constitución del SUTRAGRISA, de fecha 28 de enero de 2007, realmente no asistieron, porque se encontraban laborando. Por tanto, estaríamos ante firmas falsificadas plasmadas con el objetivo de constituir fraudulentamente el sindicato. Por tanto, mediante la carta presentada por la Sra. Mirtha Llanos y otros trabajadores, con la cual comunica la existencia del sindicato, la asamblea de constitución y el padrón de asistentes, brindó información falsa al empleador y quebrantó la buena fe laboral que este tenía depositada en ella.
- c. Que, no puede constituirse un sindicato mediante una “asamblea abierta” en la cual no estén presentes los afiliados o que solo acudan por un breve lapso de tiempo para plasmar su firma. Al respecto, señala que el artículo 16° de la LRCT exige que los asistentes estén presentes al momento de aprobar el estatuto y la junta directiva, y que el acta refrendada garantiza que los afiliados hayan podido ejercer válidamente sus derechos en la asamblea, mediante un voto consciente e informado.
- Por tanto, la “asamblea abierta” celebrada para la constitución del SUTRAGRISA, se trataría en realidad de una simple reunión celebrada entre las 08:00 a.m. y las 05:00 p.m., la cual no cumple con las formalidades que establece el artículo 16° de la LRCT.
- d. Que, de acuerdo al artículo 24° de la Ley del Notariado, las declaraciones ante Notario Público producen fe. Es así que, las declaraciones de los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas, realizadas ante Notario Público, en las cuales manifestaron que no asistieron a la Asamblea de Constitución del sindicato, e incluso mediante la cual el señor Bambarén señaló que la firma atribuida a su persona en el padrón de asistentes, no era suya; merecen fe.
- e. Que, la demandante no ha acreditado cuál es el hecho o acto por el que se podría concluir que su despido fue nulo; mientras que la empresa ha cumplido con probar las causales de despido imputadas. Asimismo, recalca la obligación del trabajador de probar la existencia del despido y la causal de nulidad invocada, aspectos que, según la demandada, la demandante no ha cumplido.
- Por tanto, solicita se declare infundada la demanda.

21. Mediante Resolución N° 8, de fecha 11 de febrero de 2008, el juzgado concede a la demandada que pueda informar oralmente ante el juez, el 12 de marzo de 2008.

Asimismo, cita al abogado de la demandante para que también exprese lo que considere conveniente.

22. Mediante Resolución N° 10, de fecha 10 de marzo de 2008, el juzgado señala tener presente lo expuesto por las partes al momento de sentenciar.

23. Es así que, mediante Resolución N° 11, de fecha 28 de marzo de 2008, el juzgado dicta Sentencia No. 29-2008-27° J.L.L, declarando FUNDADA la demanda en base a los siguientes argumentos:

a. Conforme al artículo 27° de la LPT, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente, al trabajador probar la existencia del vínculo laboral, la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto; mientras que al empleador le corresponde probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, convenios colectivos de trabajo, costumbre, reglamento interno y contrato de trabajo, así como la causa del despido.

b. Que, la relación laboral entre las partes se encuentra acreditada.

c. Que, la demandante ha invocado que las causales de su despido son nulas, de acuerdo al artículo 29°, literales a) y b) de la LPCL; mientras que la empleadora alega que el despido de la actora se debió a la comisión de faltas graves, tipificadas en el artículo 25°, literales a) y d) de la LPCL.

d. Que, obran en el expediente la carta de preaviso de despido, de fecha 8 de febrero de 2007; y la carta de despido, de fecha 16 de febrero de 2007.

e. Asimismo, obra en el expediente, la solicitud dirigida por Giuseppe Moretti Pozada, en representación del SUTRAGRISA, hacia el MTPE, solicitando la inscripción del mencionado sindicato, adjuntando el acta de constitución de fecha 28 de enero de 2007, hoja de asistencia de los trabajadores a dicha reunión, en la cual se encuentra presente la demandante; la aprobación de los estatutos y el nombramiento de la primera junta directiva.

Del mismo modo, obra en el expediente el acta de la asamblea general de fecha 1 de febrero de 2007, mediante la cual se acuerda reestructurar la junta directiva por un inminente riesgo de despido masivo contra los dirigentes sindicales con contrato a plazo fijo. Es así que, en la nueva junta directiva, la demandante es designada como Secretaria de Organización; y es esta nueva junta directiva la comunicada mediante carta de fecha 5 de febrero de 2007 a la demandada.

f. Que, es un hecho cierto que la demandada conocía desde el 5 de febrero de 2007, la existencia del Sindicato y que la demandante tenía el cargo de Secretaria de Organización.

- g. Que, no obstante, la demandada cursa carta de preaviso a la demandante, con fecha 8 de febrero de 2007, imputando la comisión de faltas graves contenidas en los literales a) y d) del artículo 25° de la LPCL; es decir, 72 horas después de haber tomado conocimiento de la formación de la organización sindical y los integrantes de la Junta Directiva. Asimismo, en la carta de preaviso, la demandada cuestiona que la asamblea de constitución señala como presentes a varios trabajadores, pero a la vez estos se encuentran en el registro de asistencia de sus respectivos centros de trabajo, lo cual resulta imposible, pues significa que estuvieron en dos lugares distintos a la vez.

En adición, incide en las declaraciones notariales de Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas, los cuales han declarado que no asistieron a la asamblea y que las supuestas firmas que se les atribuye en el padrón de afiliados, no son suyas. Por tanto, a partir de lo expuesto, la demandada concluye que la Sra. Mirtha Llanos, mediante la carta de fecha 5 de febrero de 2007, incurrió en las faltas graves contenidas en los artículos a) y d) del artículo 25° de la LPCL: pérdida de confianza al incumplir elementales obligaciones de trabajo y brindar información falsa al empleador con el objetivo de obtener la ventaja personal de gozar del fuero sindical.

- h. Que, el artículo 2, inciso 13 de la Constitución Política del Perú, en adelante “Constitución”, reconoce el derecho de toda persona a asociarse, sin autorización previa. Por tanto, ningún trabajador requiere de la autorización de su empleador para la conformación o afiliación a un sindicato.
- i. Que, las faltas graves imputadas por la demandada, no resultan posibles, ya que el SUTRAGRISA existe y ha sido reconocido mediante la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, “AAT”), mediante Constancia de Inscripción Automática, de fecha 19 de febrero de 2007. De modo que, los cuestionamientos sobre la presencia física de los trabajadores al momento de la constitución del sindicato, corresponden únicamente a los propios miembros del sindicato, no siendo obligación del trabajador informar sobre la asistencia de una reunión de la cual el empleador no es parte.
- j. Que, sobre la presunta obtención del fuero sindical, como ventaja personal, el juzgado señala que este es un beneficio proveniente de mandato legal, no siendo el empleador el concedente de este, sino de la decisión de la asamblea general de designar a la Sra. Mirtha Llanos como dirigente sindical. Asimismo, señala que este es un beneficio impersonal, que podría haber recaído sobre otro trabajador si así lo hubiera decidido la asamblea general del sindicato. y que, por tanto, no procede de un accionar directo de la Sra. Mirtha Chávez.

- k. Que, no se encuentra acreditado que efectivamente las firmas atribuidas a los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas, no sean suyas y que tampoco existen pruebas sobre la asistencia o falta de esta, a la asamblea de constitución. Además, el juzgado señala que estos hechos son irrelevantes frente al despido efectuado.
- l. Que, no deja de llamar la atención que dos de los nueve trabajadores elegidos como integrantes de la primera junta directiva del sindicato, el 28 de enero de 2007, Giuseppe Moretti y Araceli Peláez, han celebrado con la demandada, convenios de mutuo disenso de fecha 31 de enero de 2007, es decir, 72 horas luego de haberse constituido el sindicato. Asimismo, que Carlos Benza Narrea, quien era secretario de organización y César Bambarén Rojas, declaren no formar parte del sindicato; que, a la demandante, siendo dirigente sindical, le hayan imputado faltas graves; y que al señor Juan Manuel Chinchay Silva, quien era secretario de defensa, también lo hayan despedido; denota la actitud antisindical de la demandada.
- m. Que, mediante Casación No. 2402-2005-Callao, la Corte Suprema ha señalado que el supuesto contenido en el artículo 47° del Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante, "RLF"), excede el marco de la ley debido a que agrega un supuesto de hecho no contenido en la norma principal; por tanto, no corresponde aplicar el artículo mencionado para interpretar el artículo 29°, literal c de la LPCL, ya que este restringe indebidamente los supuestos para declarar la nulidad del despido.
- n. Que, en el presente caso, la vulneración del fuero sindical tiene rasgos objetivos, pues el despido se produjo por ser la demandante secretaria de organización y ser miembro de un sindicato en formación. Por tanto, no hay necesidad de indagar si existe nexo causal entre la afiliación al sindicato y su despido ulterior pues se presume la ilegalidad de este, salvo la comisión de falta grave debidamente comprobada. Es así que, el juzgado resalta lo establecido por el artículo 63°, literal b del RLF, que establece la obligación de justificar específicamente la inclusión de trabajadores amparados por el fuero sindical para los casos de cese colectivo.
- o. Que, habiéndose acreditado que el cese de la demandante se ha producido por su participación en la constitución del sindicato y su condición de dirigente sindical, de acuerdo al artículo 29°, literales a) y b) de la LPCL, su despido deviene en nulo, correspondiendo su reposición.

- p. Que, amparada la pretensión principal de reposición por despido nulo, carece de objeto pronunciarse sobre la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario.
 - q. Por tanto, el juzgado declara FUNDADA la demanda, ordenando la reposición de la demandante a su puesto habitual de labores y el reconocimiento de sus remuneraciones dejadas de percibir, desde la fecha de su cese hasta la fecha efectiva de su reposición, más los intereses legales, costas y costos.
24. En respuesta, mediante escrito de fecha 30 de mayo de 2008, ingresado por mesa de partes el 2 de junio de 2008, la demandada interpone recurso de apelación contra la sentencia emitida, mediante Resolución N° 11, por el 27° Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima; solicitando se eleve al superior jerárquico, a quién solicita que revoque la apelada y declare infundada la demanda.
- Por tanto, señala que para efectos de desmentir las afirmaciones hechas por el juzgado y acreditar la realización de las faltas graves que ocasionaron el despido, la demandada señala los siguientes hechos probados que el Juzgado no ha valorado:
- a. Que, el señor Carlos Benza Narrea, mediante declaración realizada ante un Notario Público, ha manifestado que no asistió a la asamblea de constitución del SUTRAGRISA, por lo cual, lo señalado por el acta de la asamblea, sobre su elección como dirigente sindical e incluso su participación mediante el uso de la palabra para manifestar ciertos puntos de vista, es falso. Además, la declaración del señor Benza es corroborada con el control de ventas de fecha 28 de enero de 2007, que demuestra que se encontraba laborando en su centro de trabajo.
 - b. Que, la declaración notarial del señor Benza acredita la entrega de documentos con información falsa por parte de la demandante, e incluso, que la existencia del sindicato sería legalmente inválida. Asimismo, el Juzgado no repara en que, en el supuesto padrón de asistencia a la asamblea de constitución, ofrecido por la demandante como prueba, no figura el señor Benza.
 - c. Que, la declaración notarial del señor Bambarén y el control de ventas de fecha 28 de enero de 2007, prueba que el señor no asistió a la asamblea y que la firma que se le atribuye en el padrón de asistentes no es suya.
 - d. Que, la empresa recién toma conocimiento de la existencia del sindicato el 5 de febrero de 2007, es decir 4 días después de la asamblea de fecha 1 de febrero de 2007. Entonces, es completamente incongruente el “inminente peligro de despido de los dirigentes e integrantes del sindicato”, alegado en la asamblea, si en esa fecha, la empresa desconocía de la existencia del

sindicato. Asimismo, la demandada alega que no existe prueba alguna de que conocían con anterioridad de la existencia del sindicato.

- e. Que, el señor Giuseppe Moretti, elegido como el primer Secretario general del SUTRAGRISA, concluyó su relación laboral con la empresa el 31 de enero de 2007. Sin embargo, a pesar de haber perdido su condición de trabajador, asistió a la asamblea de fecha 1 de febrero de 2007, la dirigió y firmó el padrón de asistentes. Al respecto, la demandada señala que esto último constituye un vicio sustancial en la constitución y funcionamiento del sindicato, además de que dicha reunión carece de validez.
- f. Que, es falso que el 5 de febrero de 2007, el sindicato ya se encontraba legalmente constituido y registrado por la AAT, ya que este observó una serie de deficiencias que impedían su registro, como la cantidad de afiliados, ya que la constitución se realizó con 22 trabajadores y para el caso de un sindicato de rama, se necesita como mínimo 50 afiliados.
- g. Que, recién se constituye el sindicato en la asamblea del 11 de febrero de 2007, la cual ratifica los acuerdos de la asamblea del 28 de enero de 2007, y fue la última comunicada a la AAT, con fecha 16 de febrero de 2007; por lo que, es esta asamblea la que da origen a la Constancia de Inscripción del MTPE.
- h. Que, el acta de la asamblea de fecha 11 de febrero de 2007, menciona a 52 personas como asistentes. Sin embargo, el padrón de asistente solo registra la firma de 41 personas, siendo una de estas la del señor César Bambarén Rojas, el cual ya había declarado que no asistió a la asamblea de constitución del Sindicato y que su firma fue falsificada. Por tanto, realmente el padrón solo registra las firmas de 40 asistentes y 9 firmas, adicionadas irregularmente, de trabajadores que no aparecen como asistentes en la asamblea del 11 de febrero de 2007, según su propia acta. Sin embargo, aun contabilizando estas 9 firmas irregulares, no se alcanzan los 50 afiliados necesarios para la constitución de un sindicato de rama.
- i. Por tanto, la demandada alega que el juzgado no ha valorado adecuadamente las pruebas ofrecidas por las partes, asumiendo como cierto los argumentos expuestos por la demandante en base a prejuicios o apariencias. Asimismo, no ha considerado que la Constancia de Inscripción emitida por el MTPE es de carácter no constitutivo de derechos, por lo cual es posible solicitar la disolución de un sindicato, ante el Poder Judicial, al este carecer de los requisitos exigidos por la LRCT.

- j. En conclusión, la demandada ratifica que el despido de la demandante se debió a la comisión de faltas graves por la comunicación de hechos falsos relacionados a la constitución del SUTRAGRISA, con lo cual obtuvo ilegalmente la protección del fuero sindical a pesar de no haberse constituido debidamente el sindicato. Y, que su reposición, causa perjuicio a la empresa, dado que la relación laboral se encuentra quebrantada por las faltas graves cometidas. Asimismo, el tener que abonar las remuneraciones devengadas, le genera perjuicio económico. Por tanto, solicita se revoque la apelada, declarando la demanda infundada.
25. Mediante Resolución N° 12, de fecha 10 de junio de 2008, el juzgado concede la apelación con efecto suspensivo, elevando los autos al superior jerárquico.
26. Con fecha 16 de julio de 2008, la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, señala tener por recibidos los autos y señala el 7 de octubre de 2008 como fecha para la vista de la causa correspondiente al Expediente N° 5666-08/S.
27. Mediante escrito de fecha 5 de agosto de 2008, ingresado por mesa de partes en la misma fecha, la demandada solicita poder informar oralmente en la vista de la causa programada.
28. Del mismo modo, mediante escrito de fecha 4 de agosto de 2008, ingresado por mesa de partes el 6 de agosto de 2008, la demandante solicita el uso de la palabra en la vista de la causa programada.
29. Con fecha 7 de agosto de 2008, la sala concede el uso de la palabra a la demandada.
30. Con fecha 8 de agosto de 2008, la sala concede el uso de la palabra a la demandante.
31. Mediante Resolución de vista, de fecha 1 de diciembre de 2008, la sala dicta sentencia, CONFIRMANDO la sentencia de primera instancia, en base a los siguientes argumentos:
- a. Que, corresponde, previo a establecerse si el cese de la demandante se produjo como represalia de las actividades sindicales, verificar si el despido obedece a causa justa, es decir, a las faltas graves imputadas por el empleador; y a su vez, verificar el cumplimiento del procedimiento de despido establecido por la LPCL.
 - b. Que, mediante carta notarial de fecha 16 de febrero de 2007, la demandada formaliza el despido de la demandante, sin precisar la fecha desde la cual se hace efectiva la medida.
 - c. Que, las faltas graves imputadas a la Sra. Mirtha Llanos no se encuentran debidamente probadas. Al respecto, la sala señala que la carta de fecha 5 de febrero de 2007, mediante la cual el SUTRAGRISA comunica su creación, no constituye una actuación a instancia personal por parte de la demandante, sino

que constituye una actuación colectiva de varios trabajadores que designaron a sus representantes sindicales y suscribieron un acta de constitución. Asimismo, la sala señala que alegar la falsedad de las firmas contenidas en los documentos de constitución del sindicato, no resta validez a la celebración de acto, ya que los cuestionamientos debieron dirigirse a la AAT.

- d. Que, a partir de la carta de fecha 5 de febrero de 2007, la demandada conocía que la Sra. Mirtha Llanos actuaba como dirigente sindical, por lo cual se encontraba protegida por el fuero sindical hasta 3 meses después de constituido el sindicato. No obstante, la sala señala que fue despedida sin causa justa el 19 de febrero de 2007. Por tanto, la sala concluye que existen suficientes elementos de prueba que permiten determinar que el despido fue consecuencia directa de la participación de la demandante en la formación del SUTRAGRISA. Es así que, por lo antes expuesto, confirma la sentencia de primera instancia.

32. Mediante escrito de fecha 3 de febrero de 2009, ingresado por mesa de partes el 4 de febrero de 2009, la demandada señala que habiendo sido notificada el 21 de enero de 2009 con la Resolución, de fecha 1 de diciembre de 2008, que confirma la sentencia de primera instancia, interpone recurso de casación, señalando lo siguiente:

- a. Que, en aplicación del artículo 54° de la LPT, mediante el recurso de casación se persigue la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral. Por tanto, mediante la presente, la demandada cuestiona la aplicación indebida de dos normas de derecho material:

- Artículo 25°, literal d) de la LPCL.
- Artículo 31°, literal a) del Decreto Ley N° 25593, Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

- b. Con respecto a la interpretación errónea del artículo 25°, literal d) de la LPCL, la demandada señala lo siguiente:

- La sala interpreta erróneamente que, solo la actuación a instancia personal puede configurar la falta grave consistente en proporcionar información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja, a pesar de que la norma o la jurisprudencia no restringen el supuesto de esta forma.

Ante lo expuesto, la demandada señala que a pesar de que la comunicación de firmas falsificadas no haya sido un acto a instancia personal, ello no quiere decir que la demandante no haya aprovechado la constitución fraudulenta del SUTRAGRISA, y que además la haya

avalado en su condición de Secretaria de Organización, para obtener la protección del fuero sindical.

- Asimismo, la sala interpreta que a pesar de que existiera información falsa proporcionada por la trabajadora sobre la constitución del SUTRAGRISA (firmas falsas), esto no invalida el acto de constitución, por lo cual la empresa solo podía cuestionar ello a través de la AAT y no sancionar a la trabajadora involucrada.
- Ante lo expuesto, la demandada señala que a pesar de que la irregularidad del acta de constitución haya sido provocada por la falta grave de uno o varios trabajadores, la sala señala que el cuestionamiento de esta solo puede realizarse ante la AAT. Por lo cual, el empleador se encuentra imposibilitado de sancionar, a pesar de que se haya configurado la falta grave de brindar información falsa para obtener una ventaja.

- c. Con respecto a la interpretación errónea del artículo 31°, literal a) del Decreto Ley N° 25593, la demandada señala lo siguiente:

Que, la sala señala que la Sra. Mirtha Llanos se encontraba protegida por el fuero sindical, por lo cual, desde la comunicación efectuada al empleador, con fecha 5 de febrero de 2007, y hasta tres meses después, no podía ser despedida.

Al respecto, la demandada señala que la sala interpreta la protección del fuero sindical como absoluta, por lo cual, señala era imposible despedir a la demandante, incluso a pesar de que incurrió en falta grave. Además, la norma solo señala quienes se encuentran protegidos por el fuero sindical, más no la imposibilidad de que puedan ser despedidos por la comisión de falta grave.

Según el artículo 30° de la LRCT, para el caso del despido, el fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos sin causa justa debidamente demostrada. Por lo tanto, la norma no impide al empleador ejercer su poder de dirección y sancionador en caso se configure falta grave; aspecto que sí hace la sala.

Por otro lado, la demandada señala que dada la supuesta condición de dirigente sindical de la Sra. Mirtha Llanos, correspondía la aplicación del literal b) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593, referente a la protección del fuero sindical a los miembros de la junta directiva.

- d. Además, la demandada señala que la sala ha inaplicado el artículo 7° del Decreto Supremo N° 017-93-JUS, T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el artículo 139°, numeral 3 de la Constitución Política del Perú, toda vez que

la sentencia no se encuentra debidamente motivada, así como tampoco explica las razones jurídicas de las interpretaciones realizadas a las normas materia de cuestionamiento del presente recurso.

- e. Finalmente, la demandada señala que ha cumplido con todos los requisitos exigidos para la procedencia del recurso de casación: determinación de las normas de derecho material aplicadas indebidamente, explicación de en qué consiste la incorrecta aplicación de las normas, determinación de la correcta aplicación de las normas, y fundamentación de los motivos que sustentan la indebida aplicación de las normas.
 - f. Por tanto, la demandada solicita a la Primera Sala Laboral que admita a trámite el recurso de casación y lo eleve a la Corte Suprema para que esta declare infundada la demanda presentada por la Sra. Mirtha Llanos.
33. Con fecha 3 de marzo de 2009, la sala concede el recurso de casación interpuesto por la demandada contra la sentencia de vista de fecha 1 de diciembre de 2008 y ordena se eleven los autos a la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia.
34. Con fecha 6 de julio de 2009, mediante Resolución S/N, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, designa la vista de la causa para el día 12 de agosto de 2009, concediendo a las partes cinco minutos para informar oralmente, de haberlo solicitado oportunamente, y solo en el caso de que la sala declare procedente el recurso.
35. Mediante escrito de fecha 22 de julio de 2009, ingresado por mesa de partes el 23 de julio de 2009, la demandada solicita el uso de la palabra.
36. Con fecha 12 de agosto de 2009, la sala emite la Casación N° 1417-2009, señalando lo siguiente:
- a. Con respecto a la aplicación indebida del artículo 25°, literal d) de la LPCL, la sala señala que la recurrente no cumple con lo establecido en el literal a) del artículo 58° de la LPT, el cual señala que el recurrente debe fundamentar con claridad y precisión qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la norma que debió aplicarse. Por el contrario, con sus argumentos pretende que se proceda con la revaluación de la prueba. Por lo cual, la sala declara improcedente este extremo.
 - b. Con respecto a la aplicación indebida del artículo 31°, literal a) del Decreto Ley N° 25593, la sala señala que no le corresponde juzgar los motivos que formaron la convicción de la instancia de mérito al establecer la nulidad del despido; además, la recurrente no ha indicado la norma que debió aplicarse; por lo cual, la sala también declara improcedente este extremo.

- c. Con respecto a la inaplicación del artículo 7° del Decreto Supremo N° 017-93-JUS, T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la sala señala que no corresponde mediante el recurso de casación, el debate sobre una norma de carácter procesal; por lo cual, la sala también declara improcedente este extremo.
- d. Con respecto a la inaplicación del artículo 139°, numeral 3 de la Constitución Política del Perú, la sala señala que no procede en sede de casación denuncias de normas Constitucionales, debido a que contienen preceptos genéricos; con la excepción de tratarse de una incompatibilidad de esta con una norma legal ordinaria, lo cual no ocurre en el presente caso. Por tanto, la sala también declara improcedente este extremo.

Por consiguiente, la sala señala que el recurso de casación interpuesto por la demandada no reúne los requisitos de fondo exigidos para su procedencia, por lo cual, lo declara IMPROCEDENTE; condenando a la recurrente al pago de la multa de tres unidades de referencia procesal, así como el pago de las costas y costos del proceso.

- 37. Mediante carta de fecha 19 de agosto de 2009, la secretaria de la sala remite copia certificada de la Ejecutoria Suprema de fecha 12 de agosto de 2009, a la demandada.
- 38. Mediante carta de fecha 19 de agosto de 2009, la secretaria de la sala remite copia certificada de la Ejecutoria Suprema de fecha 12 de agosto de 2009, al juez del Vigésimo Séptimo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- 39. Mediante Resolución N° 13 de fecha 21 de septiembre de 2009, el juzgado señala que se tiene por recibido la Ejecutoria Suprema de fecha 12 de agosto de 2009 y que se cumpla lo ejecutoriado.
- 40. Con fecha 2 de septiembre de 2009, la demandante solicita mediante escrito dirigido al juzgado, que notifique a la demandada la Resolución N° 13, para que cumpla con reponerla a su puesto de vendedora integral.
- 41. Mediante Resolución N° 14 de fecha 12 de octubre de 2009, el juzgado requiere a la demandada, Tienda Departamental Los Olivos S.A. reponer a la demandante, Mirtha Yleana LLanos Marín, en sus labores habituales a la fecha del despido. Por lo cual, el juzgado programa la diligencia de verificación de reposición para el 17 de noviembre de 2009. Asimismo, en mérito de la multa impuesta en la casación de fecha 12 de agosto de 2009, el juzgado requiere a la demandada el pago de la multa ascendente a 03 URP, en el plazo de tres días hábiles de notificada la Resolución.
- 42. Mediante escrito de fecha 23 de noviembre de 2009, ingresado por mesa de partes el 24 de noviembre de 2009, Tiendas por Departamento Ripley S.A., señala que habiendo sido notificados el 21 de octubre de 2009 con la Resolución N° 14, cumple

mandato adjuntando el abono realizado a favor del Poder Judicial correspondiente a la multa de 3 URP.

43. Mediante Resolución N° 16, de fecha 30 de noviembre de 2009, el juzgado señala que se tiene por cumplido el mandato de pago de la multa de 3 URP.
44. Con fecha 24 de noviembre de 2009, Mirtha Llanos solicita que debido a la paralización de labores del Poder Judicial el 17 de noviembre de 2009, el juzgado se sirva a programar nueva fecha para la diligencia de verificación de la reposición.
45. Finalmente, mediante Resolución N° 15, el juzgado responde a la solicitud de la demandante, requiriendo a Tienda Departamental Los Olivos S.A. cumpla con reponer a la Sra. Mirtha Llanos, señalando nueva fecha, 15 de diciembre de 2009, para la diligencia de verificación de reposición, bajo apercibimiento de multa de 1 URP.



3. Principales problemas jurídicos identificados

1. Sobre la conformación del SUTRAGRISA, ¿Existen vicios en su constitución?
 - 1.1. Análisis de la normativa internacional y nacional sobre la constitución de organizaciones sindicales.
 - 1.2. Análisis de la Asamblea de Constitución del 28 de enero de 2007, ¿cumple con los requisitos de constitución o el sindicato fue debidamente constituido en fecha posterior?
2. Sobre el despido de la Sra. Mirtha Llanos, ¿este constituye despido nulo?
 - 2.1. Análisis de la falta grave de entrega de información falsa al empleador, ¿La comunicación de la formación del SUTRAGRISA, con presunta información falsa, configura falta grave?
 - 2.2. Análisis de la protección del fuero sindical y la dificultad probatoria del despido nulo.



4. Análisis de los principales problemas jurídicos identificados

4.1. Sobre la conformación del SUTRAGRISA, ¿Existen vicios en su constitución?

Como se mencionó en la narración de los hechos referentes a la constitución del sindicato, el 28 de enero de 2007, trabajadores de diversas tiendas departamentales del Grupo Ripley, conformaron el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. (en adelante, SUTRAGRISA). Posteriormente, se celebraron varias asambleas generales con el objetivo de reformular la junta directiva ante un presunto riesgo de despidos masivos contra dirigentes con contratos de trabajo a plazo fijo, y también subsanar observaciones realizadas por la AAT para proceder con el registro del sindicato.

Al respecto, a lo largo del expediente procesal materia del presente análisis, la demandada cuestiona la validez de la constitución del SUTRAGRISA, ya que ello constituye un tema clave para determinar temas como la comisión de la falta grave de entrega de información falsa al empleador para obtener una ventaja, la protección del fuero sindical y la nulidad del despido ejecutado contra la demandante, la Sra. Mirtha Llanos. Por tanto, se procederá a analizar si la Asamblea de Constitución cumplió con los requisitos exigidos por la normativa internacional y nacional sobre la constitución de los sindicatos, así como si puede considerarse que el sindicato fue debidamente constituido en otra de las asambleas celebradas posteriormente por los miembros del SUTRAGRISA.

4.1.1. Análisis de la normativa internacional y nacional sobre la constitución de organizaciones sindicales

La Constitución Política del Perú, señala, en su artículo 2°, numeral 3, que toda persona tiene derecho a asociarse y constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley; lo cual incluye a las organizaciones sindicales. En esa línea, el artículo 28° señala expresamente que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga; cautelando su ejercicio democrático y garantizando la libertad sindical.

Según Haro (2009), “la libertad sindical constituye la columna vertebral del derecho sindical y consiste en la independencia que tienen los trabajadores para constituir sindicatos, así como para hacer que su funcionamiento esté libre de toda intervención

externa. Igualmente, es [el] derecho que tienen los individuos de desafiliarse de organizaciones sindicales en el momento que lo crean pertinente” (pág. 89).

Por tanto, a grandes rasgos la libertad sindical es el derecho a formar, pertenecer o no afiliarse a organizaciones sindicales sin autorización previa y sin injerencia externa. Conjuntamente a los artículos señalados, la Cuarta disposición final y transitoria de la Constitución establece que, las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. Es así que, conviene analizar los tratados internacionales vinculados al derecho a la libertad sindical.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por el Perú mediante adhesión a través del Decreto Ley N° 22128, señala en su artículo 23°, numeral 4, que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Del mismo modo, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, aprobado por el Perú mediante adhesión por Decreto Ley N° 22129, establece en su artículo 8° que los Estados partes se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su selección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente. Asimismo, señala que no podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de ese derecho que las que prescriba la ley, las cuales deben ser estrictamente necesarias para una sociedad democrática, como la protección de los derechos y libertades ajenas.

Asimismo, el Protocolo de San Salvador, ratificado por el Perú, señala en su artículo 8° que los Estados partes garantizan el derecho de los trabajadores a organizar, afiliarse o no pertenecer a un sindicato. Asimismo, señala que el ejercicio de estos derechos solo puede estar sujeto a limitaciones y restricciones previstas por ley, que sean propias de una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud, y la moral pública, así como para respetar los derechos y libertades de las personas. Siguiendo la misma línea, los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, “OIT”), ambos ratificados por el Perú, establecen principios más específicos sobre la libertad sindical y su protección.

Así, el Convenio 87 de la OIT, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, recoge el derecho de los trabajadores y los empleadores de, sin autorización previa, constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Conjuntamente, señala que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el

derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Asimismo, dicta que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Asimismo, el Convenio 98 de la OIT, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, señala que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya sea directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. A partir de lo expuesto, se puede observar que las normas internacionales abarcan en líneas generales el derecho de los trabajadores a formar, integrar o no integrar una organización sindical, así como su independencia para normarse a sí mismos, elaborando sus estatutos o reglamentos, eligiendo a sus representantes, entre otros aspectos. Sin embargo, no precisa requisitos explícitos para la constitución de organizaciones sindicales, sino que proporciona libertad a cada Estado de normar estos aspectos, siempre y cuando respete los principios establecidos en los Convenios.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT se ha pronunciado en varias decisiones sobre los requisitos establecidos para la constitución de los sindicatos realizados por los Estados partes de los Convenios de la OIT. Así, ha analizado la razonabilidad y proporcionalidad de estos, y que, a su vez, no vulneren los principios establecidos en los Convenios. Al respecto, ha señalado con respecto a la prohibición de la exigencia de autorización previa, que, si bien los trabajadores sindicalizados tienen que seguir requisitos de publicidad u otros análogos que establezca la legislación de su país, estos requisitos no pueden equivaler a una autorización previa, ni constituir obstáculos para la constitución de organizaciones sindicales (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

Conjuntamente, con respecto a las formalidades legales establecidas por cada Estado para la constitución de organizaciones sindicales, precisa que los estados tienen la libertad para fijar en su legislación las formalidades que consideren convenientes para el funcionamiento adecuado de las organizaciones sindicales, siempre y cuando de que estas no contradigan las garantías establecidas mediante el Convenio 87 de la OIT. Asimismo, con respecto al número mínimo de afiliados en una organización sindical, el Comité señala que este requisito no es incompatible con el Convenio 87, pero que el número debe ser razonable, de modo que no impida la creación de la organización sindical. Así, señala que el número mínimo de 20 miembros para la constitución de un sindicato resulta adecuado (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

Al respecto, el Tribunal Constitucional del Perú, ha recogido lo expuesto por los Convenios y el Comité de Libertad Sindical, señalando lo siguiente mediante sentencia recaída el expediente 3039-2003-PA:

5. En efecto, el acto fundacional o constitutivo de una organización sindical, entendido éste como el acuerdo de asociación y la elaboración de las reglas de organización y funcionamiento es una actividad en la cual se plasma, de manera primaria, el ejercicio de la libertad sindical en su aspecto orgánico. Este derecho fundamental además de garantizar que la creación de la organización y la formación del estatuto se ejecuten sin intervención administrativa extiende su contenido hasta el reconocimiento de la personería jurídica la cual debe ser otorgada evitando la imposición de requisitos de difícil cumplimiento y sin que en esta actividad se permitan decisiones discrecionales que escapen a la mera observancia de los requisitos previstos legalmente (Villavicencio, 2010, pág. 154).

Por tanto, la OIT, siendo la organización internacional especializada en el derecho laboral, ha establecido que los Estados pueden establecer requisitos formales para la constitución de organizaciones sindicales, que resulten razonables y no vulneren los principios establecidos por los Convenios 87 y 98 de la OIT. Sin embargo, prohíbe explícitamente que estos constituyan directa o indirectamente una autorización previa. Es así que, mediante la LRCT, ordenada y actualizada mediante su Texto único ordenado, y su reglamento, el Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante "RLRCT"), el Estado Peruano regula las relaciones colectivas de trabajo, abarcando temas como la constitución de las organizaciones sindicales.

Según el TUO de la LRCT, el Estado peruano reconoce y protege el derecho a la libertad sindical, precisa la libertad y voluntariedad en la afiliación a organizaciones sindicales y recalca la prohibición de los empleadores y del Estado de interferir en el derecho de sindicalización de los trabajadores, tanto en el momento de la creación, como de la administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales. Luego, el artículo 12° del TUO de la LRCT, señala que para ser miembro de un sindicato se requiere ser trabajador; no formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza, salvo que el estatuto expresamente lo permita; y no estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

Conjuntamente, el artículo 14° señala que, para constituirse y subsistir, los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte trabajadores en el caso de sindicatos de empresa y por lo menos a cincuenta tratándose de sindicatos de otra naturaleza. Si bien como se mencionó

anteriormente, para el Comité de Libertad Sindical el número mínimo de 20 afiliados resulta razonable, también puede ser sustentable la razonabilidad de la exigibilidad de un número mayor de afiliados, en el caso peruano, de cincuenta, para la conformación de sindicatos, que, por su naturaleza, pueden acceder a un número mayor de afiliados.

Es así que, por ejemplo, un sindicato de rama de actividad reúne a trabajadores de varios empleadores que desarrollan una misma actividad económica, por lo cual resulta razonable que, al haber más trabajadores, se exija un número mayor de afiliados. Al respecto, Villavicencio (2010), comenta lo siguiente:

La Ley 27912 redujo [el requisito de 100 trabajadores a] cincuenta (50) [para la constitución de organizaciones sindicales de distinta naturaleza a los de empresa], lo que resulta razonable e importante; pero sin perder de vista que para que esta disminución sea completamente efectiva debe ir acompañada de medidas legislativas que impulsen y garanticen la negociación colectiva de estas organizaciones” (pág. 105).

Por otro lado, el artículo 16° señala que la constitución de un sindicato se hace mediante asamblea, la cual aprueba el estatuto y elige la junta directiva, lo cual debe constar en acta con indicación de fecha, lugar y nómina de asistentes, refrendada por Notario Público, o a falta de éste, por Juez de Paz. Con respecto al requisito de refrendar el acta de la asamblea de constitución, la Cuarta Disposición Complementaria del RLRCT señala que debe entenderse refrendación como legalización. Al respecto, aunque se desconoce por qué la norma no utilizó el término correcto directamente, esta interpretación es correcta y acorde al Convenio 87 de la OIT, ya que el término refrendar implica autorizar un documento por medio de una firma hábil para ello, mientras que legalizar constituye solamente la declaración de un funcionario, en este caso, un Notario Público, que certifica la autenticidad de los documentos, es decir, da fe pública de la veracidad de estos (Palomino, 2004).

Por tanto, si bien el artículo 16° del TUO de la LRCT señala como requisito legal que el Acta de Constitución de la Asamblea debe estar refrendada por Notario Público o en su defecto Juez de Paz, considero que este no debería ser considerado un elemento constitutivo de la organización sindical, ya que la legalización del acta solo da fe de su veracidad, más la falta de legalización de esta no invalida el acto ejecutado. Esta interpretación es acorde a las garantías establecidas por los Convenios de la OIT, ya que supeditar la constitución de un sindicato a la certificación notarial de este, significaría implementar un elemento constitutivo que puede significar una carga adicional innecesaria para el ejercicio de la libertad sindical.

Por tanto, debe entenderse que la legalización notarial del Acta de Constitución constituye una acción posterior a la constitución de la organización sindical en sí misma.

Así, en sus decisiones, el Comité de Libertad Sindical solo se refiere a la exigencia de la certificación notarial como parte de un requisito del registro sindical, más no de la constitución de la organización sindical:

469. La exigencia del acta notarial no debería implicar una demora en el registro de los sindicatos, especialmente teniendo en cuenta que la legislación exige la presentación de una copia auténtica, ello es, no sólo la presentación en acta notarial sino mediante certificación por la autoridad judicial o por una autoridad administrativa. Además, la negativa del notario a levantar el acta notarial conteniendo los estatutos de la organización sindical constituye una violación del derecho de los trabajadores de constituir o afiliarse a la organización que estimen conveniente (Oficina Internacional del Trabajo, 2018, pág. 85).

Por tanto, el RLRCT recogía este requisito posterior a la constitución del sindicato para ejecutar el registro sindical, acto formal no constitutivo. Al respecto, el artículo 21° señalaba que para ejecutar el registro se debía presentar una serie de documentos, en triplicado, refrendados por Notario Público o falta de este, por Juez de Paz, dirigidos a la Autoridad de Trabajo. Luego, mediante las modificaciones realizadas por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, la norma señala expresamente que, para la constitución de una organización sindical, los trabajadores solo deben cumplir las siguientes condiciones: La realización de la Asamblea General de Constitución de la organización sindical en dónde se aprueba el Estatuto y se elige a la Junta Directiva, así como cumplir con el número mínimo de afiliados según la organización sindical a constituir. Y una vez constituido el sindicato, proceder con la solicitud de registro, incluso siendo suficiente la presentación de una declaración jurada, acompañada de una serie de documentos.

Es así que, con las modificaciones realizadas mediante el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, el Estado Peruano distingue claramente los requisitos constitutivos de una organización sindical de los requisitos para su registro posterior, acogiendo lo establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión consultiva 27/21, la cual sigue el mismo criterio que el Comité de Libertad Sindical:

78. [...] Este Tribunal considera que este derecho [derecho a la libertad sindical] obliga al Estado a garantizar que no se requiera ninguna autorización administrativa previa

que anule el ejercicio del derecho de los trabajadores y las trabajadoras a crear los sindicatos que estimen conveniente constituir. De esta forma, los Estados deben abstenerse de requerir licencias o autorizaciones respecto al contenido de los estatutos para la creación de organizaciones de trabajadores y de trabajadoras. Lo anterior no impide que los Estados establezcan en su legislación interna el cumplimiento de las formalidades simples que resulten necesarias para la constitución y el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de trabajadoras, pero estas no deben establecer condiciones que imposibiliten o entorpezcan su libre creación, o que impongan requisitos que las obliguen a incluir en sus estatutos exigencias que entren en contradicción con los principios de la libertad sindical. En ese sentido, los únicos objetivos de las eventuales limitaciones que se introduzcan deben radicar en “garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados”. Asimismo, este Tribunal considera que los Estados deben garantizar que los requisitos formales para la constitución de organizaciones de trabajadores y de trabajadoras no tengan un grado de detalle que genere un efecto disuasivo para su constitución por parte de los trabajadores y las trabajadoras, o que exijan un número de afiliados tan alto que impida su creación.

4.1.2. Análisis de la Asamblea de Constitución del 28 de enero de 2007, ¿cumple con los requisitos de constitución o el sindicato fue debidamente constituido en fecha posterior?

A partir de lo expuesto, los elementos para la constitución de las organizaciones sindicales en la normativa peruana son los siguientes: a. Que estén integradas por trabajadores, b. Que cumpla con el número mínimo de afiliados según la clase de organización sindical que desee formarse, y c. Que se constituya mediante asamblea, en la cual se aprueba el Estatuto y la Junta Directiva. Todos requisitos posibles de cumplir íntegramente por trabajadores que deseen formar una organización sindical. En el presente caso materia de análisis, el Acta de Constitución del SUTRAGRISA, medio probatorio idóneo de la constitución de este, señala como fecha, el 28 de enero de 2007, y el lugar, el Local de la Confederación de Trabajadores del Perú CTP, ubicado en Cercado de Lima. Asimismo, adjunta una lista de control de asistencia y a su vez un padrón de afiliados, ambos documentos suscritos por trabajadores del Grupo Ripley.

En el contenido del Acta, se aprecia que se eligió a un Director de Debates para conducir la asamblea, el cual procedió con la votación para la constitución del SUTRAGRISA, siendo aprobado por unanimidad. Luego, se procedió a votar por los trabajadores propuestos para

integrar la comisión estatutaria, siendo elegidos por unanimidad. Después, se procedió a votar artículo por artículo del Estatuto propuesto por la comisión, siendo aprobado por unanimidad. Finalmente, se cumplió con elegir a la Junta Directiva, por el periodo de dos años, dando por concluida la asamblea a las 5:40 p.m. Como se puede observar, hasta este punto se ha cumplido con el requisito de que el Sindicato esté integrado por trabajadores, en este caso de diversas empresas del Grupo Ripley, y que se constituya mediante Asamblea, la cual contenga la aprobación del Estatuto y la Junta Directiva. Por lo que, solo queda analizar el requisito del número mínimo de afiliados según el tipo de sindicato a constituirse.

Según lo establecido en el artículo 1° del Estatuto del SUTRAGRISA, la finalidad básica de su organización sindical es lograr el bienestar común de los trabajadores del Grupo Ripley Perú. Por tanto, el SUTRAGRISA no constituye un sindicato de empresa, sino uno de rama de actividad. Según el artículo 5 del TUO de la LRCT, un sindicato de rama de actividad es aquel formado por trabajadores de profesiones, especialidad y oficios diversos de dos o más empresas de la misma rama de actividad; lo cual se cumple en el presente caso, ya que las diversas empresas del Grupo Ripley se dedican a la misma actividad, la cual es vender productos mediante tiendas departamentales.

Por tanto, siguiendo lo señalado por el artículo 14° del TUO de la LRCT, el SUTRAGRISA necesitaba cincuenta trabajadores para constituir un sindicato de rama de actividad, lo cual no cumple en la Asamblea del 28 de enero de 2007. Por tanto, mediante Asamblea General Extraordinaria de fecha 11 de febrero de 2007, los trabajadores del Grupo Ripley se reúnen con el propósito de acreditar la presencia de no menos de cincuenta afiliados y luego proceder con ratificar los acuerdos aprobados en asambleas posteriores, como la constitución en sí misma del sindicato. El SUTRAGRISA señala que simplemente se trata de una subsanación ante la observación realizada por la AAT para el registro sindical; sin embargo, como se ha mencionado precedentemente, el número de afiliados sí constituye un requisito constitutivo de la organización sindical.

Por tanto, considero que el sindicato no se constituyó el 28 de enero del 2007, al no cumplir con el requisito constitutivo del número mínimo de afiliados, sino que este realmente se constituyó el 11 de febrero de 2007. Posteriormente, la AAT emite constancia de inscripción automática el 19 de febrero de 2007, pero como se mencionó, el registro sindical es un acto formal, no constitutivo, por lo cual solo declara la constitución efectivamente realizada el 11 de febrero de 2007.

4.2. Sobre el despido de la Sra. Mirtha Llanos, ¿este constituye despido nulo?

A partir del análisis precedente, se concluyó que efectivamente hubo irregularidades en la supuesta constitución del SUTRAGRISA, el 28 de enero de 2007; debido al incumplimiento del número mínimo de afiliados para la constitución de un sindicato de rama de actividad. En adición, la demandada sostiene que la Sra. Mirtha Llanos, en su cargo de Secretaria de Organización, entregó información falsa a su empleador con la intención de obtener una ventaja, cuestionando la veracidad de la asistencia y firmas de los supuestos trabajadores presentes en la Asamblea de Constitución del 28 de enero de 2007.

Al respecto, se procederá a analizar qué constituye la causal de entrega de información falsa al empleador con la intención de generarle un perjuicio u obtener una ventaja. Asimismo, si los hechos imputados a la Sra. Mirtha Llanos constituyen efectivamente falta grave; o, por el contrario, si se procedió con un despido nulo. Finalmente, se desarrollará la protección del fuero sindical al presente caso y su relación con la prueba del despido nulo.

4.2.1. Análisis de la falta grave de entrega de información falsa al empleador, ¿La comunicación de la formación del SUTRAGRISA, con presunta información falsa, configura falta grave?

El artículo 9 de la LPCL, señala que, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. Al respecto, dentro de las medidas disciplinarias posibles a aplicar, se encuentra el despido. Según la Casación 3727-2018-Moquegua, cuarto considerando,

El acto de despido consiste en prescindir de los servicios de un trabajador, constituyendo en materia laboral, la decisión unilateral efectuada por el empleador de rescindir el contrato de trabajo, la misma que puede ser por causa justificada o injustificada y/o arbitraria, entendiéndose por arbitrariedad a la conducta o forma de actuar contraria a la ley, a lo justo o equitativo (División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica, 2022, pág. 22).

Valderrama (2020), señala que la legislación peruana restringe el poder de dirección del empleador dentro de un límite razonable, estableciendo causales para el despido. Es así que,

el artículo 22° de la LPCL, señala que para el despido [...] es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Rodríguez & Quispe (2009) señalan que “el despido por causa justa es aquel que deriva de, o tiene como motivo, la falta de capacidad del trabajador o su conducta, de acuerdo con lo tipificado en la ley” (pág. 67). Asimismo, señalan que “la exigencia de la causalidad tiene relación con la necesidad de los Estados de salvaguardar la estabilidad laboral en el empleo, restringiéndose de manera progresiva la facultad del empleador de poner fin a la relación de trabajo en cualquier momento” (Rodríguez & Quispe, 2009, pág. 67-68).

Mediante los artículos 23 y 24°, la LPCL señala las causas justas de despido relacionadas a la capacidad y conducta del trabajador, siendo importante para el presente caso, el análisis de las causales por conducta del trabajador. Es así que, el artículo 24° señala que una causa justa de despido relacionada a la conducta es la comisión de falta grave. Al respecto, la Casación 20428-2016-Lima, señala que,

(...) la falta grave como causa de extinción legítima del contrato de trabajo debe reunir determinadas características suficientes para sustentar la validez de la decisión extintiva del empleador a saber: a). la infracción de los deberes esenciales que impone al trabajador el contrato de trabajo [...] b). la gravedad de la falta grave que consiste en una lesión irreversible al vínculo laboral producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral [...] y c). la culpabilidad del trabajador que alude al actuar libre [...] y, por consiguiente, su responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones laborales que le conciernen sean estas atribuibles al dolo o a su negligencia inexcusable (División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica, 2022, pág. 38).

Luego, el artículo 25° enuncia las conductas que configuran faltas graves y violan los deberes esenciales que emanan del contrato, haciendo insostenible la relación laboral. Al respecto, se puede observar que estas infringen los deberes esenciales del contrato de trabajo y que la gravedad de las conductas determina su calificación como falta grave. Con respecto al elemento de la culpabilidad, este deberá ser probado en cada caso concreto.

Dentro de las múltiples faltas graves enunciadas en el artículo 25°, la relevante para el presente análisis es la contenida en el literal d), la entrega de información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja. De Lama (2015), señala que existen dos elementos que deben cumplirse para configurar la falta grave: el elemento objetivo y el elemento subjetivo. Por una parte, el elemento objetivo consiste en el hecho de

entregar información falsa al empleador; mientras que el elemento subjetivo consiste en la intención del trabajador de perjudicar al empleador u obtener una ventaja.

Del mismo modo lo señala la Casación 2147-2004-Lima, la cual expone con respecto a los hechos de su caso,

que si bien el actor emitió información falsa a su empleador no menos cierto es que en autos no se ha probado que con dicha información se haya generado un perjuicio a la emplazada o que el acto haya obtenido una ventaja, [...] por lo que entonces, se ha configurado el despido arbitrario al no haber acreditado la existencia de la falta grave considerada como causa justa del despido (García et al. 2013, pág. 116).

Conjuntamente, Blancas (2013) señala que “las razones que pueda tener el trabajador para recurrir al engaño pueden ser muchas, pero las más frecuentes parecen ser las motivadas por el deseo de procurarse un beneficio al que no tiene derecho o de encubrir una falta propia para evitar su conocimiento y sanción por el empleador” (pág. 242-243). Por tanto, afirma que el perjuicio causado al empleador o la ventaja obtenida por el trabajador no requieren tener un aspecto económico, sino que pueden ser de diversa índole (Blancas, 2013).

A partir de lo expuesto, queda claro que deben cumplirse los dos elementos, objetivo y subjetivo para configurar la falta grave de entrega de información falsa al empleador, siendo el elemento subjetivo el más difícil de probar. Al respecto, Ormea (2020), cita a Puntriano, señalando que existen medios de prueba que pueden demostrar efectivamente la intención del trabajador, como es la consecuencia efectiva de un perjuicio para el empleador o una ventaja para el trabajador; sin embargo, cuando no se genera una consecuencia efectiva, será casi imposible demostrar el elemento subjetivo.

En el presente caso, mediante carta de pre aviso de despido, de fecha 8 de febrero de 2007, Tienda Departamental Los Olivos S.A., empleadora y demandada, imputó a la Sra. Mirtha Llanos, la comisión de falta grave de entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja. Al respecto, argumentó que, mediante carta, de fecha 5 de octubre de 2007, la Sra. Mirtha Llanos y otros trabajadores comunicaron la creación del SUTRAGRISA el día 28 de enero de 2007, entre las 11:00 a.m. y 5:40 p.m., con una lista de asistencia y firmas de trabajadores que se encontraban trabajando en sus centros de trabajo, el mismo día y en el mismo lapso de tiempo, por lo cual, resulta falso que hayan estado presentes en la asamblea. Por tanto, la demandada argumenta que la Sra. Mirtha Llanos brindó información falsa con la intención de obtener la protección del fuero sindical ante la constitución fraudulenta de un sindicato. Posteriormente, mediante carta, de fecha 16 de

febrero de 2007, la demandada ratificó su imputación, procediendo con el despido de la trabajadora.

Al respecto, la Sra. Mirtha Llanos, señaló en su carta de descargos al pre aviso de despido que no existe información falsa en los documentos proporcionados a la empresa en relación a la gestión realizada para la constitución del SUTRAGRISA, ya que los trabajadores que aparecen como asistentes en la constitución del sindicato y que al mismo tiempo trabajaron ese día, concurren temprano a la asamblea, anotaron su asistencia y expresaron su voluntad de constitución del sindicato, para luego retirarse a realizar sus labores.

Haro (2009), señala que la asamblea de constitución de un sindicato debe contar con tres aspectos fundamentales: la voluntad de los afiliados de constituir el sindicato, la aprobación del Estatuto y la elección de la primera junta directiva. Al respecto, a pesar de cómo se mencionó anteriormente, si bien con fecha 28 de enero de 2007, todavía no se constituía el sindicato formalmente, la observación realizada corresponde al no cumplimiento del número mínimo de afiliados para la constitución de un sindicato de rama de actividad, más no el cuestionamiento de la manifestación efectiva de voluntad de los trabajadores de constituir el sindicato.

Al respecto, el Acta de la Asamblea de fecha 28 de enero de 2007, señala que los acuerdos fueron votados y aceptados por los trabajadores, presumiéndose la veracidad de lo expuesto. Sin embargo, en caso efectivamente los trabajadores no hubieran manifestado su voluntad de constituir el sindicato y las firmas de la lista de asistencia resultaran falsas, la empleadora tenía a salvo su derecho de acudir a la vía judicial para demandar la disolución del sindicato; ya que como lo señala los artículos 20° y 33° del TUO de la LRCT y recientemente, los artículos 23°-A y 23°-B del RLRCT, la disolución del sindicato procede por tres causales, siendo una de ellas, la pérdida de los requisitos constitutivos. Así, la empleadora, con legítimo interés económico y moral, pudo acudir al Juez de Trabajo competente para solicitar la disolución del sindicato.

Por tanto, en el supuesto planteado, la demandada podía haber solicitado vía judicial la disolución del sindicato por dos causales, la falta de manifestación voluntad de los trabajadores para constituir el sindicato y el incumplimiento del número mínimo de afiliados para la conformación del sindicato. Sin embargo, procedió a imputar una presunta falta grave cometida en pleno ejercicio de la libertad sindical. Si bien la demandada alega que resulta imposible que los trabajadores hayan estado en dos lugares a la vez, es decir, en la asamblea de constitución y a la vez en sus centros de trabajo, también resulta cierto que el poder judicial

es el único facultado de determinar el incumplimiento de los requisitos constitutivos de un sindicato. De este modo, una resolución judicial que efectivamente hubiera determinado la falta de manifestación de voluntad de los trabajadores para la constitución del sindicato hubiera significado un medio probatorio determinando para aplicar un procedimiento de despido por la comisión de falta grave.

Además, corresponde señalar que la aplicación de la causal de entrega de información falsa al empleador para obtener una ventaja, no resulta adecuada al presente caso. Al respecto, la demandada no ha acreditado que el Acta de Constitución del Sindicato contenga información falsa. Si bien señala que los trabajadores se encontraban trabajando en su centro de labores, no procedió a realizar otros actos para verificar la veracidad del Acta, como pruebas grafo técnicas de las firmas de los trabajadores. Es más, si bien presenta declaraciones notariales realizadas por dos trabajadores, Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas, que señalan no haber estado presentes en la Asamblea de Constitución, resulta importante precisar que las declaraciones notariales solamente dan fe de que efectivamente se realizaron las declaraciones, más no constatan la veracidad del testimonio. Por tanto, hubiera resultado más adecuado realizar pericias grafo técnicas a las firmas de los dos trabajadores señalados, lo cual hubiera acreditado efectivamente la supuesta falsedad de sus firmas.

Por otro lado, conviene analizar la imputación directa de la responsabilidad a la Sra. Mirtha Llanos por la presunta entrega de información falsa al empleador, al ser simplemente firmante de la carta de fecha 5 de octubre de 2007, mediante la cual el SUTRAGRISA comunicaba a la demandada su constitución. Al respecto, no concuerdo con la posición expresada por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, la cual señala que la falta se trataría de una actuación colectiva, por lo cual no podría ser imputado directamente a la Sra. Mirtha Llanos. Esta interpretación es errónea, ya que es posible que se ejecute una falta grave por varios trabajadores y todos tengan responsabilidad por ello, por ejemplo, el robo colectivo de artículos de una empresa.

Por tanto, con respecto al elemento objetivo de la falta grave de entrega de información falsa al empleador, este no se encuentra acreditado, toda vez que la empleadora no ha probado efectivamente la falta de manifestación de voluntad de los trabajadores, sino que solo prueba la asistencia de estos a su centro de labores, además de corresponder al poder judicial determinar la inexistencia de un requisito constitutivo del sindicato. Asimismo, con respecto al elemento subjetivo, concuerdo con la posición del 27° Juzgado Laboral de Lima, el cual señala que, sobre la presunta obtención del fuero sindical, como ventaja personal, este es un beneficio impersonal, que podría haber recaído sobre cualquier otro trabajador, proveniente

de la decisión de la asamblea general de designar a la Sra. Mirtha Llanos como dirigente sindical.

Entonces, por los argumentos expuestos, la supuesta falta grave imputada por la empleadora no resulta válida, toda vez que no se cuentan con los medios de prueba suficientes para determinar la entrega de información falsa. Asimismo, no se cumple con los elementos objetivo y subjetivo requeridos, ya que, la falta de medios probatorios no acredita la entrega de información falsa, y a su vez, la supuesta ventaja obtenida, el fuero sindical, constituye en realidad una consecuencia impersonal ante la decisión de los trabajadores de conformar un sindicato, además de ser derecho consecuente de la protección a la libertad sindical, la cual la demandada viola procediendo con el despido de la Sra. Mirtha Llanos.

4.2.2. Análisis de la protección del fuero sindical y la dificultad probatoria del despido nulo

Con respecto al Fuero Sindical, el artículo 30° del TUO de la LRCT señala que este garantiza a determinados trabajadores a no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación. Al respecto, es posible observar que la figura del fuero sindical no brinda una protección adicional contra el despido, ya que la misma norma, en artículos precedentes, señala que el despido por falta grave del trabajador solo será posible en caso su conducta encaje en algunas de las causales señaladas en la ley.

Conjuntamente, el artículo 31° señala que, 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 meses después; b. los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones [...] entre otros. Al respecto, la Sra. Mirtha Llanos se encontraba protegida por el fuero sindical, ya que su procedimiento de despido fue iniciado con fecha 8 de octubre de 2007, siendo presentada la solicitud de registro del sindicato el 30 de enero de 2007. Si bien se realizaron observaciones a la presentación de la solicitud y como argumentamos, la constitución del sindicato recién se dio debidamente el 11 de febrero de 2007, la finalidad del literal es proteger a los trabajadores que se encuentran en el proceso de la formación de un sindicato.

Por otro lado, con respecto al segundo supuesto, referido a la protección de los miembros de la junta directiva, también resulta aplicable, toda vez que, el sindicato fue debidamente constituido el 11 de febrero de 2007, ratificando los acuerdos celebrados anteriormente, entre ellos, la elección de la Sra. Mirtha Llanos como secretaria de Organización. Por tanto,

habiendo sido despedida el 19 de febrero de 2007, es decir, 8 días después de fungir como dirigente sindical, también resulta aplicable este segundo supuesto de protección del fuero sindical. Sin embargo, analizando los hechos del caso, resulta más adecuado aplicar el primer supuesto, ya que el accionar de la empleadora estuvo dirigida a generar represalias por la formación de un sindicato, ya que con fecha 5 de febrero de 2007, tuvo conocimiento de la “constitución” del sindicato. Como señalamos, si bien el sindicato recién se constituyó efectivamente el 11 de febrero de 2007, la empleadora ya conocía de las intenciones de sus trabajadores de conformar una organización sindical, ya que esta incluso procedió con el trámite de registro correspondiente el 30 de enero de 2007.

A partir de lo expuesto, la Sra. Mirtha Llanos se encontraba protegida por el fuero sindical al momento de su despido. Sin embargo, la empleadora procedió con el despido. Si bien como se ha expuesto, la figura del fuero sindical no brinda una protección agregada, la violación de este genera indicios sobre la nulidad del despido. El artículo 27°, numeral 3 de la LPT, señalaba que el trabajador debía probar la nulidad del despido; asimismo, la Nueva Ley Procesal, la Ley N° 29497, señala también que corresponde al trabajador probar el motivo de la nulidad cuando la invoca; lo cual resulta sumamente complicado dada la naturaleza de las conductas consideradas violatorias de derechos fundamentales. Sin embargo, en el presente caso, que la empleadora haya imputado una falta grave relacionada al ejercicio de la libertad sindical sin medios probatorios sólidos ni el cumplimiento de sus elementos objetivo y subjetivo, genera una prueba indiciaria de la nulidad del despido.

El artículo 29° de la LPCL señala, entre una de sus causales, que es nulo el despido que tenga por motivo la afiliación de un sindicato o la participación en actividades sindicales. Al respecto, la Casación 3931-2018-Callao, ha señalado que,

(...) El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; [asimismo] este tipo de despido ha sido concebido como: “(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa que no es legítima porque lesiona derechos fundamentales (División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica, 2022, pág. 157).

Conjuntamente, el Tribunal Constitucional ha señalado, mediante sentencia correspondiente al expediente 1124-2022-AA/TC, que,

El aspecto orgánico de la libertad de sindicación se halla reconocido expresamente en el artículo 2 del Convenio N° 87, sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, precisando que consiste en “el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones (...). Por otra parte, según el artículo 1, inciso 2, literal b, la protección del trabajador contra todo acto que menoscaba la libertad de sindicación se extiende también “contra todo acto que tenga por objeto” despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (Blancas, 2013, pág. 537).

Asimismo, mediante sentencia correspondiente al expediente 632-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que,

Es nulo, asimismo, el despido a todos los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y de un afiliado al mismo, sin causa justificada, al estar amparados por el fuero sindical, tratándose de un sindicato en formación que había solicitado su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (Blancas, 2013, pág. 539).

Es así que, si bien la Sra. Mirtha Llanos, en su calidad de Secretaria de Organización, realizó intensa actividad sindical, debe probarse que esta haya sido realmente la razón de su despido, para argumentar que este sea nulo. Al respecto, como hemos mencionado, la Ley Procesal del Trabajo señalaba que le correspondía al trabajador probar la nulidad del despido cuando lo invoque; sin embargo, esto resulta sumamente complejo dada la naturaleza oculta de los despidos nulos.

Arce (1997), cita a Monereo Pérez, el cual señala que el problema probatorio de un hecho discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales, ocurre cuando este “no se manifiesta de forma clara, ya que la motivación ilícita del acto empresarial está encubierta tras la apariencia de un acto legal, legítimo y sin intención lesiva” (pág. 70). Por tanto, resulta sumamente difícil al empleador probar el acto de discriminación sindical. Sin embargo, el artículo 41° de la LPT, señalaba que los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conducta. Además, contemplaba a los indicios, los cuales podían ser las circunstancias en las que sucedieran los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

Es así que, en el caso de despido nulo, “el trabajador deberá presentar indicios, respaldados de medios probatorios que conduzcan al juez a tener convicción sobre la causa real del

despido (Toyama & Dolorier, 2001, pág. 9). Por tanto, la causalidad es determinante para apreciar la nulidad de un despido. Por ejemplo, no bastará con señalar que el despido es nulo por ser dirigente sindical, sino que será necesario probar porqué su condición de dirigente ha causado el despido, presentado indicios razonables. Conjuntamente, la sentencia de fecha 2 de julio de 1997, correspondiente al expediente 2800-96-ND ha señalado que, en los casos de despidos nulo por afiliación sindical, es necesario probar que “a). el trabajador se haya afiliado al sindicato y este hecho sea de conocimiento del empleador, b). que, el acto de despido se produzca con posterioridad al conocimiento por parte del empleador de la afiliación [sindical] y c). que, el empleador haya despedido al trabajador sin motivación alguna” (Vinatea, 1998, pág. 128).

Al respecto, en el presente caso, si bien corresponde considerar la afiliación sindical de la Sra. Mirtha Llanos con fecha 11 de febrero de 2007; también resulta cierto que, desde el 5 de febrero de 2007, la empleadora ya tenía conocimiento de que sus trabajadores se habían reunido con la intención de formar un sindicato. Al margen de que, para esa fecha, este no contara con los elementos constitutivos de una organización sindical, ello no resta que efectivamente hayan estado realizando actividad sindical. Además, el despido fue ejecutado con fecha 19 de febrero de 2023, es decir, cuando la Sra. Mirtha Llanos ya era afiliada y dirigente del SUTRAGRISA. Finalmente, con respecto a la motivación del despido, por los motivos expuestos anteriormente, la causal de entrega de información falsa al empleador no resulta válida.

Es así que, indicios como la proximidad entre la Asamblea de Constitución de fecha 28 de enero de 2007 y el despido, de fecha 19 de febrero de 2007; el conocimiento por parte de la empleadora del SUTRAGRISA; la imputación de una falta grave relacionada al ejercicio de la libertad sindical, sin medios probatorios sólidos; y los “acuerdos de mutuo disenso” celebrados con varios trabajadores participantes en la formación del SUTRAGRISA, generan suficientes elementos de prueba que permitan realizar una relación de causalidad entre el despido y la formación del SUTRAGRISA, acreditando la nulidad del despido.

5. Conclusiones

A partir del análisis realizado, es posible llegar a cuatro conclusiones principales. En primer lugar, la Asamblea de Constitución, de fecha 28 de enero de 2007, no cumplió con todos los requisitos constitutivos requeridos por la legislación peruana, acordes a las decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. Al respecto, no cumplió con el número mínimo de afiliados, adoleciendo de validez. En segundo lugar, a partir del análisis de las asambleas posteriores, celebradas por el SUTRAGRISA, el sindicato fue debidamente constituido con fecha 11 de febrero de 2007, al cumplir con los tres elementos principales: a. estar constituido por trabajadores, b. que estos hayan manifestado su voluntad de constitución, de aprobación del Estatuto y de elección de la Junta Directiva, y c. que se cumpla con el número mínimo de afiliados para un sindicato de rama o actividad, correspondiente a 50 trabajadores.

A pesar de la constitución del sindicato con fecha posterior, ello no impide la protección del fuero sindical, al tratarse de un sindicato en formación. Asimismo, tampoco invalida el supuesto de nulidad de despido. Es así que, en tercer lugar, se analizó la falta grave imputada de entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja, concluyendo que no se configura al no cumplir con sus dos elementos esenciales. Por un lado, no se configura el elemento objetivo, es decir, la conducta de entregar información falsa, toda vez que la empleadora no acredita que las declaraciones de voluntad brindadas por los trabajadores y sus firmas, contenidas en el Acta de Constitución, de fecha 28 de enero de 2007, sean falsas. Asimismo, tampoco se configura el elemento subjetivo, vinculado a la intención del trabajador de obtener una ventaja, ya que la obtención del fuero sindical es un beneficio impersonal proveniente de la decisión de la asamblea general de designar a la señora Mirtha Llanos como dirigente sindical, pudiendo haber recaído sobre otro trabajador.

En cuarto lugar, el despido nulo queda acreditado, toda vez que existen suficientes indicios del actuar antisindical de la empleadora, el cual viola el derecho fundamental a la libertad sindical de la Sra. Mirtha Llanos. La proximidad entre la Asamblea de Constitución de fecha 28 de enero de 2007 y el despido; el conocimiento por parte de la empleadora de la “constitución” del SUTRAGRISA con fecha anterior al despido; la imputación de una falta grave relacionada al ejercicio de la libertad sindical, sin medios probatorios sólidos; y los “acuerdos de mutuo disenso” celebrados con varios trabajadores participantes en la formación del SUTRAGRISA, generan suficientes elementos de prueba que permitan realizar una relación de causalidad entre el despido y la formación del SUTRAGRISA, acreditando la nulidad del despido.

Por tanto, me es posible concluir que concuerdo con la declaratoria de la nulidad del despido y la consecuente reposición de la trabajadora; sin embargo, como lo he manifestado a lo largo del análisis realizado, existen argumentos cuestionables por parte del Juzgado, la Sala Superior y la Sala de la Corte Suprema para llegar a esta conclusión. Argumentaciones como la imposibilidad de cometer una falta grave de forma colectiva, que no es necesario probar el nexo causal entre la conducta sindical y el despido, que el empleador no cuenta con legitimación para cuestionar falsedades en la constitución del SUTRAGRISA, o que a pesar de que existiera falta grave, la empleadora no podría sancionar; generan una violación al derecho a la debida motivación de la empleadora.

Como se mencionó, la empleadora contaba con interés legítimo para cuestionar la veracidad de las declaraciones y firmas contenidas en las actas del SUTRAGRISA, pudiendo haber recurrido al poder judicial para solicitar la disolución del sindicato. En caso efectivamente se hubieran encontrado vicios en las declaraciones de voluntad o la pérdida de otros requisitos constitutivos, y el poder judicial hubiera procedido con la disolución, la empleadora hubiera tenido un medio probatorio fehaciente para proceder con las sanciones correspondientes.

Finalmente, resulta cuestionable la falta de pronunciamiento de la Sala Suprema, pudiendo haber aprovechado la oportunidad para establecer las correctas interpretaciones de las normas invocadas por la demandada, relacionadas a las formas de comisión de faltas graves, de forma individual y colectiva; los alcances de la protección del fuero sindical; la posibilidad de realizar una “Asamblea abierta” de constitución; la imposibilidad de sancionar hechos cometidos directamente en el ejercicio de la libertad sindical, entre otros temas importantes.

6. Bibliografía

Arce, E. (1997). *El Despido nulo por motivos antisindicales*. Derecho & Sociedad, (12), 66-75.

Blancas, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral peruano*. Lima: Jurista Editores.

Convenio 87 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 9 de julio, 1948,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232

Convenio 98 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1 de julio, 1949,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021). Opinión Consultiva OC- 27/21.

https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre, 1948,

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

De Lama, M. (2015). *Causales de despido en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.

División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica (2022). *El despido laboral en la jurisprudencia*. Lima: Gaceta Jurídica.

García et al. (2013). *Manual sobre faltas disciplinarias laborales*. Lima: Gaceta Jurídica.

Haro, J. (2009). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Ediciones Legales.

Oficina Internacional del Trabajo (2018). *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical I*. Ginebra: OIT.

https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang--es/index.htm

Ormea, M. (2020). *Principales consideraciones acerca de la entrega de información falsa al empleador con intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja*. Estudios sobre el despido en el Perú. Lima: Gaceta Jurídica.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre, 1966,

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Palomino, T. (2004). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Juris Laboral.

Protocolo de San Salvador, 17 de noviembre, 1988,

<https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

Rodríguez, F. & Quispe, G. (2009). *La extinción del contrato de trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. & Dolorier, J. (2001). *Despidos nulos: cómo se están pronunciando nuestros tribunales*. Lima: Gaceta Jurídica. *Cuadernos Jurisprudenciales*, año 1, no. 0.

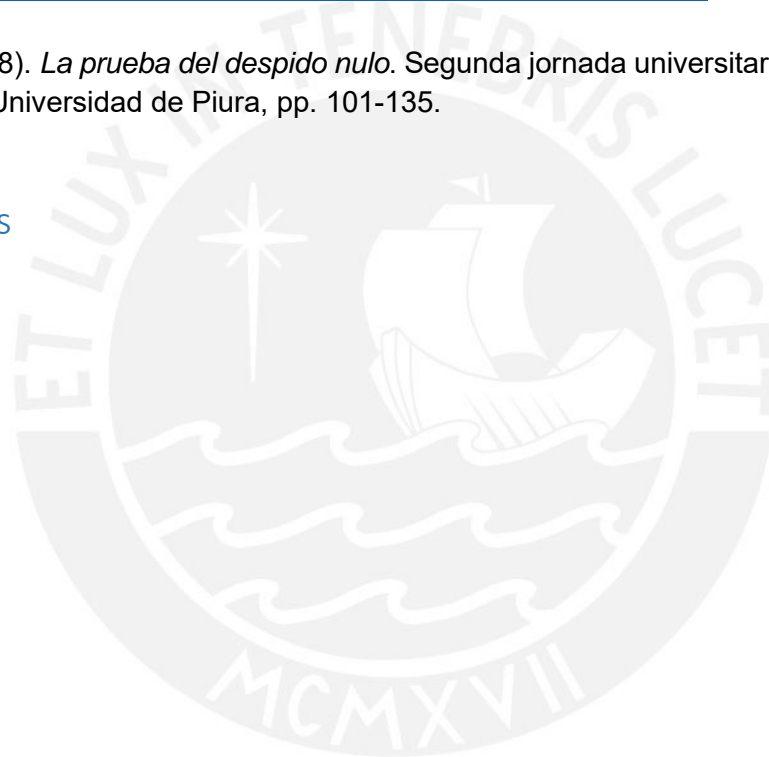
Valderrama L. (2020). *Naturaleza jurídica y tipología del despido: Nociones fundamentales sobre el despido*. Estudios sobre el despido en el Perú. Lima: Gaceta Jurídica.

Villavicencio, A (2010). *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Lima: Plades.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/16452>

Vinatea, L. (1998). *La prueba del despido nulo*. Segunda jornada universitaria de Derecho del Trabajo. Lima: Universidad de Piura, pp. 101-135.

7. Anexos



2007 JAN 30 AM 9:44

ACTA CONSTITUCION

ASAMBLEA DE CONSTITUCION DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. _ PERU (SUTRAGRISA)

En la ciudad de Lima, departamento de Lima, siendo las 11:00 a.m., del día 28 de Enero del 2007 los trabajadores del Grupo Ripley S.A. _Perú, con domicilio legal en La Calle Las Begonias 552 of. 33 San Isidro, se reunieron en el Local de la Confederación de Trabajadores del Perú CTP. sito en Jirón Ayacucho 173 Cercado de Lima, para CONFORMAR Y CONSTITUIR nuestro sindicato que nos represente ante los diferentes organismos, que al amparo de la constitución, los Convenios No. 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo - OIT, los cuales han sido ratificados por el gobierno del Perú, del Decreto Ley No. 25593, la Ley No. 27912, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento.

Al amparo de los Convenios Internacionales y en estricto cumplimiento a las normas supremas concordantes con las garantías sociales previstas en los artículos 2- 22-23-24-25-26-27 y 28 de la Constitución Política del Perú, las mismas que fueron expuestas y fundamentadas por el c Giuseppe Moretti Pozada, quien recibió el apoyo y respaldo de los asambleístas y fueron aprobadas por unanimidad la constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. - Perú, con la finalidad que represente y reivindique sin distinción alguna el derecho a la estabilidad laboral, por remuneraciones dignas y mejores condiciones de trabajo para todos sus miembros, bajo los principios de igualdad y equidad.

Juan Manuel Chinchay Silva, solicita la palabra manifestando que era necesario elegir un director de debates para lo cual propone al c.Noel López Pérez, quien fue elegido por unanimidad, quien agradece por la confianza depositada en su persona, y se compromete en ser imparcial; El Director de debates al dar inicio a la conducción de la asamblea hace las siguientes recomendaciones: pide a todos los asambleístas su participación en forma ordenada para el mejor desarrollo de la asamblea el C. Carlos Benza Narrea, pide la palabra y manifiesta lo siguiente: que en vista de la brillante exposición del c.GIUSEPPE Moretti Pozada, quien ha manifestado la necesidad de constituir nuestro sindicato al amparo de la constitución, de los Convenios Internacionales y de las leyes, Decretos Leyes y Reglamentos vigentes, considera que es de necesidad primordial la formación de nuestra organización sindical que nos garantice el pleno ejercicio de nuestros derechos laborales, sociales, económicos y reivindicativos, para tal motivo solicita al director de debates que someta a votación ratificando todo lo expuesto por los asambleístas. En este estado no habiendo otra posición el Director de Debates sometió a votación el único punto, sobre la Constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, el mismo que fue aprobado por unanimidad, la c. Araceli Peláez Terrones pide que se nombre la comisión estatutaria proponiendo a los siguientes compañeros.

177 JAN 30 AM 9:44

Sr: Robert M. Quiroz Davila

10441206

Sr: Cesar Augusto Barbaren Rojas

06646229

Srta. Silvia Maria Ramirez Leyva

41602346

Comisión Estatutaria

No habiendo otras proposiciones el Director de Debates somete a votación, siendo aprobado por unanimidad, quienes se comprometen a cumplir el encargo en el menor tiempo posible. A continuación solicitaron un receso de tres horas, para elaborar y estructurar el proyecto de estatuto. El que fue aceptada por unanimidad. Después del receso solicitado, el Director de Debates reapertura la asamblea y se invito a la comisión Estatutaria presidida por el c. Robert M. Quiroz Dávila, quien dio lectura y solicitó se ponga a consideración de los asambleístas el Estatuto elaborado, solicitando la palabra el c. Cristian Alex Pacheco Maldonado y felicitar a la comisión por su gran trabajo y que se apruebe artículo por artículo.

El director de debates procedió a someter a votación la propuesta, siendo aprobada por amplia mayoría. Para lo cual se invito a la Comisión Pro-Estatuto para que de lectura y aprobación del Estatuto artículo por artículo, de acuerdo a la asamblea. El cual quedó aprobado por unanimidad.

Acto seguido se procedió a nombrar la primera junta directiva, por periodo de dos años la misma que será apartir desde el 28-01-2007 hasta el 28-01-09.

Secretario general	Giuseppe Moretti Pozada	40224747
Sub. Secretario General	José Gutiérrez Herrera	09635591
SEC. De defensa	Juan Manuel Chinchay Silva	08177667
SEC. De organización	Carlos Benza Narrea	07619553
SEC. De economía	Luis James Martines Cárdenas	06803138
SEC. de actas y archivos	Cesibell Rosario Díaz Espichan	10216419
SEC. De Asistencia Social	Araceli Peláez Terrones	25833283
SEC. De prensa y propaganda	Walter J. Ruiz Crisanto	06799691
SEC. De Capacitación y Cultura	Luis Ángel Saavedra Vela	25789079

El director de debates invito al electo secretario general Sr. Giuseppe Moretti Pozada para la juramentación de estilo y este a su vez juramento a los demás integrantes de la directiva para el periodo 2007- 2009, el electo secretario general hace uso de la palabra para agradecer la confianza depositada en su persona y a la vez solicito a todos los presentes el apoyo para poder cumplir con todos los trabajadores para ello pidió la unidad de todos los que laboramos en esta empresa.

La magna asamblea acuerda dar amplias facultades a la junta directiva y pueda registrar ante las autoridades del sector y demás organismos públicos que el caso lo requiere, no habiendo otro punto que tratar se dio por terminada la asamblea de constitución siendo las 5.40 p.m.

CARGO 51/

1977 JAN 30 AM 9:44

Lima 30 de Enero del 2007

Sr. sub. Director de registros generales del ministerio de trabajo y promoción del empleo.

Ciudad.

De nuestra mayor consideración.

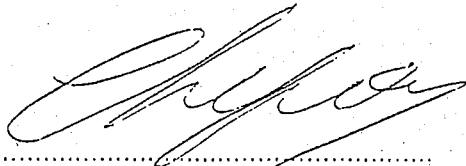
Asunto: solicito inscripción de sindicato.

Yo GIUSEPPE MORETTI POZADA, con DNI.40224747, con domicilio legal sito Jr. Ayacucho 173 cercado - Lima, declaro bajo juramento que los datos consignados en el acta de constitución del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO REPLY S.A.-PERU, son fidedignos de toda credibilidad a cuyo efecto suscribo en señal de conformidad.

Que al amparo de la constitución Política del Perú, convenios internacionales de la OIT., decreto ley 25593 concordantes con el D.S. No 011-2TR, presento la documentación de constitución de nuestro sindicato aprobado por los afiliados.

Por lo que recurrimos a su digno despacho y le den el trámite correspondiente para su inscripción en los registros de sindicatos, conforme ley.

Atentamente.



GIUSEPPE MORETTI POZADA

Secretario general

DNI. 40224747

En San Miguel, siendo las 22:30 horas del día 01 de febrero de 2007, se reunieron los siguientes trabajadores empleados:

Franz Engelman Atencio, con DNI 08889282; Hugo Fernando Visosa Senador, DNI 09533828; Víctor José Manuel Caceres Soto, DNI 07465436; José Homero Rodríguez Rodríguez, con DNI 08236743; Rodolfo Wilfredo Aguirre Arribasplata, con DNI 09901829; Jon Ponce de León Gonzales, con DNI 06676329; Jhony Adolfo Solier Villanueva, con DNI 10718207; Carlos Alberto Martínez Anticona, con DNI 09598069; Gendrick Ulises Farromeque Yllia, con DNI 06779677; Antonio Eduardo Paypay Paredes, con DNI 40222560; Miguel Ángel Salem Moron, con DNI 21557436; Sofía Villafuerte Torres, con DNI 10712911; Miguel Palomino Bando, con DNI 07479286; Richard Choy Vigil, con DNI 23014396; Giuseppe Moretti Posada, con DNI 40224747; Walter Jhonatan Ruiz Crisanto, con DNI 06799961; José Luis Barriga Carrasco, con DNI 25736946; Araceli Peláez Terrones, con DNI 25833283; Angie Cajo Carrera, con DNI 25859911; Mirtha Llanos Marín, con DNI 09925984; José Luís Guitierrez Herrera, con DNI 09635591; Cristian Alex Pacheco Maldonado, con DNI 25758715; Luís Angel Saavedra Vela, con DNI 257899079; Noel López Pérez, con DNI 40482129; Luís Jaime Martínez Cardenas, con DNI 06803138; Walter Espinoza Catacora, con DNI 25853125; Mirtha Ventura Canales, con DNI 40001100; Cesar Augusto Bambarén Rojas, con DNI 06646229; Elmer Cordova Espinoza, con DNI 16787271; Cesibell Rosario Díaz Espichan, con DNI 10216419; Robert Quiroz Dávila, con DNI 10441206; Miguel Raymond Macedo, con DNI 06710308; Juan Manuel Chinchay Silva con DNI 08177667; Silvia María Ramírez Leyva, con DNI 41602346; Arturo Choy Lui, con DNI 07761124 y Erika Silvia Tineo, con DNI 07644423

Con la finalidad de efectuar una reestructuración en la Junta Directiva del Sindicato Único de Trabajadores Grupo Ripley S.A. Perú, tiendas San Miguel S.A., Monterrico S.A., Los Olivos S.A., Limatambo S.A., Tienda por departamentos Ripley S.A. y Expo San Juan de Lurigancho S.A..

El Secretario General, señor Guisseppi Moretti Posada, declara abierta la asamblea y a continuación informa a sus afiliados que, existiendo un inminente riesgo de despido masivo en contra de los dirigentes e integrantes de este Sindicato, propone a la asamblea la reestructuración de la Junta Directiva del Sindicato para el periodo que corre desde el 28-01-2007 (fecha de constitución del sindicato) hasta el 28-01-2009, reemplazando en la directiva a los trabajadores que pudieran estar con contrato a plazo fijo, para evitar así dificultades en su contratación. Puesta a consideración de la asamblea esta moción, se acordó realizar esta reestructuración propuesta, quedando la nueva Junta Directiva compuesta por los siguientes trabajadores:

- Secretario General: Robert Mitchel Quiroz Dávila, identificado con DNI 10441206
- Sub Secretario General: Miguel Wilmer Raymond Macedo, con DNI 06710308
- Sec. de Organización: Mirtha Yleana Llanos Marín, con DNI 09925984
- Sec. de Economía: Luis Javier Martínez Cárdenas, con DNI 06803138
- Sec. de Actas y Archivos: Cesibell Rosario Díaz Espichan, con DNI 10216419
- Sec. de Asistencia Social: Cristian Alex Pacheco Maldonado, con DNI 25758715
- Sec. de Prensa y Propaganda: Walter Jhonnatan Ruiz Crisanto, con DNI 06799691
- Sec. Capacitación y Cultura: Luís Ángel Saavedra Vela, con DNI 25789079

No habiendo mas puntos pendientes a tratar, se pone fin a la asamblea, firmando los asistentes los padrones adjuntos, siendo las 01:30 horas de la mañana del día 2 de febrero de 2007, quedando en poner en conocimiento de estos acuerdos a nuestros empleadores y las autoridades de trabajo..

República del Perú



MINISTERIO DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO

EXPEDIENTE : N° 24637-07-DRPELC/DPSC/SDRG/DRS
INTERESADO : GUISEPPE MORETTI POZADA
PROCEDIMIENTO : INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE SINDICATOS

Lima, 05 de Febrero de 2007

Al Recurso N° 24637: Téngase presente por Secretaría el domicilio legal que se indica – Jirón Ayacucho N° 173, Lima – para las notificaciones de ley; -- Que, el numeral 18 del Texto Único de Procedimientos Administrativos –TUPA – del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 016-2006-TR, establece como requisitos para la realización del procedimiento denominado inscripción en el registro de sindicatos, la presentación de una solicitud en forma de Declaración de Jurada, indicando nombre y dirección de la empresa en que laboran, cuando corresponda; adjuntando por triplicado en original o copias refrendadas por notario público o falta de este por el Juez de Paz de la localidad, adjuntando los siguientes documentos: 1) Acta de Asamblea General de constitución del sindicato en la que deberá constar nombres, apellidos, documentos de identidad y firmas de los asistentes, así como denominación de la organización sindical, aprobación de estatutos y nomina de la junta directiva elegida, periodo de vigencia; 2) Adjuntar nómina de afiliados con indicación de sus nombres y apellidos, profesión, oficio o especialidad, número de Documento Nacional de Identidad (DNI) y Libreta Militar; Así como sus fechas de ingreso; -- Que, de la revisión del escrito con registro N° 24637 de fecha 30 de Enero de 2007, y documentación adjunta al mismo, presentado por el recurrente, se advierte que no ha cumplido con los requisitos señalados por el numeral 18 del acotado dispositivo legal; -- Que, el numeral 4° del artículo 132° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Ley N° 27444, de aplicación supletoria a este procedimiento, en atención a lo dispuesto por la Segunda Disposición Transitoria y Final del Decreto Supremo N° 001-93-TR, modificado mediante Decreto Supremo N° 017-2003-TR, establece un plazo de diez días, para actos a cargo del administrado requeridos por la autoridad como entrega de información, respuestas a las cuestiones sobre las cuales deban pronunciarse. Por estos fundamentos, Se Declara: Notifíquese al administrado **GUISEPPE MORETTI POZADA**, para que cumpla dentro del término del décimo (10) día hábil de notificado, con:

1. Presentar una solicitud en forma de Declaración de Jurada, indicando nombre y dirección de la empresa en que laboran, cuando corresponda; esto es, si se trata de un sindicato de empresa.

6/02/07
1. J.

'07 FEB 16 17:08

**ACTA DE ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DE RATIFICACION
DE LAS ASAMBLEAS GENERALES DEL 28-01-2007 Y 01-02-2007 DEL
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A.-
PERU-SUTRAGRISA**

En la Ciudad de Lima, reunidos en el Parque ubicado entre las intersecciones de las Calles Dean Valdivia con Francisco Masias (ex Gardenias), distrito de San Isidro, siendo las 23 horas del domingo 11 de Febrero del 2007, los trabajadores de las diversas tiendas y establecimientos comerciales del Grupo Ripley S.A. Perú se declararon en asamblea general extraordinaria para tratar lo referente a la notificación emitida por la División de Registros Sindicales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la necesidad de Subsanan las omisiones incurridas en el trámite de constitución del Sindicato.

Estuvieron presente los trabajadores empleados de ventas, vendedores integrales, cajeros, personal administrativo y otros de las diversas Tiendas del Grupo Ripley cuya relación con nombres, apellidos, documento de identidad y firmas aparecen al final de la presente acta, convocados con la finalidad de ratificar los acuerdos de constitución del Sindicato adoptados en la asamblea del 28-01-2007 y los acuerdos adoptados en la asamblea extraordinaria del 01 de febrero del 2007 y acreditar la presencia de no menos de 50 trabajadores afiliados en la constitución de este Sindicato por Rama de Actividad, contando con la presencia de los siguiente trabajadores: Walter Jhonnatan Ruiz Crisanto, con DNI 06799691, Mirtha Yleana Llanos Marín con DNI 09925984; Cristhian Alex Pacheco Maldonado con DNI 25758715, Walter Espinoza Catacora con DNI 25853125, Mirtha Ventura Canales con DNI 40001100, César Augusto Bambaren Rojas con DNI 06646229, Elmer Córdova Espinoza con DNI 16787271, Cesibell Rosario Díaz Espichan, con DNI 10216419, Robert Quiroz Dávila DNI 10441206, Miguel Raymond Macedo, con DNI 06710308, Juan Manuel Chinchay Silva con DNI 08177667, Silvia María Ramírez Leyva DNI 41602346, Erika Silva Tineo con DNI 07644423, José Homero Rodríguez Rodríguez DNI 08236743, Rodolfo Wilfredo Aguirre Arrivasplata, DNI 09901829, José Ponce De LeónDNI 06676309. Jhony Adolfo Solier Villanueva con DNI 10718207, Gendrick Farromeque Ylia DNI 06779677, Miguel Ángel Salem Morón DNI 21557436, Sofia Villafuerte Torres con DNI 10712911, Miguel Palomino Bando DNI 07479286, Richard Choi Vigil con DNI 23014396, Franz Engelmann Atencio con DNI 08889282, Hugo Visosa Senador con DNI 09533828, Carlos Marquez Magallanes con DNI 40293859, Guillermo Armando Díaz Montesinos con DNI 08113748, César Augusto Quiroz Díaz con DNI 40043996, Yen Escobedo Escobedo DNI 082474572, John Carlos Castillo Salazar DNI 07474948, Martín Perleche O. DNI 09704615, Ángel Marcelino Zegarra Canchaya DNI 10674503, Guillermo Javier Casimiro F. DNI 40002739, José Antonio Mosilott Hauytalla DNI 09884664, Silvia



'07 FEB 16 17:08

Margot Elera Arroyo DNI 10261946, Jorge Oskar Velarde Arista DNI 07477118, Rosario Janette Maza Ccasa DNI 09836158, José Luis Abanto Baca DNI 09907341, Ronald Hans Ulfe Arroyo DNI 41000269, Martha Serrano Carranza DNI 10275316, Giovanna Masias Crisanto DNI 40150292, David Joel Rodríguez Saravia DNI 07488839, José María Galaguer DNI 40170393, Alfredo Orlando Meléndez Saldaña DNI 10076569, Miguel Arturo Villar Pérez NI 40008857, Doris Pinedo Berrú DNI, 10591770, Eduardo Rojas Rosales DNI 07756781, Oswaldo Felipe Paredes Zeballos con DNI 40316270, Ronald Reyes Aválos DNI 08141981, Jean Piere León con DNI 10810158, Antonio Edgardo Paypay Paredes con DNI 40222560, Luis Angel Saavedra Vela con DNI 25789079, José Sánchez Cubas con DNI 41675715.

52

→ solo firmen padron #2
y 9 más que no están en
esta acta
nombrados.

el Secretario general, de conformidad con que dispone el artículo 28 de los Estatutos preside la asamblea y la declara abierta con la finalidad de tratar acerca de la regularización del Acta de constitución del Sindicato y siendo que estamos frente a un Sindicato por Rama de Actividad de que agrupa a los trabajadores de las planillas de las diversas tiendas y centros comerciales del Grupo Ripley Perú S.A. se debatió la necesidad de ratificar los acuerdos adoptados en la asamblea del día domingo 28 de febrero del 2007 que adoptó el acuerdo de constituir un Sindicato de Trabajadores, ratificar igualmente el acuerdo adoptado en la asamblea de trabajadores del día jueves 01 de febrero del 2007 que trató sobre el carácter del Sindicato como un gremio por Rama de Actividad conformado por los trabajadores de las diversas tiendas y establecimientos comerciales del Grupo Ripley S.A.-Perú, de conformidad con lo que dispone el artículo 5 inciso b de la Ley de Relaciones Colectivas 25593 y sus normas modificatorias.

El Secretario general Robert Mitchel Quiroz Dávila, puso a consideración de los asistentes, la moción de ratificar la constitución del Sindicato Único acordado en la asamblea general del 28-01-2007, quedando aprobado por unanimidad.

Acto seguido se puso a consideración la ratificación del acuerdo de constituir un Sindicato por Rama de Actividad con los trabajadores de las diversas tiendas del Grupo Ripley S.A.Perú, quedando ratificado por unanimidad este acuerdo adoptado en la asamblea general del jueves 01 de febrero del 2007.

Finalmente los asistentes a la presente asamblea suscriben la presente acta en señal de conformidad con su contenido, acreditando la concurrencia de más de 50 trabajadores, aceptando los acuerdos adoptados en las dos asambleas anteriores, conforme a la relación que sigue a continuación:

07 FEB 16 17:08

Exp: 24637-2007-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS
Mat.: Inscripción en el Registro de Sindicatos

SEÑOR SUB DIRECTOR DE REGISTROS GENERALES Y PERICIAS
División de Registros Sindicales
PRESENTE.-

EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU- SUTRAGRISA, traves de los dirigentes que suscriben la presente, en el procedimiento que seguimos por ante su despacho sobre Registro del Sindicato; a Usted respetuosamente nos presentamos y decimos:

Que, en término de ley cumpliendo con lo ordenado por su despacho mediante resolución del lunes 5 de febrero del 2007, nos permitimos subsanar la omisión involuntaria incurrida en el trámite de solicitud de Inscripción y Registro del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-PERU en los términos siguientes:

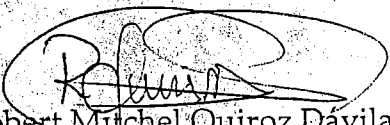
1.- Cumplimos con acompañar a la presente el original del acta simple de la asamblea general de afiliados del día domingo 11 de febrero del 2007 realizada en el Parque ubicado entre las calles Dean Valdivia con Francisco Mesias (ex Gardenias), distrito de San Isidro, mediante la cual se ha ratificado los acuerdos de las dos asambleas anteriores contenidas en las actas del 28 de enero del 2007 y el 01 de febrero del 2007, ratificación que la efectuamos los trabajadores constituyentes del Sindicato recurrente, en número superior al mínimo que establece la ley para el caso de Sindicatos por Rama de Actividad, conforme fluye del número de los asistentes a la mencionada asamblea según relación que figura al final del acta que adjuntamos a la presente.

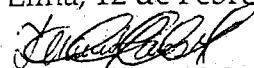
POR TANTO:

Pedimos a Usted Señor Jefe de la División de Registros Sindicales se sirva disponer el registro del sindicato por ante vuestra división.

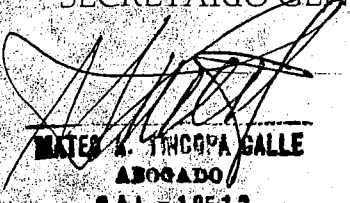
1.- Adjuntamos copia simple del acta de asamblea general de afiliados del domingo 11 de febrero del 2007.

Lima, 12 de Febrero del 2007


Robert Mitchel Quiroz Dávila
SECRETARIO GENERAL


Mirtha Yleana Huanos Marín
SECRETARIO DE ORGANIZACION


Juan Manuel Zinchay Silva
SECRETARIO DE DEFENSA


MATEO A. TINCOPA CALLE
ABOGADO
C.A.L. 12512

1. L.

República del Perú



MINISTERIO DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO

DIVISION DE REGISTRO SINDICAL
CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA

Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS

Al Recurso N° 29148, N° 34136 y N° 41890: Estando a lo precisado y presentado por los recurrentes, téngase por subsanado el mandato de fecha 05 de febrero de 2007; en consecuencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 14° y 17° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se deja constancia de la **INSCRIPCIÓN DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. - PERU**; su **ESTATUTO**, el cual consta de IX Capítulos, Cincuenta y Tres (53°) Artículos y; **LA JUNTA DIRECTIVA**, encabezado por su Secretario General señor Roberto Michael Quiroz Dávila, para el periodo del 28 de Enero de 2007 al 28 de Enero de 2009, en el Registro de la División de Registro Sindical perteneciente a la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Lima, 19 de Febrero de 2007

FANNY RUIZ ROJAS
Jefe (a) de la División de Registro Sindical

00029870

1C 64

Lima, 8 de febrero de 2007

Señora

MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN

Santa Felicidad N° 210, Urb. Pando, Cercado de Lima
Presente.-

yo

NOTARIA HIDALGO
Las Camelias 140 San Isidro
TELEF.: 4422141
08 FEB. 2007
RECEPCION
CARTAS NOTARIALES

De nuestra consideración:

La presente tiene por objeto imputarle la comisión de las faltas graves consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, tipificadas en los incisos a) y d) respectivamente del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

7

Los hechos que sustentan la imputación de las faltas graves mencionadas en el párrafo anterior consisten en que, con fecha 5 de los corrientes, Usted y los señores Robert Mitchel Quiroz Dávila y Juan Manuel Chinchay Silva nos cursaron una carta por conducto notarial en la que nos comunican la creación de un supuesto Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley - SUTRAGRISA, supuestamente integrado por trabajadores provenientes de diversas empresas del mismo sector de actividad, con lo cual se trataría de un sindicato de actividad.

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARI

Nos adjuntan a dicha comunicación un Acta de Constitución del supuesto sindicato antes mencionado, según la cual se da cuenta que el domingo 28 de enero pasado, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m., se habrían reunido en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), sito en Jirón Ayacucho N° 173, Cercado de Lima, 36 trabajadores cuyos nombres, apellidos y firmas figuran en el Padrón de Afiliados a dicho supuesto sindicato, documento también adjuntado a la misiva que Usted suscribió dirigida a nuestra Empresa.

En el Acta de Constitución y el Padrón de Afiliados se indica que, por ejemplo, los señores Carlos Benza Narrea, César Augusto Bambarén Rojas, Elmer Córdova Espinoza, Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón, Jhony Solfer Villanueva, Walter Espinoza Catacora, Cristian Pacheco Maldonado, Luis Saavedra Vela, Silvia Ramírez Vela y Arturo Choy Luy, estuvieron presentes en el local de la CTP entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m. del 28 de enero pasado, participando activamente de la constitución y aprobación de los estatutos del supuesto sindicato, en su condición de miembros plenos del mismo.

Sin embargo, ese mismo día y dentro de ese lapso de tiempo los mencionados señores estuvieron laborando en sus respectivos centros de trabajo, como lo prueban los registros de las ventas que efectuaron personalmente y el registro

RIPLEY

[Handwritten signature]

de control de asistencia, documentos que adjuntamos a la presente comunicación. Esto prueba que no pudieron estar en la asamblea de constitución del supuesto sindicato.

Inclusive precisamente Usted estuvo laborando en su centro de trabajo el 28 de enero de 2007 entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m., por lo que fue imposible que estuviera en dos lugares distintos a la vez.

De otro lado, los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas han declarado ante Notario Público que no asistieron a la asamblea de constitución del supuesto sindicato en el local de la CTP, que mas bien estuvieron laborando en sus centros de trabajo el 28 de enero pasado (esto en el caso del señor Benza) y, lo que es peor, que las firmas que aparecen como suyas en el Padrón de Afiliados no son las suyas (esto en el caso del señor Bambarén). Adjuntamos copias de las declaraciones notariales en referencia a la presente comunicación.

De manera que, Usted ha faltado a la confianza que teníamos en vuestra honorabilidad, incumpliendo elementales obligaciones de trabajo vinculadas a la ética con la que debe conducirse como trabajador, aún en el legítimo ejercicio de vuestra libertad sindical. Esto supone la comisión de la falta grave consistente en el incumplimiento injustificado de sus obligaciones de trabajo que quebrantan la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Además, los mismos hechos revelan que Usted brindó información falsa a nuestra Empresa con la clara intención de obtener una ventaja: gozar del fuero sindical y eventualmente la licencia sindical, sustentado en la supuesta creación de un sindicato fraudulento. No le importó incumplir deliberadamente con su obligación de conducirse con honestidad frente a su empleador, simplemente actuó dolosamente para conseguir su inescrupuloso objetivo. Esto tipifica como la falta grave consistente en brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja, prevista en el literal d) del artículo 25° del Decreto Supremo antes mencionado.

Debemos enfatizar que no nos oponemos a vuestro legítimo ejercicio del derecho de formar o integrar sindicatos, pero desde ya desconocemos el supuesto sindicato formado, a todas luces con maniobras fraudulentas. No podemos permitir que se nos pretenda sorprender con acciones tan dolosas que, además, pretenden utilizar los nombres de vuestros compañeros de trabajo, ignorantes de lo ocurrido y en contra de lo que supuestamente fue su manifestación de voluntad.

Por lo expuesto, al amparo del artículo 31° del D.S. N° 003-97-TR, le cursamos la presente carta de emplazamiento otorgándole un plazo de seis días naturales para que Usted ejercite su derecho de defensa, contados desde el día siguiente a la recepción de la presente misiva.

R I P L E Y

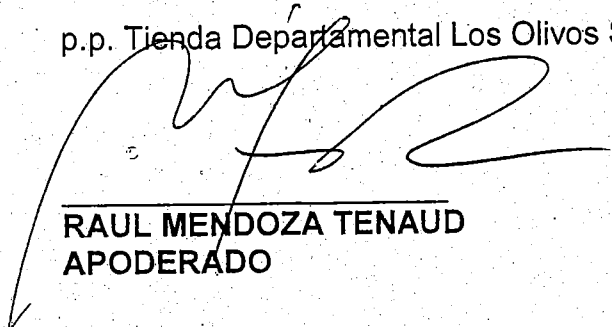
ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

Mientras transcurre dicho plazo, lo exoneramos de la asistencia al centro de trabajo, sin que ello implique dejar de abonarle normalmente su remuneración y otros derechos o beneficios que pudieran corresponderle.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,

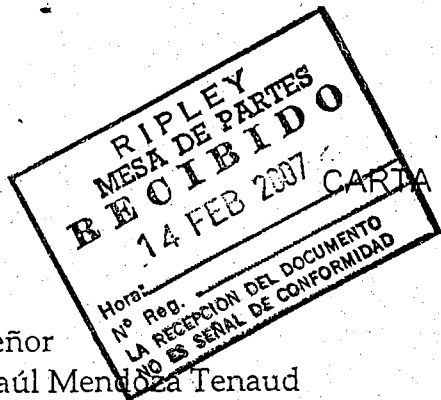
p.p. Tienda Departamental Los Olivos S.A.



**RAUL MENDOZA TENAUD
APODERADO**

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO
REGISTRADO EN ESTA NOTARIA

R I P L E Y

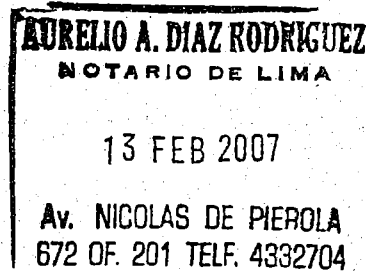


bl
Documento no redactado
en la Notaria.

1.D.

Lima, 12 de Febrero del 2007

Señor
Raúl Mendoza Tenaud
Apoderado de Tienda Departamental Los Olivos S.A.- RIPLEY
Calle Las Begonias 545 Piso 10 San Isidro
PRESENTE.



Estimada señor:

Mediante la presente carta notarial ejercito mi derecho a defensa haciendo el descargo legal a la imputación de "comisión de falta grave contemplada en el inciso a y d del artículo 25 del D.S. 003-97-TR que la empresa Tienda Departamental Los Olivos S.A. (Ripley) me hiciera, a través de una carta notarial de fecha 08-02-2007, notificada a mi parte el 10-02-2007, la misma que la desvirtúo en cada una de las imputaciones que contiene y se me hace, por falzas e inconsistentes en mérito a los fundamentos que paso a exponer:

- 1.- Se me acusa de "incumplimiento de mis obligaciones laborales" que supone un quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar "información falsa al empleador con la intención de obtener ventaja personal".
- 2.- Sobre el particular, primeramente rechazo en forma enérgica y categórica esta inconsistente e infundada imputación de "falta grave" porque su carta de pre aviso no precisa ni indica cuando se habrían producido tales supuestos, y porque no existe ningún acto mío que indique o acredite "incumplimiento injustificado y reiterado de mis obligaciones de trabajo" como señala la ley (inciso a del Art. 25 del D.S. 003-97-TR), o "haber incurrido en incumplimiento reiterado a las ordenes de trabajo dado por mis superiores"; muy por el contrario, mi hoja de servicios indica dedicación, puntualidad es decir esmero en el cumplimiento de las ordenes de trabajo durante estos más de nueve años y medio de servicios prestados a la compañía como empleada en condición de vendedora integral, sin haber tenido ningún problema laboral hasta la fecha.
- 3.- En relación a la documentación que adjunta Usted en su carta de pre aviso, es la que hicimos entrega a la empresa, en cumplimiento de la ley haciendo conocer la constitución del Sindicato, Estos documentos son indebidamente utilizados por Usted para imputarme una supuesta "falta grave" inexistente, debo precisar que yo me afilio al Sindicato antes del 28-01-2007, lo que acredito con el padrón de afiliados.
- 4.- El día domingo 28 de Enero es día de trabajo para el recurrente y cumplí a cabalidad con mi trabajo en un horario de 9.40 a. m. a 10.00 p.m.
- 5.- Debo precisar que ese día domingo 28 de Enero, los trabajadores de las diversas tiendas de Ripley, decidimos reunirnos para constituir un Sindicato, sin embargo, había que coordinar horarios para que los trabajadores constituyentes pudieran estar presente en ese acto, aunque sea por momentos, debido al horario de trabajo, por ello, en mi caso, tratándose de una trabajadora que labora en día domingo, luego de firmar la lista o padrón de asistentes, en

debiendo precisar que yo me afilio al Sindicato antes del 28-01-2007, lo que acredito con el padrón de afiliados.

4.- El día domingo 28 de Enero es día de trabajo para el recurrente y cumplí a cabalidad con mi trabajo en un horario de 9.40 a. m. a 10.00 p.m.

5.- Debo aclarar a Usted que, ese día domingo 28 de Enero, los trabajadores de las diversas tiendas de Ripley, decidimos reunirnos para constituir un Sindicato, sin embargo, había que coordinar horarios para que los trabajadores constituyentes pudieran estar presente en ese acto, aunque sea por momentos, debido al horario de trabajo, por ello, en mi caso, tratándose de una trabajadora que labora en día domingo, luego de firmar la lista o padrón de asistentes, en horas de la mañana, expresar mi voluntad y estar de acuerdo en la constitución del Sindicato, solicité se me considere como asistente a esa reunión de constitución, solicitando el respectivo permiso para retirarme a cumplir a cabalidad con mi trabajo, por ello aparece mi presencia como asistente a dicha asamblea de constitución, pero debo dejar claramente establecido que no estuve presente en toda la reunión sino solamente en sus inicios, de allí que no aparece mi firma en el acta del 28-01-2007, por tanto, queda aclarado mi presencia en dicha reunión manifestando que vuestra carta es inconsistente y falsa en cuanto se refiere a mi persona como si "hubiera estado presente durante toda la asamblea del 28-01-2007".

6.- En el acta de constitución del 28-01-2007 figuran efectivamente 23 trabajadores según el control de asistencia y no 36 como equivocadamente se sostiene en su carta, ya que los 36 afiliados fue a la asamblea del 01-02-2007.

7.- Los empleados Carlos Benza Narrea, César Augusto Bambaren, Elmer Córdova Espinoza, Walter Espinosa Catacora, Cristian Pacheco Maldonado, Luis Saavedra Vela y Arturo Choi Luy estuvieron entre los 23 trabajadores que expresaron su voluntad de constituir el Sindicato firmando el padrón de asistencia, pese a que luego se retiraron a trabajar, precisando que en dicha asamblea no estuvieron los empleados Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón, y Silvia Ramírez Vela, por tanto era normal que figuraran laborando, por tanto debo aclarar que los trabajadores que aparecen como asistentes y que trabajaron ese día, concurrieron temprano a la asamblea anotaron su asistencia, expresaron su voluntad de constitución del Sindicato y se retiraron pidiendo permiso, como ha ocurrido en mi caso, por tanto, no existe falta laboral alguna porque se cumplió con el trabajo y se firmó la asistencia a la asamblea.

8.- Debo hacerle notar a Usted que la recurrente no aparece firmando el acta de constitución del Sindicato del día 28-01-2007, porque dicha acta no se firmó, lo único que firmamos los trabajadores fue la relación de asistentes a dicha asamblea y el padrón de afiliados, precisando que muchos trabajadores que no estaban trabajando ese día, los que estaban con descanso vacacional permanecieron durante todo el tiempo que duró la asamblea de allí el contenido que tiene el acta del 28-01-2007 y los trabajadores que se encontraban laborando firmaron el padrón de asistencia, expresaron su voluntad de constituir el Sindicato y luego de pedir permiso se retiraron a a cumplir con su trabajo en las diversas tiendas del grupo donde trabajan.

RODRIGUEZ
3 de Lima

8.- En relación a los señores Carlos Benza Narrea y Cesar Augusto Bambaren Rojas, igual que nosotros, ninguno de ellos firmaron el acta de constitución del 28-01-2007, pero si firmaron el padrón de asistencia a dicha asamblea expresando su voluntad de formar parte del Sindicato en formación. Sobre la autenticidad de su firmas en dicho padrón, sólo lo podrá establecer un perito cuando hagamos la denuncia correspondiente, aún en el caso de que se estén retractando por la evidente presión ilegal que esta ejerciendo la empresa, por todo ello rechazamos la acuzación inconsistente de que hayamos proporcionados "falza información" a nuestro empleador.

9.- Lo único cierto de todos estos hechos distorsionados por Usted es que, habiendo tomado conocimiento de la formación del Sindicato en este Grupo Económico Ripley S.A. la empresa está implementando una evidente política anti sindical que comienza con carta de pre aviso amenazándome con despedirme por el hecho de haber participado en la organización del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú, todo lo cual significa que vuestra representada esta en falta porque está incurriendo en trasgresión de las leyes laborales contempladas en el inciso a del artículo 29 del D.S. 003-97-TR, preparando indebidamente un probable despido que devendría en NULO en contra de mi persona, y en contra de varios de mis compañeros de trabajo sólo por el hecho de habernos organizado y participado en la formación del sindicato del cual la empresa tiene conocimiento desde el 05-02-2007.

10.- Debo finalmente aclarar a Usted que en ningún momento he faltado a la confianza que me dio la empresa para desempeñarme como empleada de ventas, pese a que fui maltratada y no reconocida en mis derechos laborales rechazando enérgicamente la insinuación de que pudiera haber incurrido en actos de trasgresión a la ética con lo que debe conducirse un trabajador rechazando enérgicamente las lesivas articulaciones expresadas en el párrafo octavo de la carta que contesto.

11.- Igualmente, no existe "información falza" que pudiera haber proporcionado a la empresa en relación a la gestión realizado por todos nosotros sobre la sindicalización. Es más, quien esta en falta al respecto es la empresa porque está interfiriendo en la formación de este sindicato, está coaccionando y amenazando a los trabajadores su libre decisión de organizarse en Sindicato considerado como falta grave del empleador en el artículo 3, 4 y 5 del D.L. 25593, aclarando a Usted que el amparo sindical es un derecho establecido en la ley a favor de todo trabajador que participa en la organización de un sindicato y desde el momento en que nos comenzamos a organizar en sindicato, 90 días antes y 90 días después de la formación del sindicato los trabajadores promotores estamos amparados por el fuero sindical.

12.- La posición irrita y contraria a ley de la empresa en relación al derecho a la libre sindicalización se expresa en el párrafo ocho de su carta de pre aviso cuando pretende desconocer un Sindicato legítimamente organizado de acuerdo a ley.

RODRIGUEZ
No de 13252

POR TANTO:

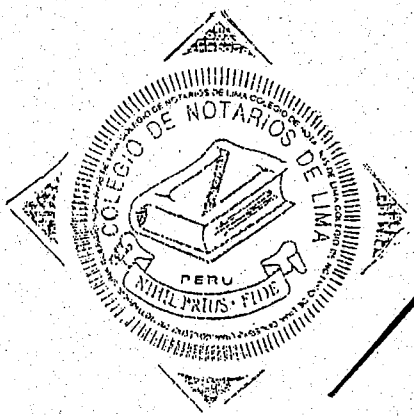
Pido tener por desvirtuadas las imputaciones que contiene vuestra carta de pre aviso, solicitando se deje sin efecto la misma ordenando mi reincorporación a mis ocupaciones habituales.

Atentamente

Mirtha Yleana ILANOS MARIN
D. N. I. 25758715

CERTIFICO: Que el original de esta carta ha sido entregado en la dirección indicada

Lima 04 FEB 2007



AURELIO A. DIAZ RODRIGUEZ
Abogado-Notario de Lima

00029934

1.F 55

NOTARIA HIDALGO
Las Camelias 140 San Isidro
TELEF.: 4422141
16 FEB. 2007
RECEPCION
CARTAS NOTARIALES

Lima, 16 de febrero de 2007.

Señorita
MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN
Santa Felicidad N° 210, Urb. Pando, Cercado de Lima
Presente.-

De nuestra consideración:

La presente tiene por objeto comunicarle la decisión de despedirla justificadamente a partir del día siguiente de la fecha de recepción de la presente carta, que cursamos por conducto notarial.

El pasado 08 de los corrientes le cursamos por conducto notarial la carta de pre-aviso de la misma fecha, por la cual se le imputó la comisión de las faltas graves consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y, brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, tipificadas en los incisos a) y d) respectivamente del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Con fecha 14 del presente mes, Usted presentó su carta de descargo en la que no desvirtuó la imputación de ninguna falta grave, sino mas bien confirmó su comisión.

En la carta del 05 de los corrientes, Usted y otros trabajadores comunicaron a nuestra Empresa la creación de un supuesto Sindicato, integrado por trabajadores de varias empresas. Del acta de constitución y el padrón de afiliados podemos advertir que el domingo 28 de enero pasado se habrían reunido 36 trabajadores en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), sito en Jirón Ayacucho N° 173, Cercado de Lima, para constituir tal supuesto Sindicato. En la carta de pre-aviso le indicamos que diversos trabajadores que supuestamente participaron en la asamblea de constitución del supuesto Sindicato, realmente estuvieron laborando en sus empresas el mismo día y a la misma hora. Inclusive, dos de tales trabajadores, los señores César Benza Narrea y César Bambarén Rojas, han declarado notarialmente que no asistieron a la asamblea de constitución del supuesto Sindicato. Inclusive, el señor Bambarén indica que la firma que aparece como la suya en el padrón de afiliados no procede de su puño y letra.

Al respecto, Usted indica increíblemente que se afilió al supuesto Sindicato antes del 28 del mes pasado lo que supuestamente acredita con el padrón de

R I P L E Y

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

afiliados (punto 3). Además, reconoce que el 28 del mes pasado Usted y los trabajadores se reunieron "por momentos, pues tenían que ir a trabajar", por lo que no estuvieron todo el tiempo que duró la asamblea de constitución del supuesto Sindicato. Nos preguntamos cómo Usted pudo haberse afiliado al supuesto Sindicato antes que sea constituido. Luego, reconoce que los trabajadores que acudieron "por momentos" a la asamblea en mención firmaron el padrón de asistentes "para que se les considere como tal" (punto 5). Inclusive, Usted confiesa que ninguno de los supuestos sindicalizados firmaron el acta de constitución del supuesto Sindicato (punto 8). Pero, contradictoriamente indica previamente que en el acta de constitución figuran 23 trabajadores (punto 6). Por último, menciona que los señores Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón y Silvia Ramírez Vela no estuvieron en la asamblea del 28 del mes pasado (punto 7). Sorprendentemente, sí figuran en el padrón de afiliados, que fue adjuntado a la carta que Usted y otros trabajadores nos cursaron para comunicarnos la creación del Sindicato. Dicho padrón de afiliados fue anexado como el "padrón de adherentes y asistentes" a la asamblea en referencia.

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

Finalmente, en cuanto a las declaraciones notariales de los señores Carlos Benza y César Bambarén, Usted indica que no firmaron el acta de constitución del supuesto Sindicato, pero sí firmaron el padrón de asistencia a la misma, cuestionando sus afirmaciones sobre que las firmas que allí aparecen no son ciertas (punto 8). Esto se contradice con su afirmación anterior, en el sentido que ninguno de los supuestos sindicalizados firmaron el acta de constitución del supuesto Sindicato (punto 8).

Como puede apreciar, Usted reconoce abiertamente que ningún trabajador firmó el acta de constitución del supuesto Sindicato, que algunos trabajadores asistieron sólo por algunos momentos a la asamblea respectiva y que, inclusive, otros no asistieron pese a que figuran en el "padrón de adherentes o asistentes" o "padrón de afiliados". Ninguna de estas precisiones fueron formuladas en la carta que Usted y otros trabajadores cursaron a nuestra Empresa. Mas bien, tales documentos fueron presentados a nuestra Empresa para ser asumidos por nosotros como que los trabajadores firmantes del padrón en referencia estuvieron realmente y todo el tiempo el 28 de enero pasado en la asamblea de constitución del supuesto Sindicato. Esto revela una clara actitud antiética de Usted con la clara intención de sorprendernos con información falsa.

Peor aún en el caso del señor Bambarén nos presentó su firma en el padrón respectivo reconocida notarialmente como fraguada por dicho trabajador.

Por lo expuesto, Usted no ha desvirtuado las faltas graves que le hemos imputado, por lo que damos por terminado nuestro vínculo laboral de acuerdo a lo establecido en los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

A partir del día Martes 20 de febrero, Usted puede acercarse a nuestras oficinas para recabar su constancia de trabajo y cese, y percibir sus beneficios sociales

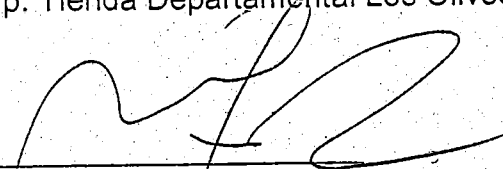
R I P L E Y

de ley. Asimismo, en dicha oportunidad deberá hacer devolución de su fotocheck y de cualquier otro bien que la empresa le haya proporcionado para el desempeño de sus labores.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,

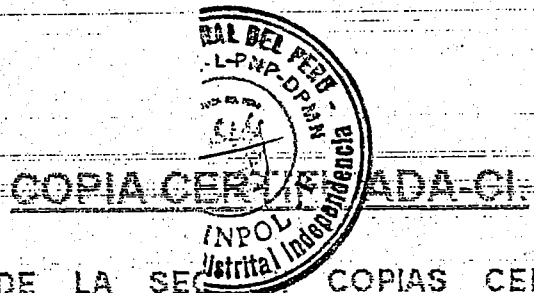
p.p. Tienda Departamental Los Olivos S.A.


RAUL MENDOZA TENAUD
APODERADO

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO
REDACTADO EN ESTA NOTARIA

R I P L E Y

1.E.



EL ENCARGADO DE LA SECCION DE COPIAS CERTIFICADAS DE LA COMISARIA DE INDEPENDENCIA QUIEN SUSCRIBE:

CERTIFICA:

Que en el Libro de Registro de Ocurrencias de Calle Común por Fallas que obra en esta sub. Unidad PNP., Existe una signada con el Nro.565, cuyo contenido literal es como sigue: -----

"OCCF. Nro.565.- Fecha: 19FEB2007.- Hora: 15:45.- Sumilla: POR CONSTATAcion EFECTUADA, El SOT. 3era. CALDERON AGUILAR Juan, da cuenta con parte S/n. Que siendo la hora y fecha arriba indicada, por orden superior el suscrito se constituyo al Centro Comercial Mega Plaza, en cuyo interior funciona la Tienda Departamental Los Olivos (Max), SA. Ruc. Nro. 20337564373. en compañía de la Sra. Mirtha Yleana LLANOS MARIN (34). Liza, Soltera, Empleada, DNI. Nro. 09925984, domiciliada en la Calle Santa Felicidad Nro. 210 Urb. Pando - Cercado, la misma que no la dejan entrar su centro de trabajo como vendedora integral, al llegar al lugar salió el Sr. Eduardo DE LA PUENTE(34), Lima, Administrador, DNI. Nro. 09340686, domiciliado en la Casa Los Pinos Nro. 306 Dpto. 102 San Isidro, quien indica ser Jefe de Personal, y que la Sra. Mirtha LLANOS MARIN, se encuentra en proceso de Investigación por falta Grave, intento de brindar datos falsos al empleador, que se encuentra con contrato de trabajo desde el 07JUL97, fue notificada el 09FEB2007 por cese laboral percibiendo la suma de S/100.00 Nuevos Soles de haber básico y un sueldo variable en comisión aprox. S/. 1,500.00(Mil Quinientos Nuevos Soles) mensuales, lo mismo indica la recurrente que el horario de trabajóera de 10:00 aprox. a 22:00 Hrs. con media hora de Breck, variado en turnos rotativos desempeñando la función de vendedora Integral, y que el motivo del cese laboral, es lo que indica el Sr. Administrador, lo que doy cuenta para los fines del caso. Sub. Mayor PNP Angel Merino Céspedes.- Jefe DEINPOL.- ES CONFORME: Cmdte. PNP Walter SANTIN PALACIOS, Comisario Distrital.- Tres sellos redondos". -----

RESOLUCION : "OBRA COMO CONSTANCIA"-----

-----ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL-----

Independencia, 19 de Febrero del 2007

ES CONFORME

EL ENCARGADO



Handwritten signature of Walter A. Santin Palacios

CI-170372
WALTER A. SANTIN PALACIOS
COMANDANTE INP.
COMISARIO



Handwritten signature of the District Chief

SA MILLAIBOS NAPAN
SOT PNP
CI 50355814

Jec. :
 Exp. :
 Mat. : Nulidad de despido o Indemnización
 Esc. : 01 Cuaderno Principal de la demanda

SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO LABORAL ESPECIALIZADO

S. J.

MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN, con D.N.I. 09925984, con domicilio en la Calle Santa Felicidad 210 Urbanización Pando 3ra Etapa distrito de San Miguel, señalando domicilio procesal en la Casilla 14349 de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Lima; a Usted respetuosamente me presento y digo:

Qué, en tiempo y forma oportuna, mediante una acción que contiene una acumulación objetiva de pretensiones, interpongo **DEMANDA de NULIDAD DE DESPIDO**, con la reposición a mis ocupaciones habituales y el pago de mis remuneraciones devengadas, o como pretensión subordinada la **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO** demanda que la interpongo contra **TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.** (integrante del **GRUPO RIPLEY S.A.-PERU**), con Oficinas ubicadas en la Av. Las Begonias 545 décimo Piso distrito de San Isidro, donde se le debe notificar con la demanda y sus recaudos.

I. SITUACIÓN LABORAL DE LA DEMANDANTE:

1. Presté servicios como vendedora integral en las tiendas del Grupo Ripley S.A. Perú siendo mi último centro de trabajo la Tienda Ripley de los Olivos (Tienda Departamental Los Olivos S.A), habiendo ingreso a trabajar a este grupo empresarial el 07 de Julio de 1997 laborando sin solución de continuidad hasta el 19 de febrero del 2007, por espacio de 9 años 7 meses, fecha en que he sido despedida del trabajo mediante carta notarial, despido

que la considero NULO a tenor de lo que dispone el inciso a y b del artículo 29 del D.S. 003-97-TR en mérito a los fundamentos de hecho y de derecho que expongo en la presente demanda.

2. Mi última remuneración percibida es mixta y alcanza a S/. 2,267.35, integrada por los siguientes conceptos: Sueldo básico S/. 100.00 nuevos soles mensuales, Asignación familiar S/. 50.00 mensual, Remuneración en especie S/. 335.50 nuevos soles mensual, Promedio de Comisión a plazo S/. 1,071.56 nuevos soles mensual, Comisión contado S/. 323.64 nuevos soles mensual, comisión Extra Garantía S/. 144.58 nuevos soles mensual, promedio de Comisión otros S/. 27.34 nuevos soles mensual, Comisión a 1 cuota S/. 196.79 mensual, Bono de Productividad S/. 133.33 mensual y el promedio de gratificaciones de S/. 378.00 con lo que mi sueldo total para el cálculo de mis CTS alcanza a S/. 2,645.25 nuevos soles.

II.- PETITORIO:

Solicito a su honorable despacho se sirva declarar NULO EL DESPIDO del cual he sido objeto mediante carta notarial del 16-02-2007 y ordene mi reposición a mis ocupaciones habituales de Vendedora Integral del Departamento de Electrónica Mayor de la Tienda Departamental de Los Olivos S.A. con el pago de las Remuneraciones devengadas desde el momento en que fui despedida hasta mi reposición real y efectiva, incluido los incrementos que se consiga por negociación colectiva, sus intereses, o, sólo en el caso de que su despacho no considere haber mérito para amparar la demandada de Nulidad de Despido, solicito se ampare la pretensión subordinada de Indemnización por Despido Arbitrario, ordenando se me pague la suma de S/. 31,743.00 nuevos soles por este concepto, más intereses, con expreso señalamiento de costas y costos del proceso.

III. FUNDAMENTOS DE HECHO DE LA DEMANDA:

1. Demando Nulidad de Despido solicitando mi reposición a mis ocupaciones habituales de vendedora integral en las Tienda Departamental Los Olivos S.A. con el pago de mis Remuneraciones devengadas, incluido los incrementos por

negociación colectiva e intereses, de conformidad con lo que dispone el inciso a y b del artículo 29 del D.S. 003-97-TR, amparado en el hecho de que este despido obedece o tiene como motivación verdadera mi condición de sindicalista, ser fundadora del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú y por ejercer el cargo de Secretaria de Organización del precitado sindicato que fue constituido en sendas asambleas de trabajadores realizadas el 28 de enero del 2007, y ratificada en asamblea de trabajadores del 01-02-2007, notificado la constitución de este Sindicato a nuestros empleadores el 05-02-2007 conforme a los documentos probatorios que acompañamos a la presente como prueba de lo que estoy sosteniendo.

- 2. Demando Nulidad de Despido y Reposición a mis ocupaciones habituales con el pago de mis remuneraciones devengadas, incluidos incrementos por negociación colectiva, amparado en lo que dispone el inciso a del artículo 29 del D.S. 003-97-TR TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral DL. 728 que textualmente dice:

Art. 29.- Es Nulo el Despido que tenga como motivo:

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

Mi condición de sindicalista y dirigente sindical del naciente Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú, lo acredito de manera fehaciente y plena con las pruebas que adjunto a mi demanda, consistentes en el expediente que presentamos a la División de Registros Sindicales número 24637-2007-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS conteniendo el Acta de Constitución del día 28 de enero del 2007, el padrón de afiliados, los Estatutos, la nómina de la Junta directiva, el Acta de ratificación de la Constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, del 01-02-2007, nuevos padrones de afiliados y la comunicación que cursamos a nuestros empleadores con fecha 05-02-2007 dando a conocer la constitución de éste Sindicato estoy acreditando que la demandante era activa integrante de este Sindicato recientemente constituido y se

constata que fui despedida por mi condición de ser integrante de este sindicato, haber desarrollado actividad sindical y ejercer el cargo de Secretaria de Organización, lo cual se puede extraer inclusive del contenido de la cartas de pre aviso y cartas de despido que la empresa demandada me cursara mediante escritos recepcionados por la recurrente el 10-02-2007 y 19-02-2007 respectivamente que igualmente acompaño como prueba en mi demanda.

Art. 29.- Es nulo el despido que tenga como causa:

- b) Ser candidato o representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.**

Mi condición de dirigente sindical la acredito con los documentos ofrecidos por mi parte como pruebas en los numerales 2, 3, y 4 (Anexos 1.C, 1.D, 1.E, 1.F.) del ofertorio de pruebas que contiene mi demanda donde la recurrente aparece como Secretaria de Organización, cargo que la ejercí desde el día 01 de febrero del 2007, cargo o función sindical de dirigente que la empresa tuvo conocimiento formal a partir del 05 de febrero del 2007, habiendo sido despedida del trabajo, por la empresa demandada, casi de manera inmediata luego de tomar conocimiento de esta labor sindical y cargo de dirigente que ejercía en el Sindicato, por lo que este despido deviene en Nulo y no dudamos que su despacho se servirá amparar esta pretensión principal de mi demanda que es declarar la NULIDAD DEL DESPIDO ordenando mi reposición a mis ocupaciones habituales con el pago de mis remuneraciones devengadas incluidos los incrementos remunerativos por negociación colectiva.

3.- Demando Nulidad de Despido y solicito mi reposición a mis ocupaciones habituales, con el pago de mis remuneraciones devengadas además, amparado en el hecho de que la recurrente no a incurrido en ninguna de las dos causales contempladas en el inciso a y d del artículo 25 del D.S. 003-97-TR que la empresa demandada me imputa cargos de "falta grave" que oportunamente aclare y desvirtué en mi carta de descargo del 13-02-2007 ya que el procedimiento de formación y constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley

S.A. Perú se hizo, de conformidad con lo que dispone el inciso b del artículo 5 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 25593 y sus norma modificatoria ley 27912 contando con los requisitos que estas normas establecen de tal manera que, este Sindicato se constituye inicialmente en asamblea de constitución del domingo 28 de enero del 2007 y en otra asamblea ratificatoria de trabajadores del 01 de febrero del 2007, sindicato que se constituye contando con el número de afiliados que la ley exige (más de 50 afiliados), señalando que la asamblea del 01-02-2007 de ratificación de la decisión de constitución del Sindicato, sirvió también para precisar que éste Sindicato era por Rama de Actividad y renovar la Junta Directiva, contando para ello, con la participación de trabajadores de la actividad comercial de ventas de las diversas tiendas comerciales del Grupo Ripley S.A.-Perú, en mérito del cual la División de Registros Sindicales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a emitido la Resolución Administrativa disponiendo el registro del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.Perú cuya copia de dicha resolución adjuntamos a la presente para los fines convenientes.

3.- Demando Nulidad de Despido amparado en el hecho de que la empresa demandada me ha despedido del trabajo violando la legislación laboral peruana que prohíbe a los empleadores interferir en la vida sindical, coactar a los trabajadores su libre decisión de organizar un sindicato para una mejor defensa de sus derechos laborales, para lo cual ha levantado cargos de supuestas "faltas graves" contempladas en el inciso a y d del artículo 25 del D.S. 003-97-TR, faltas que la demandante nunca a cometido ni están acreditadas, toda vez que del contenido de la carta de pre aviso y de despido no prueba que la recurrente haya incurrido en **"incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral"**, no existe acreditado que **"haya incurrido en reiterada resistencia a las órdenes de mis superiores relacionadas con mi trabajo o que haya incurrido en reiterada paralización intempestiva de labores"** o se haya producido la **"inobservancia del Reglamento Interno de**

Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados por la Autoridad competente, todos ellos que revistan gravedad", o que haya proporcionado falsa información al empleador con el fin de ocasionarle perjuicio u obtener una ventaja", refiriéndose a la comunicación que el Sindicato le hiciera llegar dando a conocer la Constitución de nuestro Sindicato el 05-02-2007 pretendiendo cuestionar la autenticidad de la documentación presentada, recurriendo para ello a unas supuestas declaraciones "notariales" de dos de nuestros afiliados los señores César Benza Narrea y César Bambaren Rojas, quienes, junto a otros trabajadores firmaron el padrón de asistentes de la asamblea del 28-01-2007 y luego se incorporaron a trabajar ese día, no existiendo ninguna información falza al respecto porque estos dos trabajadores así como los demás trabajadores son afiliados de nuestro Sindicato, han firmado el padrón de asistencia y el padrón de afiliados, salvo el caso del señor Benza Narrea a quien la empresa ha obligado renunciar al Sindicato por ser contratado con amenaza de cesarlo. En el caso del Señor Bambaren, es afiliado nuestro, y en ambos caso no existe falsificación de sus firmas por lo que en su momento hemos rechazado estos infundios reservándonos el derecho de denunciar a los ejecutivos de este grupo empresarial ante las mas altas autoridades del Estado peruano su ilegal interferencia e intromisión en la vida sindical violando la legislación laboral pertinente. Siendo así, no puede la demandada despedirme del trabajo acusándome de actos no producidos o cometidos, en todo caso, esta articulación sólo indica el encubrimiento de un grave proceder de la demandada al despedirme del trabajo, al demandante, al igual que a otros tres dirigentes sindicales principales como son el Secretario general y Secretario de Defensa y otros dirigentes, como una represalia por haber organizado el Sindicato en este Grupo empresarial Comercial transnacional como son las Tiendas Ripley atentando contra derechos fundamentales de los trabajadores como es el DERECHO AL TRABAJO por lo que debe declararse NULO el DESPIDO ordenándose mi

reposición a mis ocupaciones habituales con el pago de mis remuneraciones devengadas conforme a ley.

4.- Demando de otro lado Indemnización por Despido Arbitrario, como pretensión subordinada, sólo en el caso de que su despacho considere no haber mérito para amparar la pretensión principal de Nulidad de Despido, amparado en el hecho de que este despido no tienen justificación ni causa alguna toda vez que la acusación de haber incurrido en comisión de "falta grave" contemplada en los incisos a y d del artículo 25 del D.S. 003-97-TR no es cierta ni esta plenamente acreditada.

I V. FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LA DEMANDA

1. En lo sustantivo, me amparo en lo dispuesto por los artículos 2° numeral 15, 27° y 28° de la Constitución del Estado; lo dispuesto por los artículos 29 incisos a y b del D. 003-97-TR; y demás normas del derecho laboral sustantivo.
2. En lo procesal, amparo mi demanda en lo que dispone los artículos 15° y 61° de la Ley Procesal de Trabajo 26636 y lo dispuesto por el artículo 424° y demás normas del derecho Procesal Civil aplicables en vía supletoria.

V. VIA PROCEDIMENTAL

La presente acción se tramita por la vía del proceso laboral ordinario de acuerdo a lo que dispone el artículo 61° de la Ley Procesal de Trabajo 26636.

VI.- MEDIOS DE PRUEBA

- 1.- El mérito de las 6 boletas de pago de Agosto del 2006 a enero del 2007 expedidas por la demandada Tienda Departamental Los Olivos S.A. . a mi nombre donde figura mi fecha de ingreso, ocupación remuneraciones percibidas con las cuales acredito vinculo laboral.
- 2.- La carta de pre aviso del 08-02-2007 recepcionada por mi parte el 10-02-2007 para acreditar las inconsistentes articulaciones que esgrime la demandada en su afán de preparar mi despido por el hecho de haber organizado un Sindicato en las Tiendas Ripley, ser dirigente sindical principal.
- 3.- La carta notarial de descargo cursado por el demandante a la empresa demandada de fecha 12-02-2007, desvirtuando en todos sus extremos la faláz

imputación de "falta grave" contemplada en los incisos a y d del artículo 25 del D.S. 003-97-TR que la demandada esgrime en mi contra, carta que cursé en tiempo oportuno conforme a la constancia notarial del documento.

4.- La Ocurrencia policial 565 del 19-02-2007 emitida por la Camisería de Independencia para acreditar el despido ilegal del cual he sido objeto por la empresa demandada.

5.- Carta notarial del 16-02-2007 de despido cursada por la demandada y notificada a mi parte el lunes 19 de febrero pasado dando a conocer mi despido del centro de trabajo repitiendo trilladamente el faláz argumento de "falta grave" no acreditado contenido en su carta de pre aviso del 8-02-2007, para acreditar el despido del que he sido objeto.

6.- El mérito del expediente 24637-2007-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS conteniendo la primera comunicación que hacemos a la Autoridad Administrativa e Trabajo dando a conocer la libre decisión de los trabajadores de estas empresas de constituir un Sindicato donde la recurrente aparece como afiliada.

7.- El mérito de la comunicación del 05-02-2007 cursada por el Sindicato a cada una de nuestros empleadores: Tienda Departamental San Miguel S.A. Tienda Departamental Moterrico S.A. Tienda Departamental Las Begonias S.A. Tienda Departamental Los Olivos S.A. Tiendas Por Departamentos Ripley S.A. Tienda Departamental Limatambo S.A. para acreditar que en tiempo oportuno y cumpliendo con la ley hicimos conocer a nuestros empleadores la constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú con constancia de recepción notarial.

8.- El mérito del escrito de subsanación cursada por el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú con fecha 05-02-2007 dando a conocer a la Autoridad de Trabajo una precisión en el carácter del Sindicato por Rama de Actividad, nuevos padrones de afiliados.

9.- El mérito de la resolución sin número del 05-02-2007 cursada por la Autoridad Administrativa de Trabajo División de Registros sindicales notificando a nuestro

Indicato para que subsanemos dentro del plazo de 10 días omisiones subsanables incurridas en el expediente de Registro sindical para acreditar la existencia en trámite de nuestro registro sindical.

10.- El mérito del recurso de subsanación presentado a la división de registro sindical el día viernes 16 de febrero del 2007, dentro del término de los 10 días del plazo otorgado por la Autoridad Administrativa de Trabajo haciendo la última subsanación a nuestro trámite de registro sindical donde aparecen todos los trabajadores sindicalizados entre los que figura la demandante y el afiliado Cesar Augusto Bambaren Rojas para acreditar el número real de nuestro afiliados en mérito al cual la autoridad emitió la resolución ordenando la inscripción de nuestro Sindicato ante el Ministerio de Trabajo.

11.- El mérito de la Resolución del 19-02-2007 emitido por la División de Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dejando constancia de la Inscripción del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.Perú, de sus Estatutos, su Junta directiva ante el Ministerio de Trabajo y P. del E para acreditar que el demandante es Secretaria de Organización y afiliada de este Sindicato.

12.- La Declaración de parte que hará el gerente general de la empresa demandada en base al pliego interrogatorio que en sobre cerrado acompaño a la presente.

VII. ANEXOS

- 1.A. Copia del DNI de la demandante.
- 1.B.- 6 Boletas de pagos de la demandante
- 1.C. Carta de pre aviso
- 1.D.- Carta de descargo.
- 1.E.- Ocurrencia policial 565.
- 1.F.- Carta de despido
- 1.G.- Expediente 24637-07 de Registro sindical.
- 1.H.- Comunicación sindical del 5-02-2007.
- 1.I.- RESOLUCION DEL 05-02-07.**
- 1.J.- Escrito de Subsanción del Sindicato del 5-02-2007**

- 1.K.- Recurso de subsanación del 16-02-2007
- 1.L.- Resolución de inscripción del Sindicato
- 1.LL.- Sobre cerrado con pliego interrogatorio

POR TANTO:

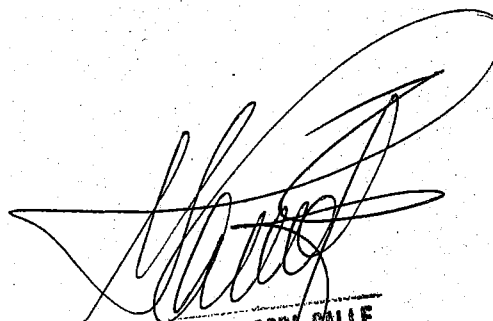
Pido a usted señor Juez dar trámite a la presente demanda de acuerdo a su contenido y ampararla oportunamente en todos sus extremos.

PRIMER OTROSÍ DIGO: Al amparo del artículo 80° del CPC delego facultades al letrado que autoriza la demanda señalando para ello domicilio el enunciado en el introito de la misma, expresando conocer las facultades que delego.

SEGUNDO OTROSÍ DIGO: Qué, al amparo del artículo 138° del CPC es que designo como procuradores en la presente causa a los señores Amadeo Vilchez Chiroque DNI. 09846808 y Amaru Tincopa Gallegos con DNI 07644739 autorizándolos para que sean notificados por nota, lecturen el expediente o recaben recaudos de ser el caso.

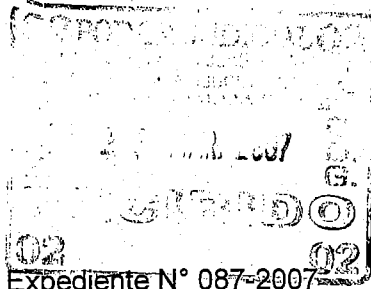
TERCER OTROSI DIGO: Acompaño la taza judicial por actuación de pruebas y las cédulas de notificación de ley.

Lima; 21 de Febrero del 2007.



MATEO A. TINCOPA CALLE
ABOGADO
C.A.L. 18512





Expediente N° 087-2007-02
Secretario: Luis Enrique Varas
Escrito N° 01

**DEDUCIMOS IMPROCEDENCIA Y
CONTESTAMOS DEMANDA**

AL VIGÈSIMO SÈPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA:

TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A., identificada con Registro Único de Contribuyentes N° 20505116772, y domiciliada en Calle Las Begonias N° 545, Piso 10°, distrito de San Isidro, Lima, señalando domicilio procesal en la Casilla N° 992 del Colegio de Abogados de Lima, debidamente representada por su apoderado, doctor Ricardo Javier Herrera Vásquez, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 07246792, y domiciliado para estos efectos en Calle Las Begonias N° 545, Piso 10°, distrito de San Isidro, Lima, en los seguidos por la señorita, **MIRTHA YLEANA LLANOS MARÍN** contra nuestra empresa, por concepto de **NULIDAD DE DESPIDO** y otros, atentamente decimos:

Que, con fecha 13 de marzo del año 2007, nuestra empresa ha sido notificada con la Resolución N° 1, emitida por vuestro Despacho el 6 de marzo del año 2007, mediante la cual se admite a trámite la demanda interpuesta por la señorita **MIRTHA YLEANA LLANOS MARÍN** en contra de nuestra empresa, corriéndonos traslado de la misma y otorgándonos un plazo de diez (10) días hábiles para contestarla.

I. LA DEMANDA POR NULIDAD DE DESPIDO ES IMPROCEDENTE.-

Sin contestar la demanda, señalamos, en aplicación de lo dispuesto en los incisos 5) y 6), del artículo 427° del Código Procesal Civil (en adelante CPC), aplicable al proceso laboral en vía supletoria, según lo dispuesto por la Tercera Disposición Transitoria, Derogatoria y Final de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo (en adelante LPT), que la demanda por nulidad de despido es **IMPROCEDENTE**.

Basamos esta afirmación en las siguientes consideraciones:

1. La norma legal invocada establece que "El Juez declarará improcedente la demanda cuando:

(...)

5) No exista conexión lógica entre los hechos y el petitorio.

6) El petitorio fuese jurídica o físicamente imposible" (sic).

2. De la lectura de la demanda se aprecia que la actora pretende que la empresa la reponga en su puesto de trabajo a raíz de la supuesta nulidad de su despido cuando el cese de su relación laboral con nuestra empresa se debió **ÍNTegramente** al procedimiento de despido iniciado en contra de la demandante por faltas graves (debidamente imputadas y acreditadas), en función de lo dispuesto en los literales a) y d) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL), por lo que **NO** existe nulidad de despido alguno, ni mucho menos intención alguna de parte de nuestra empresa en atender contra los derechos de organización ni representación sindical que pudiera cuestionar su cese, sino por el contrario, el estricto cumplimiento de la normatividad laboral vigente en protección de los intereses de nuestra empresa.

De esta manera, la demandante para lograr la reposición por medio de la nulidad de su despido, **NO** se detiene en cumplir lo dispuesto por el artículo 27° de la LPT, dispositivo que establece la obligación del trabajador de acreditar la existencia del despido, en este caso: nulo.

3. La demandante pretende que el Órgano Jurisdiccional se pronuncie sobre la nulidad de despido cuando **NUNCA** existió, sino más bien lo que sucedió fue el cumplimiento de un procedimiento de despido, conforme a Ley, a razón del incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal.

A pesar de ello, ha interpuesto una demanda sin pruebas que puedan acreditar inequívocamente la realización de un despido nulo (por ser supuestamente integrante del Sindicato de Trabajadores conformado en la empresa), de parte de nuestra

empresa, razón por la cual sus pretensiones debieron ser rechazadas in liminarmente por el Juzgado.

- 4. Habiendo sido motivado su despido exclusivamente por la falta grave cometida por la demandante, su Despacho deberá prever que **NUNCA EXISTIÓ** intención alguna de parte de nuestra empresa en despedir a la demandante por razón de su afiliación o no en una organización sindical y, por ende, causal de nulidad de su despido.
- 5. Contrariamente, la demandante ofrece medios probatorios que efectivamente acreditan que la extinción de su vinculo laboral con nuestra empresa **NO** fue por un despido nulo, como pretende hacer creer a su Despacho, sino por el contrario, que su cese se debió a raíz del cumplimiento del procedimiento de despido por falta grave (incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal), tal y como se puede advertir de la copia simple de carta de pre-aviso de despido y de despido, que corren en autos como Anexos 1 – C y 1 – F, respectivamente, del escrito de demanda.
- 9. Finalmente, reiteramos que la demandante **NO** cumple lo dispuesto en el artículo 27º de la LPT, dado que **NO** acredita fehacientemente la existencia de un despido nulo y, por consiguiente, **NO** existe conexión lógica entre los hechos y el petitorio, por lo que resultaría incoherente e imposible jurídicamente reponer a la demandante ante la supuesta nulidad de su despido cuando el mismo se dió **SÓLO** a razón de las faltas graves cometidas por ésta.

II. MEDIOS PROBATORIOS DE LA IMPROCEDENCIA DE LA DEMANDA POR NULIDAD DE DESPIDO

Como medio probatorio de la improcedencia de la demanda, ofrecemos los siguientes:

- a. El mérito de la copia simple de la carta notarial de pre – aviso de despido, cursada a la demandante el 8 de febrero del año 2007, con la finalidad de acreditar las faltas graves cometidas por la actora, las mismas que motivaron el inicio de su procedimiento de despido, **ANEXO 1 – C;**

174

- b. El mérito de la copia simple de la carta de descargos de fecha 12 de febrero del año 2007, el mismo que corre en autos como Anexo 1 – D de la demanda, mediante la cual se puede acreditar que la demandante hizo correcto uso de su derecho de defensa (es decir que el procedimiento de despido iniciado por nuestra empresa fue absolutamente legal) y **NO** desvirtuó las faltas graves imputadas por nuestra empresa;
- c. El mérito de la copia simple de la carta notarial de despido, cursada a la demandante el 19 de febrero del año 2007, con la finalidad de acreditar que el despido se produjo por causa justa y que la actora no desvirtuó las faltas imputadas, sino que confirmó la comisión de las mismas, **ANEXO 1 – D.**

POR TANTO:

Al Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima solicitamos tener por deducida la improcedencia de la acción y proveer con arreglo a ley.

III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

En tiempo y forma oportunos, al amparo de lo dispuesto en los artículos 21°, 62° y 63° de la LPT, **CONTESTAMOS LA DEMANDA** negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, sobre la base de los siguientes fundamentos de hecho y derecho:

IV. PETITORIO DE LA DEMANDA

La demandante ha interpuesto una demanda de nulidad de despido con la finalidad de que la autoridad jurisdiccional ordene a nuestra empresa su reposición y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de su cese hasta la de su reincorporación, o, en caso contrario, el pago de una indemnización por despido arbitrario.

V. ANTECEDENTES

- 1. La demandante fue contratada por nuestra empresa para que se desempeñe como "vendedora integral" a partir del 07 de julio del año 1997. \

2. Con fecha 10 de febrero del año 2007, tras haber sido detectado una serie de irregularidades respecto a la asistencia a la reunión de conformación del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley con fecha 28 de enero del año 2007, se cursó a la demandante carta de pre – aviso de despido, imputándose el incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y d) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
3. Con fecha 19 de febrero del año 2007, luego de haber recibido la carta de descargos emitida por la demandante, se le cursa de carta de despido, siendo su último día de trabajo dicha fecha.

VI. ARGUMENTOS DE LA DEMANDANTE

1. La demandante afirma que fue contratada el 07 de julio del año 1997, con la finalidad de que se desempeñe como vendedora integral en las tiendas del Grupo Ripley, siendo su último centro de trabajo el perteneciente a Tienda Departamental Los Olivos S.A., hasta el 19 de febrero del año 2007, fecha en la que fue despedida, acumulando un tiempo de servicios de 9 años y 7 meses.
2. La demandante afirma que mientras fue trabajadora de **TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.**, percibió una remuneración mixta ascendente a S/.2,267.35 (DOS MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SIETE Y 35/100 NUEVOS SOLES), integrada por diversos conceptos de naturaleza remunerativa.
3. La demandante afirma que con fecha 28 de enero del año 2007, se constituye el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A., el que fue inscrito ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante **AAT**), según consta de la Resolución de Inscripción Automática recaída en el Expediente N° 24637-2007-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS, emitida por la División de Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.1. Complementando lo anterior, la demandante afirma que con fecha 5 de febrero del año 2007, **TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.** toma conocimiento de la constitución de la organización sindical, y que a pocos días, esto es, el 10 de febrero del año 2007, se le cursó una carta de pre – aviso de despido, imputándole –supuestamente- faltas no cometidas por aquella ni por sus ex compañeros de trabajo.

4. Afirma la demandante que fue despedida por nuestra empresa en respuesta a la constitución de la organización sindical, lo que revela la comisión de un acto abusivo por parte del empleador.

VII. ARGUMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

A. LA DEMANDANTE NO HA ACREDITADO LA NULIDAD DE SU DESPIDO

1. Que, conforme a lo previsto en el artículo 27° de la LPT, corresponde a las partes probar sus afirmaciones; y esencialmente al trabajador la nulidad de su despido cuando la invoque.

Asimismo, de acuerdo al artículo 37° de la LPCL, "Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos" (sic).

En el caso de autos, la demandante alega que su despido se ha debido a su condición de fundadora del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley y por haber ejercido el cargo de Secretaria de dicha organización, actos realizados con fecha 28 de enero del año 2007, y ratificados por la asamblea de trabajadores de fecha 1° de febrero del año 2007, nada más alejado de la realidad.

Es más, como lo demostraremos a continuación, la demandante **NO** ha acreditado que su despido responda a dichos motivos, ni mucho menos que haya existido una relación causa-efecto entre el motivo que alega y su despido.

171

B. LA DEMANDANTE NO HA ACREDITADO QUE SU DESPIDO HAYA OBEDECIDO A SU CONDICIÓN DENTRO DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY

1. La demandante atribuye que el inicio del procedimiento de despido se debió a razón de su condición como representante sindical en el nuevo Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley, lo cual es absurdo por lo siguiente:

Como lo señala ARCE “no basta que se haya presentado formalmente el reclamo ante la autoridad competente sino adicionalmente debe acreditarse la actitud reiterada y maliciosa del empleador de neutralizar los reclamos de su personal. Lo cual en definitiva, equivale a admitir la probable convalidación de despidos que aún cuando atenten contra el derecho de acción, y por ende, contra la tutela jurisdiccional, no revistan aparentemente un carácter malicioso o no sean consecuencia de conductas represivas reiteradas.”¹ (sic).

2. En el presente proceso, la demandante **ADEMÁS** de no probar la existencia de la supuesta nulidad de su despido –tal y como hemos señalado anteriormente- NO se ha molestado siquiera en señalar una actividad reiterada y maliciosa de nuestra parte a efectos de dar validez a sus argumentos.

Obviamente, NUNCA nuestra empresa ha demostrado actividad reiterada y maliciosa en contra de los derechos de nuestros trabajadores, por lo que la autoridad jurisdiccional deberá notar –aún más- lo absurdo de la demanda.

3. De esta manera, como su Despacho podrá advertir del presente escrito, lo que motivó a la empresa a proceder con el despido de la demandante fue la comisión de faltas graves por parte de la misma, al haber cometido una serie de actos desleales los cuales detallamos a continuación:

¹ ARCE ORTIZ, Elmer. La Nulidad del Despido Lesivo de Derechos Constitucionales. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 1999. p.203

- (i) De la carta recibida por nuestra empresa el 5 de febrero del año 2007 se nos informa que la demandante, junto con los señores Robert Mitchel Quiroz Dávila y Juan Manuel Chinchay Silva, la conformación del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley, en el cual eran integrantes los mismos.
- (ii) En la comunicación en mención, se da cuenta que el domingo 28 de enero del año 2007, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m., Usted y sus compañeros se habrían reunido en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú, según como constaban sus nombres y firmas en el padrón correspondiente.
- (iii) Sin embargo, sus compañeros y Usted figuraban como asistentes a sus labores, según como consta en los registros de asistencia de nuestra empresa, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m., lo que resulta **IMPOSIBLE QUE USTED HAYA ESTADO FISICAMENTE EN DOS LUGARES AL MISMO TIEMPO.**
- (iv) Por otro lado, los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas han declarado ante Notario Público que **NO** asistieron a la asamblea de constitución del sindicato, y sin embargo sus firmas constaron en el acta como si hubieran asistido: **ABSOLUTAMENTE INCOHERENTE.**

Es de esta manera que **LA DEMANDANTE FALTÓ A LA CONFIANZA, INCUMPLIENDO SUS OBLIGACIONES DE TRABAJO VINCULADAS A LA ÉTICA, AÚN EN EL EJERCICIO DE SU LIBERTAD SINDICAL, BRINDANDO INFORMACIÓN FALSA A NUESTRA EMPRESA, CON LA CLARA INTENCIÓN DE OBTENER UNA VENTAJA: GOZAR DEL FUERO SINDICAL.**

4. Lo señalado anteriormente se encuentra respaldado también por la Corte Suprema, la misma que, mediante la Casación N° 1080-2001-LIMA a través de su Cuarto Considerando que señala que:

"(...) para que se configure la causal de nulidad de despido antes referida es necesario que el trabajador no sólo presente una queja o reclamo contra el empleador ante las autoridades competentes, sino que es requisito sine qua non para su procedencia que existan actitudes o conductas precedentes de éste último que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo de sus trabajadores, criterio que ha sido establecido a través de diversos pronunciamientos jurisdiccionales" (sic) (el subrayado es nuestro).

De lo expuesto resulta evidente que la demanda de nulidad de despido (por ser una representante sindical) resulta absolutamente improcedente a razón de que la demandante ni ha acreditado la nulidad del despido ni la presencia de actitudes o conductas precedentes de nuestra parte que puedan evidenciar el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo.

C. AUSENCIA DE PRUEBA DE RELACIÓN CAUSAL (CAUSA-EFECTO)

1. Adicionalmente, la demandante en ningún momento ha acreditado si el inicio de su representación sindical ante los trabajadores de nuestra empresa, habría originado (causa-efecto) el despido cuya nulidad se pretende, incumpliendo con ello la carga probatoria prevista en las normas glosadas anteriormente, por lo que su demanda deberá ser desestimada por el Juzgado.
2. Para que opere la nulidad del despido es necesario acreditar el fundamento que la origina pues el solo hecho de haber iniciado un proceso en contra de nuestra empresa NO conlleva necesariamente la nulidad del despido. Es necesario que exista una relación causal entre el cargo y la decisión de despedir, especialmente cuando el despido fue motivado exclusivamente por un acto realizado por el trabajador (faltas graves), sin que haya sido necesaria interpretación ajena alguna.
3. La Corte Suprema ha recogido la necesidad que los demandantes acrediten la causalidad de su despido tratándose de un despido nulo.

En efecto, la Casación N° 1191-97 CALLAO señala que,

“El despido nulo debe tener un nexo de causalidad con el motivo real que lo produce, generalmente de carácter subjetivo, siendo de cargo de la demandante la prueba de esa motivación (...)” (negritas agregadas).

ANEXO 1 – E.

En consecuencia, su Despacho se servirá tener presente que la demandante tenía la carga probatoria de acreditar que su despido fue motivado estrictamente por represalia, así como la existencia de relación causal entre el desarrollo de dichas actividades y el hecho del despido, lo cual NO cumplió.

D. LA DEMANDANTE FUE DESPEDIDA POR FALTA GRAVE Y EN CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO CONFORME A LEY

1. Tal como se puede observar en los antecedentes descritos en la improcedencia de la demanda señaladas en el presente escrito, nuestra empresa le imputó a la demandante las faltas graves tipificadas en los incisos a) y d) del artículo 25° de la LPCL, referidas a:

- El incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral; y
- Brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal

2. De conformidad con el numeral 3 del artículo 27° de la LPT, que señala expresamente que corresponde esencialmente al empleador “probar la causa de despido” (sic), procedemos a revisar la conducta atribuida a la demandante que justificó la decisión de la empresa de extinguir la relación laboral con plena observancia de la legislación laboral vigente:

3. Que, la demandante, al haber sido trabajadora de nuestra empresa, bajo relación de subordinación, tenía la obligación de actuar con lealtad, en contraprestación a la confianza entregada por nuestra empresa para con sus labores, sin embargo, el día 28 de enero del año 2007, SUPUESTAMENTE acudió a la reunión de

constitución del sindicato, conforme fue informado por nuestra empresa el 5 de febrero del año 2007, sin embargo, de la misma pudimos prever que la demandante **FALTÓ A LA VERDAD CON LA FINALIDAD DE BENEFICIARSE – INDEBIDAMENTE- DE LA CONDICIÓN DEL FUERO SINDICAL**, pues **NO** puedo haberse encontrado en la reunión de constitución del sindicato y a la vez laborando.

- 3.1. Dejamos constancia que nuestra empresa **JAMÁS** hubiera impedido que la demandante acudiera –en pleno ejercicio de sus derechos sindicales- la participación de la misma en la constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley, realizado el día 28 de enero del año 2007. Sin embargo, **NO** existe coherencia alguna en los hechos, situación que **EVIDENCIA** que la demandante efectivamente **INCUMPLIÓ SUS OBLIGACIONES DE TRABAJO EN QUEBRANTAMIENTO DE LA BUENA FE LABORAL**.



En efecto, en el Acta de Constitución del sindicato, se da cuenta que el domingo 28 de enero del año 2007, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m. se habría reunido la demandante, junto con otros trabajadores, en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú.

Contrariamente, para ese mismo día y en el mismo lapso de tiempo, del registro de control de asistencia y del registro de ventas, se denota que la demandante se encontró laborando en su centro de trabajo, lo que acredita –además de la falta de inconsistencia de lo alegado por la misma a nuestra empresa- que **NO** pudo haber estado en la asamblea de constitución del sindicato cuando se encontró laborando.

¿Por qué mentiría la demandante respecto a su presencia en la constitución del sindicato el 28 de enero del año 2007? La respuesta es clara, para obtener una ventaja: gozar del fuero sindical y, eventualmente, de la licencia sindical.

- 3.2. Es por éstos actos que nuestra empresa, al verse traicionada en la confianza, inicia un procedimiento de despido por las faltas graves cometidas por la demandante por el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo en

quebrantamiento de la buena fe laboral y brindando información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja.

4. La demandante señala que nuestra empresa no ha probado "supuestamente" la falta grave respecto a la información falsa, sin embargo le preguntamos ¿acaso no es proporcionar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal el hecho de que la actora haya señalado que participó en la constitución del sindicato cuando de las pruebas se evidencia que **NO** fue así, sino por el contrario, se encontró laborando? ¿todo con la finalidad de gozar del fuero sindical?, Nuevamente la respuesta surge por sí sola.

5. En conclusión, la demandante cometió las faltas graves tipificadas en los incisos a) y d) de la LPCL, que hizo irrazonable la subsistencia de la relación laboral y que motivaron nuestra decisión de extinguir unilateralmente el contrato de trabajo que manteníamos con la demandante desde el 7 de julio del año 1997, en ejercicio de nuestra facultad sancionadora y en cumplimiento del procedimiento de despido regulado por ley.

Por consiguiente, la demandante ha sido despedida por causa justa de despido (falta grave), de manera que **NO** le corresponde la reposición a su puesto de trabajo, siendo inexistente causal alguna de nulidad.

E. EL CESE DE LA DEMANDANTE NO HA SIDO CONSECUENCIA DE UN DESPIDO NULO NI DE UN DESPIDO FRAUDULENTO

1. En virtud de todas las consideraciones precedentemente expuestas, resulta que el cese de la actora fue consecuencia del estricto cumplimiento de un procedimiento de despido a razón de las faltas graves cometidas por la demandante, y **NO** de un despido nulo, como afirma ella misma. Es más, el hecho de haber iniciado un procedimiento de despido en contra de la actora **NO** significa *per se* que haya sido consecuencia de su condición de representante sindical a razón de que el inicio de su procedimiento de despido se realizó a pocos días de tomado conocimiento de su condición como tal, pues resultó en estricto conocimiento de las faltas graves cometidas por aquella.

2. En este sentido, debemos reiterar que el cese de la actora fue consecuencia de un **despido por falta grave**, sin la presencia causal de nulidad alguna, y que, por ende, la actora **NO** tiene derecho ni a la reposición en el trabajo ni al pago de las remuneraciones devengadas que reclama.

F. LA DEMANDANTE NO DESVIRTÚA LA FALTA GRAVE COMETIDA QUE OCASIONO SU DESPIDO

En la demanda interpuesta, la demandante se limita a reiterar los argumentos contenidos en su carta de descargos, los cuales **NO** desvirtúan las faltas graves imputadas por nuestra empresa.

G. EL FUERO SINDICAL NO IMPIDE A UN EMPLEADOR EL EJERCICIO DE SU PODER DE DIRECCION

1. Como ya ha quedado dicho, la demandante afirma que fue despedida irregularmente por nuestra empresa en represalia por haber constituido una organización sindical, lo que constituye causal de nulidad de despido según lo establecido por nuestra legislación laboral vigente ².

² El artículo 29° de la LPCL establece que ***"Es nulo el despido que tenga por motivo:***

- a) ***La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;***
- b) ***Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;***
- c) ***Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f. del artículo 25°;***
- d) ***La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;***
- e) ***El embarazo si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.***

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa" (sic) (el subrayado es nuestro).

- 1.1 Dicho de otro modo, la demandante afirma que su despido es irregular porque afecta la garantía del fuero sindical, la misma que es entendida como ***“el conjunto de medidas de protección del dirigente sindical y del militante sindical, que los pongan a cubierto de los perjuicios que puedan sufrir por su actuación y que posibiliten un desarrollo normal y eficaz de la actividad sindical”*** (sic)³.

2. Con relación a lo anterior, el artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO LRCT), establece que **“El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin causa justa debidamente demostrada o sin su aceptación (...)”**.

- 2.1 A su turno, y complementando lo anterior el literal a) del artículo 31° del TUO LRCT precisa que **“Están amparados por el fuero sindical: Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después”** (sic). De la lectura de la disposición transcrita, resulta que el fuero sindical es un mecanismo de protección, entre otros, para los dirigentes sindicales establecido con la finalidad de asegurar un ejercicio libre y soberano de la actividad sindical y de la defensa de los derechos de los trabajadores representados.

3. En el presente caso, la demandante ha acreditado haber presentado una solicitud de registro de organización sindical en formación, y que la AAT emitió una Resolución de Inscripción Automática recaída en el Expediente N° 24637-2007-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS, y que, entonces, a la fecha de su despido (19 de febrero del año 2007) -la actora- estaba protegida por el fuero sindical.

4. De acuerdo con lo anterior, en el presente caso corresponde determinar si el fuero sindical (del cual gozaba la actora) impide a una empresa hacer ejercicio de su

³ Ermida Uriarte, Oscar. La protección contra los actos antisindicales. FCU, Montevideo, 1987. Pág. 9. En “El Fuero Sindical en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Guillermo Boza Pro. Asesoría Laboral N° 20, Agosto de 1992. Pág. 9.

poder de dirección; y le impone la obligación de prorrogar la relación laboral de un trabajador por el simple hecho de ser dirigente sindical.

5. Ello **NO** es posible. En efecto, más allá de las limitaciones con que haya sido recogido y regulado el fuero sindical en nuestra legislación laboral vigente, lo cierto es que aquél (el fuero sindical) **NO** es un mecanismo para prolongar la vigencia de una relación laboral cuando se convierte insostenible por las faltas graves cometidas en contra del empleador y mucho menos, un mecanismo que impida el ejercicio del poder de dirección del referido empleador.

- 5.1 Ciertamente, el hecho que un trabajador goce de la protección del fuero sindical **NO** quiere decir que tenga "carta blanca" para realizar cualquier acto, incluso faltas graves y salir bien librado del tema. Antes bien, el propio artículo 30° del TUO LRCT establece expresa y explícitamente limitaciones a los traslados y al despido, dejando a salvo la potestad del empleador de imponer la sanción de despido por la causa justa contemplada en la Ley, esto es, por ejemplo, por la comisión de faltas graves. Pues, el hecho de que la libertad sindical se encuentre reconocida como derecho laboral fundamental por casi todos los instrumentos legales internacionales, **NO** significa que los trabajadores y las organizaciones sindicales están en condiciones de ejercerlo sin restricciones.

6. Luego, no queda sino por reiterar que el fuero sindical que se atribuye la demandante **NO** puede servir para **SOPORTAR** una relación de trabajo **INSOSTENIBLE POR LAS FALTAS GRAVES COMETIDAS EN CONTRA DE LOS INTERESES LEGÍTIMOS DE NUESTRA EMPRESA**, como pretende la actora.

7. Lo expuesto se encuentra respaldado por reconocida doctrina laboral peruana, entre los cuales destacamos al reconocido laboralista el Doctor Guillermo Boza Pró, quien señala en uno de sus artículos referentes al tema, titulado "Despido Nulo y Protección de la Libertad Sindical", lo siguiente:

" (...) dicha protección (la del fuero sindical) no supone una patente de corzo para que puedan incurrir en incumplimientos laborales sin que sean pasibles

de ser sancionados en tanto dure el mandato representativo. Hay que decir, sin embargo, que no es pacífica en la doctrina la determinación de la responsabilidad que genera el incumplimiento de las obligaciones a las que - como cualquier trabajador- están sujetos los dirigentes sindicales. El punto polémico se centra no en el extremo de exonerar de toda responsabilidad a los representantes de los trabajadores por las infracciones que hayan efectuado, sino en la posibilidad de ubicar dentro del poder sancionador del empresario aquellas infracciones que se pudieran haber cometido con ocasión del ejercicio de la función representativa (...)" (sic).

De texto transcrito se evidencia que resulta incuestionable que los trabajadores que poseen los beneficios del "fuero sindical" NO se encuentran permitidos que realizar cualquier acción en el ejercicio de su función representativa, pues igualmente se encuentran sujetos al cumplimiento de sus obligaciones de trabajo, así como de actuar acorde a nuestra legislación vigente.

- 8. De la misma manera, la sentencia emitida con fecha 23 de agosto del año 1999 por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Superior de la República, recaída en la Casación N° 157-98, la cual señala principalmente lo siguiente:

"(...) es nulo el despido cuando se dé por motivo de afiliación a un sindicato o por la participación en actividades sindicales, lo cual no ha sucedido en el presente caso, toda vez que la demandada ha establecido plenamente el motivo del despido y que se encuentra debidamente tipificada (...)" (sic).

De la lectura de la sentencia indicada, adjunta al presente escrito, se puede apreciar que cuando existe un despido por causa justa (falta grave), NO existe despido nulo.

VIII. LA DEMANDANTE NO TIENE DERECHO AL PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, PUES SU DESPIDO OBEDECIÓ Estrictamente al procedimiento de despido iniciado por las faltas graves cometidas

A. LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON LA DEMANDANTE FUE REALIZADA DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO POR LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE

1. La legislación laboral vigente regula las causas de extinción del contrato de trabajo, sea que haya sido a plazo fijo o indeterminado, de conformidad con el artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), bajo los siguientes supuestos.

“Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;

b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;

c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;

d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;

e) La invalidez absoluta permanente;

f) La jubilación;

g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;

h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

(...)” (sic) (el subrayado es nuestro)

En efecto, resulta lógico que las causas de extinción señaladas en el dispositivo legal en mención –ninguna de ellas- **NO** ameritan el pago de una indemnización por despido arbitrario, dado que –como lógicamente se puede concluir- **NO** existe despido arbitrario alguno que pueda provocar el pago de indemnización o compensación económica alguna.

2. Es más, los artículos 34° y 35° de la LPCL nos indican claramente que para las causas de extinción del contrato de trabajo (a tiempo parcial o indefinido, indistintamente) **NO** cabe el pago de una indemnización por despido arbitrario. Considerar que la actora tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario cuando su despido se realizó en función al procedimiento de despido iniciado por la comisión de faltas graves resulta insubsistente. Es decir, considerarlo de esta manera, querría decir que por la muerte del trabajador o – inclusive- por su renuncia voluntaria, su empleador tiene que abonarle una indemnización por despido arbitrario. Esta premisa, como notará su Despacho, es absurda.
3. Con relación a lo anterior debemos señalar además que el hecho de que la actora **NO** tenga derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario **NO** configura la renuncia de un derecho laboral alguno.
4. La renuncia de derechos se presenta cuando un trabajador, abandona o dispone de un derecho que ha sido impuesto a su favor mediante una norma imperativa. Resulta claro que el presente caso **NO** se trata de una “renuncia de derechos” a raíz de que el pago de la indemnización por despido arbitrario **SÓLO** tiene como base la imaginación de la demandante o su intención –indebida- de obtener un beneficio económico, y **NO** de una norma legal imperativa, dado que el cese de su

relación laboral se debió a razón de las faltas graves cometidas por aquella y de acuerdo al procedimiento de despido iniciado por nuestra empresa, en estricto cumplimiento con la legislación vigente.

5. El derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario, como su mismo nombre lo dice, nace por un despido sin causa o justificación alguna. En el presente caso, tal y como lo ha afirmado la misma demandante en su demanda, la extinción de su relación laboral se debió estrictamente al procedimiento de despido iniciado a razón de las faltas graves cometidas por la misma, situación que hace aún más inconsistente su petitorio.

6. Máxime, el Juzgado deberá notar que la demandante **NO** desvirtúa o trata de invalidar las faltas graves cometidas por aquella y que provocaron su despido. En efecto, la demandante **NO** aduce ningún vicio de su voluntad al firmar el acta de constitución del sindicato ni la presencia de algún elemento que pudiera dar como resultado que dicho documento fue invalido o ineficaz. Ante ello, el Juzgado debe entender que el acta de constitución del sindicato, el mismo que evidencia las faltas graves cometidas por aquella, es eficaz. Lo expuesto deja sin lugar a dudas que la extinción de la relación laboral entablada con la demandante se debió exclusivamente al procedimiento de despido iniciado a razón de las faltas graves cometidas por la demandante.

B. LA DEMANDANTE FUE CESADA POR LAS FALTAS GRAVES COMETIDAS POR AQUELLA, POR LO QUE NO SE LE ADEUDA UNA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, COMO PRETENSIÓN SUBORDINADA

1. Como ya hemos adelantado, la demandante sostiene que fue despedida arbitrariamente por nuestra empresa y que en consecuencia, se le adeuda la indemnización por despido arbitrario, como pretensión subordinada a la reposición a su puesto de trabajo.

2. Con relación a lo anterior, debemos señalar que **NO** es cierto que el cese de la demandante se haya producido por decisión arbitraria de nuestra empresa.

Lo cierto es que la demandante fue despedida por la comisión de las faltas graves consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales en quebrantamiento a la buena fe laboral, así como por haber brindado información falsa al empleador con la intención que obtener una ventaja personal, hecho que está acreditado en autos con la carta de imputación de falta grave, acompañado en el presente escrito como **ANEXO 1 – C**.

3. Luego, es claro que el cese de la demandante **NO** fue arbitrario, sino consecuencia de la comisión de falta grave, por lo que **NO** se le adeuda la indemnización por despido arbitrario que reclama.

IX. CONCLUSIÓN

A modo de conclusión y en función de todas las consideraciones precedentemente expuestas, debemos señalar que la presente demanda carece de fundamento real y legal, **por lo que su Despacho deberá declararla infundada en todos sus extremos.**

X. MEDIOS PROBATORIOS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Como medios probatorios de la contestación de demanda, ofrecemos los siguientes:

1. El mérito de la copia simple de la carta de pre – aviso de despido, recibida por la demandante el 10 de febrero del año 2007, con la finalidad de acreditar que el despido iniciado por nuestra empresa a razón de la falta grave cometida por la actora **NO** sufre de ninguna causal de nulidad, **ANEXO 1 – C**;
2. El mérito de la copia simple de la carta de despido, con la finalidad de acreditar que el despido realizado por nuestra empresa a razón de la falta grave cometida por la actora **NO** sufre de ninguna causal de nulidad, **ANEXO 1 – D**;
3. El mérito de la copia simple de la Casación N° 1191-97, CALLAO, **ANEXO 1 – E**;
4. El mérito de la copia simple de la Casación N° 1080-2001-LIMA, **ANEXO 1 – F**;

5. El mérito de las copias simples de las declaraciones realizadas por los señores Carlos Benza Narera y César Bambarén Rojas ante Notario Público, respectivamente, con la finalidad de acreditar las faltas graves cometidas por la demandante, a razón de que se evidencia que la demandante **FALTÓ A LA VERDAD** al informarnos su condición de representante sindical, de su asistencia el día 28 de enero del año 2007 a la reunión de constitución del sindicato cuando –de las pruebas- se encontró laborando, **ANEXO 1 – G;**

6. El mérito de la copia simple del registro de asistencia correspondiente a la demandante y de los señores Carlos Benza Narera y César Bambarén Rojas, correspondiente al día 28 de enero del año 2007, con la finalidad de acreditar las faltas graves cometidas por la demandante, a razón de que se evidencia que la demandante **FALTÓ A LA VERDAD** al informarnos su condición de representante sindical, de su asistencia el día 28 de enero del año 2007 a la reunión de constitución del sindicato cuando –de las pruebas- se encontró laborando, **ANEXO 1 – H;**

7. El mérito de la copia simple del artículo del Doctor Guillermo Boza, titulado “Despido Nulo y Protección de la Libertad Sindical”, con la finalidad de acreditar que, el hecho de que la trabajadora haya poseído la condición de dirigente sindical, no perjudica el despido iniciado a razón de sus faltas graves. **ANEXO 1 – I;**

8. El mérito de la copia simple de la sentencia emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Superior de la República, con fecha 23 de agosto del año 1999, y recaída en el Expediente N° 157-98, con la finalidad de acreditar que, el hecho de que la trabajadora haya poseído la condición de dirigente sindical, no perjudica el despido iniciado a razón de sus faltas graves. **ANEXO 1 – J;**

XI. ANEXOS

Como anexos de la contestación de demanda, adjuntamos los siguientes documentos:

1. Copia simple del Documento Nacional de Identidad de nuestro apoderado, doctor Ricardo Javier Herrera Vásquez. **ANEXO 1 – A;**
2. Copia simple del documento que contiene el poder otorgado a favor de nuestro apoderado, doctor Ricardo Javier Herrera Vásquez. **ANEXO 1 – B;**
3. Copia simple de la carta de pre – aviso de despido, cursada al demandante con fecha 10 de febrero del año 2007. **ANEXO 1 – C;**
4. Copia simple de la carta de despido, cursada al demandante con fecha 19 de febrero del año 2007. **ANEXO 1 – D;**
5. Copia simple de la Casación N° 1191-97 CALLAO. **ANEXO 1 – E;**
6. Copia simple de la Casación N° 1080-2001-LIMA. **ANEXO 1 – F;**
7. Copia simple de las declaraciones realizadas por los señores Carlos Benza Narera y César Bambarén Rojas ante notario público. **ANEXO 1 – G;**
8. Copia simple del registro de asistencia correspondiente a la demandante y de los señores Carlos Benza Narera y César Bambarén Rojas, correspondiente al día 28 de enero del año 2007. **ANEXO 1 – H;**
9. Copia simple del artículo del Doctor Guillermo Boza, titulado “Despido Nulo y Protección de la Libertad Sindical”. **ANEXO 1 – I;** y
10. Copia simple de la sentencia emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Superior de la República, con fecha 23 de agosto del año 1999, y recaída en el Expediente N° 157-98. **ANEXO 1 – J.**

155

POR TANTO:

Al Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima, solicitamos tener por contestada la demanda y en su oportunidad declararla **INFUNDADA** en todos sus extremos.

PRIMER OTROSÍ DECIMOS: Que, de conformidad con los artículos 70° y 82° del Código Procesal Civil, otorgamos las facultades de representación general a que se refiere el artículo 74° del mencionado cuerpo legal, a favor de nuestros abogados doctores Ricardo Javier Herrera Vásquez, Italo Mórtola Flores, Carlos Alberto Cornejo Vargas, Juan José Morán Bernal, María del Pilar Florez Izarra, Ricardo Vilchez Chávarri, Luis Robles Sotelo y César Alfredo Puntriano Rosas. En tal sentido, los letrados en referencia ratifican que sus domicilios reales y procesales se encuentran indicados al inicio del presente escrito y declaran encontrarse instruidos acerca de los alcances de la representación otorgada, la que deberá concordarse con la prevista en el artículo 290° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

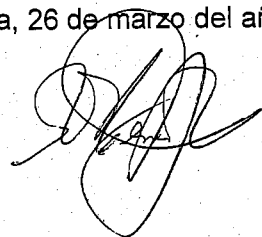
SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS: Que, solicitamos se facilite el recojo de oficios, copias certificadas y partes a los Registros Públicos y cualquier otra gestión que implique el acceso al expediente designamos desde ya, además de los abogados referidos en el Primer Otrosí del presente escrito, a los señores Martha Paola Vera Tudela Galli con Documento Nacional de Identidad N° 40888224, Leonardo Caballero Salavarriga con Documento Nacional de Identidad N° 08678294 y/u Oscar Carrasco Reynaldo con Documento Nacional de Identidad N° 21447914, quienes podrán desempeñar dicha función en forma personal o conjunta.

TERCER OTROSÍ DECIMOS: Que, acompañamos al presente escrito copia del mismo y sus anexos para la demandante; así como el comprobante que acredita el pago de la tasa judicial correspondiente y el derecho de notificación judicial.

Lima, 26 de marzo del año 2007.



RICARDO HERRERA VASQUEZ
ABOGADO
C.A.E. 17048
C.I.C. 4128



JOR
JURIS
DICTA

186

Sec: Luís Enrique Varas Muñoz
Exp: 183427-2007-00170-0
Mat: Nulidad de Despido y Otros
Sum: Absuelvo escrito de contestación a la demanda

SEÑOR JUEZ DEL 27º JUZGADO LABORAL ESPECIALIZADO

S. J.

MIRTHA YLIANA LLANOS MARIN, en lo seguidos con TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A. sobre NULIDAD DE DESPIDO y OTRO; a Usted respetuosamente me presento y digo:

Que, en tiempo oportuno y al amparo de lo dispuesto por el artículo 22 de la Ley Procesal de Trabajo 26636 absuelvo el traslado que se me hace del escrito de contestación a la demanda de la demandada Tienda Departamental Los Olivos S.A. expresando lo siguiente:

1.- Que, en primer término, solicitamos a su despacho se declare infundado y mas propiamente improcedente el pedido que hace esta parte en el punto I de su Escrito de Contestación donde pide que la demanda sea declarada "improcedente" en aplicación de los incisos 5 y 6 del artículo 427 del Código Procesal Civil.

2.- El pedido de la demandada es inconsistente por un lado e improcedente por otro, primero es inconsistente porque no acredita la "inexistencia de conexión lógica entre los hechos y el petitorio"

En efecto, de la simple lectura de mi demanda se puede ver que estoy demandando Nulidad de Despido al amparo del inciso a y b del artículo 29 del D. S. 003-97-TR amparada en el hecho de que la demandada a implementado un Despido Nulo por haberme despedido del trabajo por causas de sindicalización y por mi condición de dirigente sindical, todo lo cual está acreditado en el proceso.

Es improcedente porque la norma procesal imperativa que se aplica en los procesos laborales es la Ley procesal de Trabajo 26636 y mi demanda se encuentra arreglada a lo dispuesto por el artículo 4, 15 y 61 de la precita norma procesal laboral, de tal manera que no se puede pedir la "improcedencia" de una demanda recurriendo a una norma que sólo se aplica de manera supletoria.

3.- De otro lado, resulta simplemente inconsistente y sin fundamento el acuzar a la demandante de "cometer falta grave" cuando esta supuesta falta no existe, no está

acreditado. En cuanto a las articulaciones expresadas en su carta de pre aviso y de despido, en tiempo oportuno y de acuerdo a ley fueron desvirtuados cada una de las supuestas "faltas graves" esgrimidas por la demandada.

4.- En su oportunidad hemos sostenido y acreditado que este despido-obedece a mi condición de Secretaria de Organización, es decir por ser una de las principales dirigentes sindicales y por haber participado, junto a mis demás compañeros de trabajo en la organización del sindicato Unico de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú . Las pruebas de que este despido obedece a mi condición de sindicalista y dirigente sindical corren ofrecidas en demasía en mi demanda.

5.- Pretenda la demanda argumentar la "existencia de una serie de irregularidades" en la formación del Sindicato, al parecer la demandada desconoce que le está vedado intervenir o interferir en la vida sindical, ante esta situación nos veremos obligados a denunciar esta clara interferencia en nuestro Sindicato ante los Organismos Internacionales y el Ministerio de Trabajo y desconoce también que el organizarse en un sindicato no es "falta grave", así como concurrir a la asamblea de constitución, dejar constancia con su firma y luego retirarse por motivos o necesidades de trabajo no es "falta grave" en ninguna parte del mundo, lo que pretende la demandada ilegalmente es "justificar un atropello contra mi Derecho al trabajo encubriendo las verdaderas razones o causas de mi despido orquestando supuestos contemplados como faltas graves en el inciso a y d del artículo 25 del D.S. 003-97-TR que no existe. Es más, no tengo que desvirtuar la supuesta "falta grave" porque esta no existe, nunca a sido cometida por la demandante.

6.- La legalidad de mi proceder en el trabajo está acreditado en mi hoja personal de servicios y la legalidad en el trámite de formación de nuestro Sindicato lo acredita el registro legal que otorgó el Ministerio de Trabajo mediante resolución del 19-02-2007 de tal manera que resulta inconsistente y sin fundamento argumentar que los dirigentes "han incurrido en falta grave" al comunicar sobre la formación del Sindicato a nuestra empleadora cuando esa gestión es una obligación legal y la documentación que presentamos a la empresa y a las Autoridades para el registro de nuestro Sindicato son válidas careciendo de todo fundamento el ilegal cuestionamiento que hace la demandada.

7.- Resulta ilegal e inconsistente igualmente el pretender acusarme de "incumplir mis obligaciones de trabajo vinculadas a la ética" para "aprovecharme del fuero sindical".

La demandada no sabe que el fuero sindical es un derecho inherente a la condición de dirigente sindical que tiene un trabajador cuando es elegido dirigente o cuando esta organizando un sindicato, ambas figuras se han dado en este caso ya que este despido se ha producido una vez que la empresa demandada toma conocimiento de que los trabajadores habíamos organizando un Sindicato y que la demandante era dirigente sindical en el cargo de Organización.

8.- Finalmente debo rechazar las inconsistentes articulaciones de la contraria en su carta de despido cuando argumenta haber cometido "falta grave" contemplado en el inciso a del artículo 25 del D.S. 003-97-TR en el sentido de que "habría incurrido en quebrantamiento de la buena fé laboral incumpliendo mis obligaciones de trabajo relacionados con la ética". Este incongruente argumento NO ESTA ACREDITADO y para ello basta decir que mi trabajo siempre ha sido eficiente y sin ningún problema hasta el último día en que me permitieron trabajar, no existiendo una sólo evidencia o prueba aportada por la demandada en su escrito de contestación que acredite la comisión de esta falta grave.

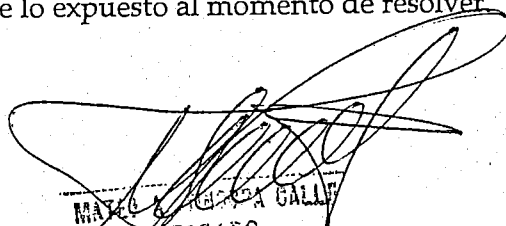
9.- En cuanto al trillado argumento de "haber proporcionado falsa información al empleador a fin de obtener una ventaja personal" que se me imputa debo precisar lo siguiente:

9.1.- El inciso d del artículo 25 de la norma acotada establece que: es falta grave, el uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa, la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja". Se esgrime esta última parte de la norma para imputarme "falta grave" recurriendo para ello a los documentos que como sindicato hemos presentado ante la Autoridad de Trabajo y ante la empresa haciendo conocer la formación del Sindicato y al hacerlo hemos cumplido estrictamente con la ley. Toda esa documentación fue elaborado con arreglo a ley y cada afiliado da fé de ello de tal manera que los argumentos de la contraria en relación a esos documentos son totalmente alejados de la realidad.

POR TANTO:

Pido tener presente lo expuesto al momento de resolver.

Lima, 16 de Abril del 2007.


MATEO & AGUIRRE GALLI
ABOGADO
C.A.U. 10512

AUDIENCIA UNICA

En Lima, siendo las nueve y treinta de la mañana del día veintiséis de junio del año dos mil siete, por ante el Vigésimo Séptimo Juzgado Laboral de Lima, a cargo del señor Juez Dr. Benjamín Carhuas Cántaro y Secretario Luis Varas Muñoz y habiendo hecho el llamado por ley a ambas partes se apersonó en su condición de parte demandante **MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN**, identificada con DNI. N° 09925984, asesorada por su abogado patrocinante Dr. Mateo Alejandro Tincopa Calle, identificado con Registro de CAL N° 18513, y en calidad de demandada **TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.** representado por su apoderado Sergio Luis Da Costa Burga, según poder que exhibe en este acto y cuya copia se agrega en autos, identificado con DNI N° 25856341, asesorado por su abogado patrocinante Dr. José Ricardo Vilchez Chavarri identificado con Registro de CAL N° 24681, quienes concurren al Juzgado con el objeto de llevar a cabo la Audiencia Única programada, en la fecha y hora antes indicada, en el proceso seguido entre las mismas sobre nulidad de despido y otros en el **Expediente No.183427-2007-0087.-**

Acto seguido y estando a que de la revisión de autos aparece que la demandada no ha formulado excepciones ni defensas previas por lo que es el caso dictar el auto de saneamiento respectivo.-

I.- SANEAMIENTO PROCESAL

ATENDIENDO; A que las partes tienen capacidad y legitimidad para obrar, que se han cumplido con los presupuestos procesales y las condiciones de la acción, y de conformidad con lo señalado por el artículo 65° inciso 1° de la Ley Procesal del Trabajo se declara **SANEADO** el proceso y se reconoce la existencia de una relación jurídica procesal válida.

II.- CONCILIACIÓN

En este estado, el Juzgado en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66° de la Ley 26636, se deja constancia de no llegar a una conciliación, por mantener cada una de las partes sus puntos de vistas.-

III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS

Acto seguido, según el Numeral 67 de la Ley Procesal del Trabajo se procede a enumerar los puntos controvertidos y los que van a ser materia de prueba:

- Primero.-** De manera preliminar determinar si la actora ha sido cesado por afiliación y participación en las actividades sindicales del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A, y si por lo tanto corresponde su reposición;
- Segundo.-** De manera subordinada y de desestimarse la primera, establecer la causal de cese de la actora y si dicha causal da lugar a la indemnización por despido arbitrario previsto en la ley;

Así, esta Judicatura considera señalar como puntos controvertidos que van a ser materia de pruebas los puntos **primero y segundo.**

Primera Pregunta: Para que diga si asistió a la Asamblea de Constitución del sindicato el día 28 de enero del 2007, y cual fue el horario en que estuvo presente?

Dijo: Si asistió, y firme la asistencia a las 8:30 de la mañana para dar conformidad a la constitución del sindicato a formarse, y de ahí se apersono a su centro de trabajo.

Segunda pregunta: Para que precise si como se indica en la demanda ha sido secretaria de organización del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A., como es que en el acta de constitución del sindicato del 28 de enero del 2007 no figura como tal?

Dijo: Señala que no aparece en esa Junta Directiva, por que muchas de las personas que figurán ahí fueron despedidos, por eso se tomo la decisión de reconstituir la junta directiva en una segunda asamblea de fecha 01 de febrero del 2007, fecha en la que le me asigna como secretaria de organización.

2).- En mérito de la exhibición que deberá realizar la demandada de los trabajadores Guisseppi Moretti Pozada y Aracelli Peláez Terrones a fin de que informe si los mencionados trabajadores siguen laborando para la empresa o en su defecto han sido cesados, si ese fuera el caso indicar la fecha del cese, a cuyo fin se le concede el término de 5 días de la presente diligencia, para que cumpla con lo solicitado bajo apercibimiento de ley.-

Con lo que concluyó la presente diligencia, firmando los intervinientes en señal de conformidad por ante mi de lo que doy fe.





Expediente N° 087-2007
 Secretario: Luis Enrique Varas
 Escrito N° 03
ALEGATOS

AL VIGÈSIMO SÈPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA:

TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A., en los seguidos por la señorita, **MIRTHA YLEANA LLANOS MARÍN**, por concepto de **NULIDAD DE DESPIDO** y otros, atentamente decimos:

Que, con fecha 27 de agosto del año 2007, hemos sido notificados con la Resolución N° 6, de fecha 8 de agosto del año 2007, mediante la cual se nos confiere el plazo de cinco (5) días hábiles a efectos de que procedamos a presentar nuestros alegatos.

Al respecto, en cumplimiento de lo dispuesto y dentro del plazo conferido, presentamos nuestros alegatos sobre la base de nuestros siguientes argumentos:

I. PUNTOS CONTROVERTIDOS

En el presente caso los puntos controvertidos, consisten en:

- (i) Determinar si la demandante fue cesada a razón de su afiliación y participación en las actividades sindicales del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. (en adelante **SUTGR**);
- (ii) Si al haber cesado a razón de su afiliación sindical, le corresponde su reposición; y
- (iii) De manera subordinada y de desestimarse la primera, establecer la causal de cese de la demandante y si dicha causal da lugar al pago de una indemnización por despido arbitrario de parte de la empresa.

II. LA DEMANDANTE HA REALIZADO UNA INDEBIDA ACUMULACIÓN OBJETIVA ORIGINARIA DE PRETENSIONES

El artículo 52° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante RLFE), norma de obligatorio cumplimiento, excluye a las acciones por nulidad de despido e indemnización por despido arbitrario, por lo que NO es legalmente posible acumular dichas pretensiones, como equivocadamente lo ha hecho la demandante.

A. EL ARTÍCULO 52° DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE FOMENTO AL EMPLEO NO CONTRAVIENE AL ARTÍCULO 12 DE LA LEY PROCESAL AL TRABAJO

El artículo 12° de la Ley Procesal del Trabajo (en adelante LPT) señala que *“hay acumulación objetiva cuando las pretensiones o extremos de la demanda correspondan al mismo titular del derecho y sean de competencia del mismo Juez”* (sic).

Una interpretación aislada de este dispositivo de naturaleza adjetiva nos llevaría a concluir que no existe impedimento para que se acumulen pretensiones de manera originaria, siempre y cuando se cumplan con los dos únicos requisitos allí previstos, es decir:

- (i) Que las pretensiones pertenezcan al mismo titular del derecho; y
- (ii) Que las pretensiones sean de competencia de un mismo juez. Sin embargo, a nuestro entender dicha interpretación es incompleta.

En efecto, de una lectura del artículo 52° del RLFE, norma especial que desarrolla lo previsto en Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728¹, dispositivo

¹ Si nos remitimos a los artículos pertinentes del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante “LPCL”) advertiremos que las figuras de la nulidad de despido y la indemnización por despido arbitrario se regulan por separado y a manera de vías excluyentes, es decir, el trabajador frente a un despido

con rango de ley que regula todo lo concerniente al inicio, desarrollo y terminación de la relación laboral, entre lo cual se encuentra el despido y sus mecanismos de reparación, establece expresamente que:

“(…) La acción indemnizatoria en caso de despido arbitrario, excluye la acción de nulidad de despido.

La acción de nulidad de despido requiere que cuando menos uno de los motivos a que se refiere el Artículo 62 de la Ley, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del mismo. Su ejercicio excluye a la acción indemnizatoria, pero puede optarse en ejecución de sentencia por el pago de la indemnización quedando extinguido el vínculo laboral(sic) (subrayado agregado).

De una lectura concordada de ambos dispositivos podemos constatar que **NO existe conflicto entre los mismos**, ya que como lo señala Neves², *“(…) el conflicto se produce, pues, cuando dos o más normas regulan simultáneamente el mismo hecho, de modo incompatible entre sí (…)*”. (subrayado agregado).

Sin embargo, en el presente caso **NO** existe conflicto normativo al no haber incompatibilidad en la regulación de las normas, pues por un lado tenemos al artículo 52° del RLFE que establece, con total lógica, que **LA ACCIÓN DE NULIDAD DE DESPIDO EXCLUYE LA INDEMNIZATORIA**, y por otro lado, al artículo 12° de la LPT que precisa los requisitos para la procedencia de una acumulación objetiva de pretensiones, **sin señalar que éstos son los únicos que deben observarse para la procedencia de la acumulación.**

podrá recurrir ya sea a demandar su nulidad (si se presenta alguno de los supuestos que lo habiliten) o a demandar el pago de una indemnización por el mismo.

² NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2000 p.127.

Llegar a dicha afirmación implicaría permitir, por ejemplo, la acumulación de las pretensiones de cese de hostilidad y terminación de la relación de trabajo, frente a un acto de hostilidad, cuando dichas vías son lógica y legalmente **EXCLUYENTES**³.

En todo caso, si se quiere relacionar a ambas normas, podemos afirmar que habría una relación de complementariedad, la cual, nuevamente citando a Neves⁴ significa que *“la norma X tiene como característica dejar incompleta la regulación del hecho, razón por la cual la función que cumple la norma Y es la de completarla (...)”*, pudiendo darse esta relación entre normas estatales de distinto rango, como lo son el artículo 12° de la LPT y el artículo 52° del RLFE.

En este caso, la complementariedad operaría en el sentido que, al pretender acumular objetivamente las pretensiones de nulidad de despido e indemnización por despido arbitrario, deberá analizarse si ello es posible tanto a la luz del artículo 12° de LPT como del artículo 52° de la RLFE, norma perfectamente legal y vigente, como lo veremos en el numeral siguiente.

En consecuencia, el Juzgado podrá advertir que no es cierto que las normas sean incompatibles, sino que deben ser leídas armónica y complementariamente.

B. EL ARTÍCULO 52° DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, GOZA DE VALIDEZ CONSTITUCIONAL

La demandante pretende obviar la aplicación del artículo 52° del RLFE, para viabilizar sus pretensiones.

³ Ello se encuentra expresamente previsto en el artículo 35° de la LPCL que establece que: “El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, **podrá optar excluyentemente por:**

a. Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,

b. La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.” (negritas y subrayado nuestros).

En primer lugar debemos precisar que el artículo cuestionado sería en tanto ilegal por supuestamente contravenir una norma con rango de ley e inconstitucional al infringir el artículo 51° de la Constitución sobre la jerarquía normativa⁵.

Asimismo, debemos advertir que la vía para el cuestionamiento de la ilegalidad y lograr su expulsión del ordenamiento jurídico es la correspondiente a la Acción Popular, tal y como lo señala el artículo 200-5 de nuestra Constitución⁶.

Frente a dicha afirmación nos preguntamos: **¿Cuándo el Poder Judicial ha declarado la ilegalidad del artículo 52° del RLFE en el marco de una Acción Popular?** A la fecha **no existe resolución alguna** que se pronuncie sobre la constitucionalidad o legalidad del referido dispositivo. En ese sentido, las afirmaciones de la demandante en cuanto a una presunta incompatibilidad entre el artículo 52° del RLFE y el artículo 12° de la LPT **no pueden ser vinculantes** para el Juzgado pues solamente responden a un interés de parte.

La demandante no ha tenido presente que en la teoría constitucional existe el denominado principio de constitucionalidad o legalidad de las normas, el cual tiene como objetivo dotar de seguridad jurídica a los receptores de las normas (operadores jurídicos) respecto a la adecuación de sus conductas al texto de las mismas.

Así, en aplicación del citado principio, hasta que la norma no sea declarada inconstitucional o ilegal a través del control concentrado o difuso de constitucionalidad, deberá ser tenida como válida, acatada e interpretada de manera armónica con la Constitución y el ordenamiento jurídico en su totalidad.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 005-2002-AI/TC y 002-2003-AI/TC ha sostenido que,

⁴ Ibid. p. 141.

⁵ Artículo 51°.- " La Constitución prevalece sobre toda norma legal, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente (...)"

⁶ Artículo 200°.- "Son garantías constitucionales: (...)"

"(...) No cabe que se declare la inconstitucionalidad de una disposición si, entre sus normas, esto es, los sentidos interpretativos de una disposición legislativa, es posible hallar una que sea compatible con la Constitución. Y aunque en ese caso se aludió a que ello era una exigencia derivada del vacío legislativo que se pudiera crear, con efectos tan o más inconstitucionales que la propia declaración de inconstitucionalidad, las sentencias interpretativas (como la que expidió este Tribunal) se justifican por la regencia de una serie de principios que informan el proceso de inconstitucionalidad, como el indubio pro legislatore, el democrático, y la presunción de constitucionalidad de la ley; del mismo modo, la declaración de invalidez constitucional siempre debe ser la última ratio a la que este Tribunal (y los jueces del Poder Judicial, desde luego) acuda: "Los jueces y tribunales –entre los que se ha incluido este mismo Tribunal, dice la Segunda Disposición General de la LOTC- sólo inaplican las disposiciones que estimen incompatibles con la Constitución cuando por vía interpretativa no sea posible la adecuación de tales normas al ordenamiento constitucional (...)" (subrayado agregado).

En consecuencia, como quiera que el artículo 52° del RLFE goza de la presunción de constitucionalidad, siendo su cumplimiento plenamente exigible hasta que se diga lo contrario en un proceso de Acción Popular o a través del control difuso de constitucionalidad, **es legal y más aún obligatorio atender a su mandato en cuanto al carácter excluyente de la acción por nulidad de despido y la acción por indemnización por despido arbitrario.**

Dicho mandato **NO** es solamente aplicable a la demandante sino también a cualquier operador jurídico.

En consecuencia, el Juzgado podrá advertir que que el artículo 52° del RLFE, norma de carácter imperativo no ha sido tenido en cuenta por la demandante pese a que su aplicación en nuestro ordenamiento es plenamente válida.

5. La Acción Popular, que procede, por infracción de la Constitución y la ley, contra los reglamentos, normas administrativas y resoluciones y decretos de carácter general, cualquiera sea

C. LA CORTE SUPREMA SE HA PRONUNCIADO EN DIVERSAS EJECUTORIAS A FAVOR DE LA APLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 52° DEL RLFE

En efecto, siendo el artículo 52° del RLFE una norma vigente y por ende de obligatorio cumplimiento por su condición de norma imperativa, la Corte Suprema de Justicia, máximo órgano jurisdiccional nacional, en Ejecutorias publicadas en el Diario Oficial El Peruano, ha señalado:

- (i) En la Casación N° 1210-2001 LAMBAYEQUE, expedida el 16 de noviembre de 2001, publicada el 1° de julio de 2002 en el Diario Oficial El Peruano, la Sala Transitoria de Derecho Constitucional estableció en su Undécimo Considerando que:

*“(...) Que, cabe mencionar que cuando un empleador despide a un trabajador sin causa justa o sin observar las formalidades de ley, **este último tiene el derecho de reclamar judicialmente el pago de la respectiva indemnización por despido arbitrario, mas no la nulidad de su despido, a menos que se presente alguno de los supuestos de nulidad previstos en la ley, acciones que de conformidad con el artículo cincuentidós del Decreto Supremo cero uno-noventiséis-TR TIENEN EL CARÁCTER DE EXCLUYENTES(...)**” (negritas, mayúsculas y subrayado agregados).*

La Ejecutoria antes citada ratifica la plena validez y vigencia del artículo 52° del RLFE señalando que **las acciones de nulidad de despido y de cobro de indemnización por despido arbitrario son excluyentes.**

- (ii) Asimismo, en la Casación N° 395-1998 CONO NORTE, expedida el 2 de setiembre de 2003, publicada el 1° de julio de 2004 en el Diario Oficial El Peruano, estableció en su Cuarto Considerando que:

la autoridad de la que emanen (...).”

"(...)Que, siendo nulo el despido, corresponde que, además de declararse fundada la demanda el trabajador sea repuesto en su empleo, **salvo que en ejecución de sentencia opte por la indemnización** (...) (negritas y subrayado agregados).

Esta Ejecutoria confirma lo señalado anteriormente, en el sentido que, de haberse interpuesto una demanda de nulidad de despido, **únicamente** será posible pretender el pago de una indemnización **en ejecución de una sentencia que ampare la demanda, a opción del trabajador accionante.**

- (iii) Finalmente una Ejecutoria muy importante, perfectamente aplicable al caso de autos es la Casación N° 582-2003 APURIMAC de 17 de agosto de 2004, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 3 de enero de 2005, señaló que las acciones de nulidad de despido y cobro de indemnización por despido arbitrario:

"(...) de conformidad con el artículo cincuentidós del Reglamento de la Ley de Fomento - Decreto Supremo cero cero uno - noventa y seis - TR, **su ejercicio es excluyente, toda vez que responden a un hecho generador distinto, en el primer caso, a causales de nulidad, y, en el segundo, a hechos relacionados con la conducta o capacidad del trabajador, fijados en la ley para ambas acciones** (...)". (negritas y subrayado agregados).

Es más, en el Séptimo Considerando de la citada Ejecutoria, respecto a la admisión de demanda se afirma que:

"(...)Que, sin embargo, el órgano jurisdiccional ha procedido a admitir la demanda, tramitarla y expedir las sentencias de mérito, en base a consideraciones incongruentes y **resolviendo como si se tratase de una misma petición, CUANDO LAS PRETENSIONES DE CALIFICACIÓN DE DESPIDO Y DESPIDO ARBITRARIO SON EXCLUYENTES, POR LO QUE INCURREN EN VICIOS DE NULIDAD** (...)". (negritas, mayúsculas y subrayado nuestro).

203

Debemos informar al Juzgado que la citada Ejecutoria **constituye un pronunciamiento de carácter vinculante como se señala en la parte resolutive de la misma, que citamos seguidamente:**

(...)RESOLUCION:

*Declararon **FUNDADO** el recurso de casación de fojas doscientos setenticuatro, interpuesto por Donato Ccoicca Ayquipa; en consecuencia, **NULA** la sentencia de vista de fojas doscientos sesenticinco, su fecha seis de febrero del dos mil tres, **INSUBSISTENTE** la sentencia apelada de fojas doscientos diecinueve, su fecha nueve de setiembre del dos mil dos, y **NULO** todo lo actuado desde el auto admisorio de la demanda, corriente a fojas sesentiuno; DISPUSIERON que el Juez de origen califique la demandada conforme a las consideraciones precedentes; en los seguidos contra la Universidad Tecnológica de los Andes, sobre despido nulo y otros; **ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano por sentar un precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la ley;** y los devolvieron. (...)” (negritas, y subrayado agregados*

En consecuencia, como su Despacho podrá advertir, la Corte Suprema ha reafirmado la vigencia y obligatoriedad del artículo 52° del RLFE, declarando inclusive la nulidad de actos procesales expedidos en contravención de dicha norma imperativa **en una Ejecutoria de carácter vinculante para la judicatura nacional.**

Por tanto, vuestro Despacho, en función de lo señalado expresamente por el artículo 52° del RLFE, norma imperativa que prevé que, las acciones por nulidad de despido e indemnización por despido arbitrario **son excluyentes**, deberá reconocerse la improcedencia de sostener como pretensión subordinada, el pago de una indemnización por despido arbitrario, cuando la demandante exige al mismo tiempo se declare la nulidad de su despido.

III. LA DEMANDANTE NO HA ACREDITADO QUE SU DESPIDO HAYA OBEDECIDO A SU CONDICIÓN DENTRO DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY

1. La demandante atribuye que el inicio del procedimiento de despido se debió a razón de su condición como representante sindical en el nuevo Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley.

Sin embargo, cabe recordar que para la nulidad de un despido "NO basta que se haya presentado formalmente el reclamo ante la autoridad competente sino adicionalmente debe acreditarse la actitud reiterada y maliciosa del empleador de neutralizar los reclamos de su personal⁷ (sic).

2. A lo largo del presente proceso, la demandante ADEMÁS de no probar la existencia de la supuesta nulidad de su despido NO se ha molestado siquiera en señalar una actividad reiterada y maliciosa de nuestra parte a efectos de dar validez a sus argumentos, lo que a lo largo del proceso se ha demostrado que nuestra empresa NUNCA demostró conducta parecida.
3. Por otro lado, hacemos recordar al Juzgado que el despido de la demandante fue la comisión de faltas graves por parte de la misma, faltas que han sido INDUBITABLEMENTE acreditadas a lo largo del proceso.
4. De lo expuesto resulta evidente que la demanda de nulidad de despido (por ser una representante sindical) resulta absolutamente improcedente a razón de que la demandante ni ha acreditado la nulidad del despido ni la presencia de actitudes o conductas precedentes de nuestra parte que puedan evidenciar el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo.

⁷ ARCE ORTIZ, Elmer. La Nulidad del Despido Lesivo de Derechos Constitucionales. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 1999. p.203

IV. EL CESE DE LA DEMANDANTE NO FUE CONSECUENCIA DE UN DESPIDO NULO NI DE UN DESPIDO FRAUDULENTO

1. En virtud de todas las consideraciones expuestas y acreditadas a lo largo del proceso, resulta que el cese de la actora fue consecuencia del estricto cumplimiento de un procedimiento de despido a razón de las faltas graves cometidas por la demandante, y **NO** de un despido nulo, como afirma ella misma.

2. En este sentido, debemos reiterar que el cese de la actora fue consecuencia de un despido por falta grave, sin la presencia causal de nulidad alguna, y que, por ende, la actora **NO** tiene derecho ni a la reposición en el trabajo ni al pago de las remuneraciones devengadas que reclama.

V. LA DEMANDANTE NO DESVIRTUADO LA FALTA GRAVE COMETIDA EN PERJUICIO DE NUESTRA EMPRESA QUE OCASIONO SU DESPIDO

Su Despacho deberá prever que a lo largo del proceso, la demandante **NO** ha desvirtuado las faltas graves imputadas por nuestra empresa. Ante ello, conjuntamente con nuestras alegaciones y pruebas que señalan totalmente lo contrario (que su despido se debió exclusivamente por las faltas graves cometidas por ella misma), deberá declararse Infundada la demanda en todos sus extremos.


Ahora bien, reiteramos que la participación sindical de la demandante, **NO** enerva nuestro derecho de iniciar un procedimiento de despido a razón de las faltas graves cometidas por los trabajadores, situación que deberá ser tomada en cuenta por su despacho.

POR TANTO:

Al Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima, solicitamos tener por presente lo expuesto y declarar **INFUNDADA** la demandan en todos sus extremos.

OTROSÍ DECIMOS: Que, acompañamos al presente escrito copia del mismo para la demandante; así como el comprobante que acredita el pago de la tasa judicial correspondiente y el derecho de notificación judicial.

Lima, 3 de septiembre del año 2007.



RICARDO HERRERA VASQUEZ
ABOGADO
C.A.L. 17948
C.I. 4128

Sec: Luis E. Varas Muñoz
 Exp: 1834279-2007-00087-0
 Mat: Nulidad de Despido y otro
 Sum: Alegato y pedido de Sentencia

SEÑOR JUEZ DEL 27vo JUZGADO LABORAL ESPECIALIZADO

S. J.

MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN, en lo seguidos contra TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A. sobre NULIDAD DE DESPIDO Y OTRO; a Usted respetuosamente me presento y digo:

Que, en tiempo oportuno y dentro del término de ley formulo mis alegatos en autos esperando sean tomados en cuenta al momento de sentenciar:

1.- Que, no existe contradicción entre los datos proporcionados en mi demanda sobre mi fecha de ingreso, ocupación, remuneraciones y fecha de cese, así como el acto fáctico del despido en relación a los datos expresados por la demandada,

2.- Que, esta acreditado en el proceso mi condición de Secretaria de Organización del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú elegida en remplazo del dirigente renunciante Carlos Benza Narrea el día 01 de Febrero del 2007, lo que oportunamente se hizo conocer a los empleadores y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme a los documentos que ofrecí como prueba en la demanda.

3.- Está acreditado en el proceso que la demandante fue despedida el día lunes 19 de febrero del 2007, es decir, 18 días después de haber sido elegida dirigente sindical, despido que deviene en Nulo porque fui separada del trabajo sin que cometiera falta grave y a pesar de estar protegida con el fuero sindical dispuesto por el artículo 29 y 30 del D.S. 003-97-TR y su norma reglamentaria D.S. 011-92-TR.

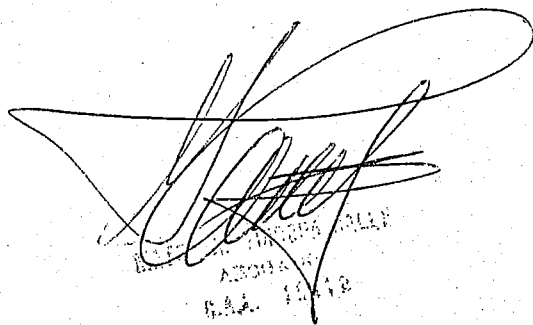
4.- Esta probado que la demandante no a cometido falta grave contemplada en el inciso a y d del artículo 25 del D. S. 003-97-TR. ya que no existe una sola evidencia de que acredite haberse incurrido en incumplimiento reiterado de mis obligaciones de trabajo o desacato a las ordenes de mis superiores.

5.- Que, siendo así, este despido deviene en Nulo porque tiene como motivo verdadero el hecho de habernos organizado en un sindicato y que haya sido elegida secretaria de organización de esta nascente organización sindical.

POR TANTO:

Pido A Usted Señor Juez tener presente lo expuesto.

Lima, 4 de Setiembre del 2007.



A handwritten signature in black ink is written over a faint, circular official stamp. The stamp contains some illegible text, possibly including the name of the organization or the date.

Sec: Luis Enrique Varas Muñoz
 Exp: 183427-2007-0087-0
 Mat: Nulidad de Despido y Otros
 Sum: Absuelvo conocimiento

SEÑOR JUEZ DEL 27º JUZGADO LABORAL ESPECIALIZADO

S. J.

MIRTHA YLIANA LLANOS MARIN, en lo seguidos con TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A. sobre NULIDAD DE DESPIDO y OTRO; a Usted respetuosamente me presento y digo:

Que, en tiempo oportuno y al amparo de lo dispuesto por el artículo 22 de la Ley Procesal de Trabajo 26636 absuelvo el conocimiento que se me hace de un escrito de la contraria en la que hace conocer la situación laboral de los señores trabajadores Guisepe Moretti Pozada y Araceli Pelaez Terronez; sobre el particular debo señalar lo siguiente:

1.- Al momento de constituir el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley SA-Perú el 28 de enero del 2007, tanto el señor Guisepe Moretti Pozada como la señora Araceli Pelaez Terronez mantenía el vínculo laboral con la empresa demandada.

2.- Que, ambos trabajadores fueron nombrados dirigentes principales en el Sindicato Constituyente, de todo lo cual tenía conocimiento la empresa demandada conforme a las pruebas que hemos adjuntando en la demanda.

3.- Que, la separación de estos dirigentes se produjo después del 28 de enero del 2007 en que se constituye el Sindicato de la que la demandante es afiliada y dirigente.

4.- Que, el "Acuerdo de mutuo disenso" no dice nada en relación a la causa verdadera del despido de dichos trabajadores mas aún si vemos que en dicho documento la empresa "los premia todavía" a estos trabajadores con los cuales "estaria acordando un cese"; en realidad lo único que encubre esta cláusula es el despido arbitrario y para poder reforzar esta afirmación que responde a la verdad sugerimos al Juzgado para que, con las facultades que le concede el artículo 28 de la ley procesal de trabajo su despacho les tome una declaración testimonial a dichos trabajadores para

} (4)

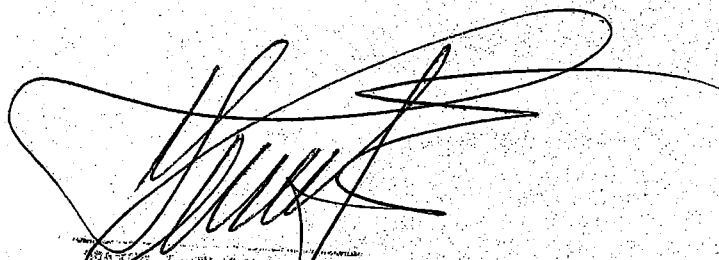
216

que expliquen al Juzgado las condiciones y los verdaderos motivos por los cuales fueron separados del trabajo.

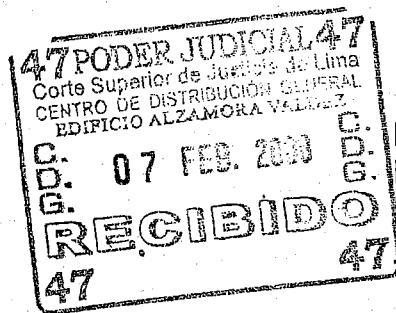
POR TANTO:

Pido tener presente lo expuesto al momento de resolver.

Lima, 6 de Agosto del 2007.



AL SEÑOR JUEFE DEL JUZGADO
LABORAL Nº 1001
CALLE 1001



EXPEDIENTE: N° 087-2007
ESPECIALISTA: LUIS VARAS
ESCRITO N° 09
TÉNGASE PRESENTE

AL 27° JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA:

TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A. en los seguidos por la señorita **MIRTHA LLANOS MARÍN** sobre **NULIDAD DE DESPIDO**, atentamente decimos:

Que, para mejor resolver, solicitamos a su despacho que se sirva tener presentes los argumentos que exponemos a continuación:

I.- **Es nulo todo lo actuado desde el auto admisorio por dar trámite a dos pretensiones excluyentes**

1.- Su juzgado ha incurrido en un grave error que vicia de nulidad el proceso, al dar trámite a una demanda de nulidad de despido que tiene como pretensión subordinada el pago de una indemnización por despido arbitrario.

Como es de público conocimiento, el artículo 52° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, establece expresamente lo siguiente:

“Artículo 52°.- La acción indemnizatoria en caso de despido arbitrario, excluye la acción de nulidad de despido.

La acción de nulidad de despido (...) excluye a la acción indemnizatoria, pero puede optarse en ejecución de sentencia por el pago de la indemnización quedando extinguido el vínculo laboral.” (SIC)

A partir del texto de esta norma queda meridianamente claro que el ejercicio de la acción por nulidad de despido y la acción indemnizatoria se excluyen mutuamente. **La única posibilidad de optar por el cobro de una indemnización por despido es que, habiendo vencido en un proceso de nulidad de despido, en ejecución de sentencia se opte por cobrar la indemnización, dando por concluida la relación laboral.**

2.- En el presente caso, la actora ha formulado su demanda de la siguiente forma:

- a) Pretensión Principal: Nulidad de despido y reposición en el puesto de trabajo, más pago de remuneraciones devengadas.
- b) Pretensión Subordinada: Declaración del despido arbitrario y el consecuente pago de la indemnización.

Así, es fácil apreciar que está formulando ambas pretensiones en el mismo proceso de forma subordinada (de este modo si no se ampara la pretensión principal la actora pretendería que se ampare la pretensión subordinada como producto de lo actuado en el mismo proceso), contraviniendo la norma especial **expresa** contenida en el artículo 52° del Decreto Supremo N° 001-96-TR (RLFE) que **prohíbe** tramitar ambas acciones al mismo tiempo.

3.- Siendo el artículo 52° del RLFE una norma vigente y por ende de obligatorio cumplimiento por su condición de norma imperativa, la Corte Suprema de Justicia, máximo órgano jurisdiccional nacional, en Ejecutorias publicadas en el Diario Oficial El Peruano, ha señalado:

- (i) En la Casación N° 1210-2001 LAMBAYEQUE, expedida el 16 de noviembre de 2001, publicada el 1° de julio de 2002 en el

Diario Oficial El Peruano, la Sala Transitoria de Derecho Constitucional estableció en su Undécimo Considerando que:

“(...) Que, cabe mencionar que cuando un empleador despide a un trabajador sin causa justa o sin observar las formalidades de ley, este último tiene el derecho de reclamar judicialmente el pago de la respectiva indemnización por despido arbitrario, mas no la nulidad de su despido, a menos que se presente alguno de los supuestos de nulidad previstos en la ley, acciones que de conformidad con el artículo cincuentidós del Decreto Supremo cero uno-noventiséis-TR TIENEN EL CARÁCTER DE EXCLUYENTES(...)” (negritas, mayúsculas y subrayado agregados).

La Ejecutoria antes citada ratifica la plena validez y vigencia del artículo 52° del RLFE señalando que las acciones de nulidad de despido y de cobro de indemnización por despido arbitrario son excluyentes.

- (ii) Asimismo, en la Casación N° 395-1998 CONO NORTE, expedida el 2 de setiembre de 2003, publicada el 1° de julio de 2004 en el Diario Oficial El Peruano, estableció en su Cuarto Considerando que:

“(...)Que, siendo nulo el despido, corresponde que, además de declararse fundada la demanda el trabajador sea repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia opte por la indemnización (...)” (negritas y subrayado agregados).

Esta Ejecutoria confirma lo señalado anteriormente, en el sentido que, de haberse interpuesto una demanda de nulidad de despido, únicamente será posible pretender el pago de una indemnización en ejecución de una sentencia que ampare la demanda, a opción del trabajador accionante.

- (iii) Finalmente una Ejecutoria muy importante, perfectamente aplicable al caso de autos es la Casación N° 582-2003 APURIMAC de 17 de agosto de 2004, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 3 de enero de 2005, señaló que las acciones de nulidad de despido y cobro de indemnización por despido arbitrario:

“(...) de conformidad con el artículo cincuentidós del Reglamento de la Ley de Fomento - Decreto Supremo cero cero uno - noventa y seis - TR, su ejercicio es excluyente, toda vez que responden a un hecho generador distinto, en el primer caso, a causales de nulidad, y, en el segundo, a hechos relacionados con la conducta o capacidad del trabajador, fijados en la ley para ambas acciones (...)”. (negritas y subrayado agregados).

Es más, en el Séptimo Considerando de la citada Ejecutoria, respecto a la admisión de demanda se afirma:

“(...)Que, sin embargo, el órgano jurisdiccional ha procedido a admitir la demanda, tramitarla y expedir las sentencias de mérito, en base a consideraciones incongruentes y resolviendo como si se tratase de una misma petición, CUANDO LAS PRETENSIONES DE CALIFICACIÓN DE DESPIDO Y DESPIDO

ARBITRARIO SON EXCLUYENTES, POR LO QUE INCURREN EN VICIOS DE NULIDAD (...) (negritas, mayúsculas y subrayado nuestro).

Debemos informar al Juzgado que la citada Ejecutoria constituye un pronunciamiento de carácter vinculante como se señala en la parte resolutive de la misma, que citamos seguidamente:

(...)RESOLUCION:

*Declararon **FUNDADO** el recurso de casación de fojas doscientos setenticuatro, interpuesto por Donato Ccoicca Ayquipa; en consecuencia, **NULA** la sentencia de vista de fojas doscientos sesenticinco, su fecha seis de febrero del dos mil tres, **INSUBSISTENTE** la sentencia apelada de fojas doscientos diecinueve, su fecha nueve de setiembre del dos mil dos, y **NULO todo lo actuado desde el auto admisorio de la demanda, corriente a fojas sesentiuno; DISPUSIERON** que el Juez de origen califique la demandada conforme a las consideraciones precedentes; en los seguidos contra la Universidad Tecnológica de los Andes, sobre despido nulo y otros; **ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano por sentar un precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la ley;** y los devolvieron. (...)* (negritas, y subrayado agregados)

En consecuencia, como su Despacho podrá advertir, la Corte Suprema ha reafirmado la vigencia y obligatoriedad del artículo 52° del RLFE, declarando inclusive la nulidad de actos procesales

expedidos en contravención de dicha norma imperativa en una Ejecutoria de carácter vinculante para la judicatura nacional.

II.- Hechos probados en los que se sustentó válidamente el despido

4.- La demandante fue despedida por nuestra empresa tras haber comprobado la comisión por parte de aquel de las siguientes faltas graves:

- a) Incumplimiento de obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral; y
- b) Brindar al empleador información falsa con la intención de obtener una ventaja personal.

Los hechos en que se sustentó el despido fueron que el 5 de febrero de 2007 la demandante comunicó que se habría constituido el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley, supuestamente integrado por diversos trabajadores de diversas empresas del mismo sector de actividad. A dicha comunicación se adjuntó un Acta de Constitución en la que se da cuenta que supuestamente el 28 de enero de 2007, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m. se habrían reunido en el local de la CGTP, sito en Jr. Ayacucho N° 173, Cercado de Lima, 36 trabajadores cuyos nombres, apellidos y firmas figuran en el Padrón de Afiliados a dicho supuesto sindicato.

No obstante lo anterior, nuestra empresa descubrió y acreditó documentalmente que varios de los supuestos "asistentes" a la asamblea de constitución del sindicato realmente no asistieron y por el contrario se encontraban laborando normalmente en sus respectivas empresas empleadoras, por lo que sus firmas habían

sido falsificadas. Incluso dos de estos trabajadores (los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas) ante Notario Público confirmaron que no estuvieron presentes en aquella supuesta Asamblea e incluso uno de ellos (Sr. Bambarén) declaró que la firma plasmada en aquel padrón no era suya sino que era una firma falsa (ver Anexo 1-G de la contestación a la demanda).

Más aún, está acreditado en autos que la demandante firmó una carta dirigida a nuestra empresa en la que comunicó la existencia del sindicato, la realización de la asamblea de constitución y adjuntó el padrón de asistentes (ver Anexo 1-H de la demanda).

Como resulta evidente, tales hechos no sólo implican una falta a la honorabilidad y la ruptura de la buena fe laboral que son deberes esenciales de todo trabajador que es parte de una relación laboral, pero no sólo eso, sino también significa que se ha cometido la falta grave consistente en proporcionar al empleador información falsa a fin de obtener protección del fuero sindical y eventualmente gozar de licencias sindicales.

III.- No puede constituirse un sindicato mediante una “asamblea abierta” en la que no estén presentes los afiliados o en la que sólo acudan por breve lapso sólo a estampar su firma

5.- El texto del artículo 16° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dice literalmente lo siguiente:

“Artículo 16°.- La constitución de un sindicato se hará en asamblea y en ella se aprobará el estatuto eligiéndose a la junta directiva, todo lo cual se hará constar en acta, refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez

de Paz de la localidad con indicación del lugar, fecha y nómina de asistentes.”(SIC)

Como puede apreciarse, la asamblea tal como está regulada por el artículo 16° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo **exige que los “asistentes” lo sean realmente**, de modo que estén presentes al momento de aprobarse el estatuto del sindicato, así como al momento de elegir a la junta directiva. Así, el refrendo del acta en la que conste lo antes señalado, por parte de un Notario Público o del Juez de Paz de la localidad, cumplirá la función de garantizar que los afiliados hayan podido ejercer válidamente sus derechos en la asamblea mediante un voto conciente, informado y no manipulado por algún grupo que desee hacerse de cierto poder a costa de la desinformación o la buena fe de otros trabajadores.

Como consecuencia de lo establecido expresamente por el artículo 16° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, es claro que la modalidad de “asamblea abierta” es **totalmente contraria a la ley y por lo tanto invalida la constitución del sindicato**. Más aún, **el hecho de haberse realizado la constitución del sindicato en “asamblea abierta” supone el reconocimiento de que muchos trabajadores no estuvieron presentes en el acto de aprobación de los estatutos ni en la elección de la junta directiva y que luego simplemente firmaron el “padrón de asistentes”**.

- 6.- Lo anterior se ve agravado por las pruebas ofrecidas por nuestra empresa en el sentido que varios supuestos “asistentes” en realidad nunca acudieron a la “asamblea abierta” porque se encontraban laborando efectivamente en el centro de trabajo. Más aún dos de ellos, los señores Carlos Benza y César Bambarén declararon ante Notario Público que no asistieron a dicha “asamblea abierta”, y uno de ellos (el señor Bambarén) precisó además que su supuesta firma en

el padrón de "asistentes" fue falsificada (ver Anexo 1-G de la contestación a la demanda).

IV.- Las declaraciones ante Notario Público producen fe de acuerdo a la Ley del Notariado

- 7.- De acuerdo con el artículo 24° de la Ley del Notariado los instrumentos públicos notariales otorgados con arreglo a lo dispuesto en la ley, **producen fe respecto a la realización del acto jurídico y de los hechos y circunstancias que el notario presencie.**

En el presente proceso nuestra empresa probó fehacientemente mediante el control de asistencia al centro de trabajo que varios trabajadores que figuraban como "asistentes" a la "asamblea abierta" de constitución del sindicato, realmente NO asistieron a la misma, por la sencilla razón de que a las mismas horas se encontraban laborando en el centro de trabajo (ver Anexo 1-H de la contestación a la demanda). Sin perjuicio de ello, los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas declararon (reiterativamente) ante Notario Público que no asistieron a la supuesta "asamblea" de constitución del sindicato, e incluso el señor Bambarén precisó que la firmas que se le atribuía en el padrón de "asistentes" a dicha asamblea NO ERA SUYA SINO UNA BURDA FALSIFICACIÓN. Así, la declaración que ambos señores realizaron ante el Notario Público, conforme a la Ley del Notariado merecen fe.

V.- No se ha acreditado la existencia de una causal de nulidad de despido

- 8.- Sin perjuicio de lo desarrollado hasta el momento, basta revisar lo actuado en el proceso para concluir que **LA DEMANDANTE NO HA ACREDITADO FEHCIAENTEMENTE CUÁL ES EL HECHO O ACTO**

POR EL QUE SE PODRÍA CONCLUIR QUE SU DESPIO FUE NULO.

Como podrá recordarse en autos, los motivos por los cuales nuestra empresa despidió a la demandante fueron la comisión de faltas graves consistentes en el incumplimiento de obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar al empleador información falsa con la intención de obtener una ventaja personal.

Los hechos en que se sustentó el despido fueron que el 5 de febrero de 2007 la demandante comunicó que se habría constituido el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley, supuestamente integrado por diversos trabajadores de diversas empresas del mismo sector de actividad. A dicha comunicación se adjuntó un Acta de Constitución en la que se da cuenta que supuestamente el 28 de enero de 2007, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m. se habrían reunido en el local de la CGTP, sito en Jr. Ayacucho N° 173, Cercado de Lima, 36 trabajadores cuyos nombres, apellidos y firmas figuran en el Padrón de Afiliados a dicho supuesto sindicato.

Hasta el momento ha quedado claramente probado que la supuesta asamblea de constitución realmente fue una simple reunión convocada entre las 08:00 a.m. y las 05:00 p.m. del 28 de enero de 2007, en la que los supuestos asistentes realmente no lo fueron, sino que simplemente se acercaron a firmar un padrón, violándose lo expresamente dispuesto por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en relación a las formalidades que deben observarse en la constitución de un sindicato. Más aún, las violaciones a dichas formalidades han sido corroboradas con las declaraciones ante Notario Público de dos trabajadores (señores Benza y Bambarén) que manifestaron nunca haber asistido a la supuesta asamblea y sin

228

embargo figuraban como "asistentes", precisando uno de ellos (el señor Bambarén) que su supuesta firma estampada en el padrón de asistentes no era suya (o sea, había sido falsificada).

Contrariamente a nuestra clara y objetiva actividad probatoria, la demandante NO HA ACREDITADO la existencia de algún acto ilegal, discriminatorio o antisindical por parte de nuestra empresa que demuestre que su despido pueda ser calificado como nulo.

- 9.- Al respecto, deberá tenerse presente que, por expresa disposición del artículo 37° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, pues quien los alega DEBE PROBARLOS.

Asimismo, el inciso 3 del artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636) establece expresamente que corresponde al trabajador acreditar la existencia del despido y la causal de nulidad cuando la invoque.

Ello está plenamente reconocido en la jurisprudencia laboral, tal como lo señalamos en nuestros alegatos (los que parecen no haber sido tomados en cuenta en absoluto). Así, por ejemplo, la Corte Suprema, mediante la Casación N° 1080-2001-LIMA, a través de su Cuarto Considerando señala que:

“(...) para que se configure la causal de nulidad de despido antes referida es necesario que el trabajador no sólo presente una queja o reclamo contra el empleador ante las autoridades competentes, sino que es requisito sine qua non para su procedencia que existan actitudes o conductas precedentes de éste último que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo de sus

trabajadores, criterio que ha sido establecido a través de diversos pronunciamientos jurisdiccionales” (sic) (el subrayado es nuestro).

Asimismo, para que opere la nulidad del despido es necesario acreditar el fundamento que la origina. En ese sentido, la Corte Suprema ha establecido la necesidad de que los demandantes acrediten la causalidad de su despido tratándose de un despido nulo. En efecto, la Casación N° 1191-97 CALLAO señala que,

“El despido nulo debe tener un nexo de causalidad con el motivo real que lo produce, generalmente de carácter subjetivo, siendo de cargo del demandante la prueba de esa motivación (...)”

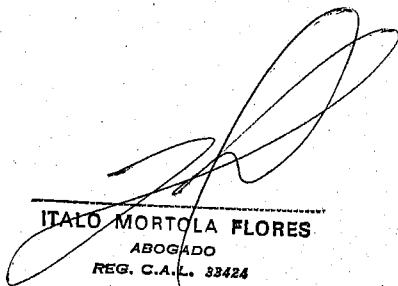
En el presente caso, reiteramos que la actora no ha cumplido con su carga probatoria ya que no ha acreditado que la motivación antisindical fue la causa de su despido.

POR TANTO:

Solicitamos que se tenga presente lo expuesto y como consecuencia de lo actuado en autos se declare infundada la demanda.

OTROSÍ DECIMOS: Adjuntamos copia del presente escrito y cédulas de notificación suficientes.

Lima, 6 de febrero de 2008.


ITALO MORTOLA FLORES
ABOGADO
REG. C.A.L. 33424

Sec: Luís E. Varas Muñóz
 Exp: 193427-2007-00087-0
 Mat: Nulidad de Despido o Indemnización
 Sum: Presento documento para mejor resolver

SEÑOR JUEZ DEL 27vo JUZGADO LABORAL ESPECIALIZADO
 S. J.

MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN, en lo seguidos con
 TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A. sobre NULIDAD DE
 DESPIDO Y OTRO; a Usted respetuosamente me presento y digo:

Que, estando los actuados para emitir sentencia, ruego a su
 despacho tener presente lo expresado por el Juez del 21vo Juzgado Laboral en
 la causa 183421-2007-089-2007, proceso de idénticas condiciones seguidos por
 mi compañero de trabajo y Secretario de Defensa del Sindicato Único de
 Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-PERU don Juan Manuel Chinchay Silva en
 la Sentencia 151-2007 del 30-11-2007 que entre sus considerandos más
 importantes que sustentan la parte resolutive define claramente lo siguiente:

1.- Que, la imputación de "falta grave" esgrimida por la
 demandada no se relacionan con el contrato de trabajo.

2.- Que, está probado en el proceso que la demandante ha
 desarrollado intensa actividad sindical, siendo esta la causal del despido.

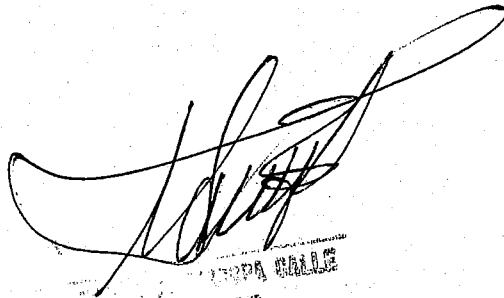
3.- Que, está probado en los hechos la condición de
 dirigente principal del despido así como en el presente caso, se trata del
 despido de la Secretaria de Organización.

4.- Que, los supuestos hechos relacionados con una "falsa
 información" respecto a la concurrencia de los trabajadores a la asamblea de
 constitución del Sindicato tampoco esta plenamente acreditado.

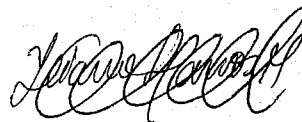
Por tanto:

Pido a Usted Señor Juez tener presente el mérito de la ejecutoria que presento al despacho, haciendo presente que la demandante fue despedida el mismo día y por las mismas supuestas causales de "falta grave" que se esgrimieron para el secretario de defensa.

Lima, 23 de Enero del 2008



OSCAR GILLES
ABOGADO
CALLE 18512



256

Demandante: Mirtha Yleana Llanos Marín.
Demandado: Tienda Departamental Los Olivos S.A.
Materia: Nulidad de despido.
Secretario: Luis Varas Muñoz.
Expediente No. 183427-2007-087.

SENTENCIA No. 29-2008-27° J.L.L

Resolución No. ONCE
Lima, Veintiocho de Marzo
del dos mil ocho.-

VISTOS; Resulta de autos que de fojas 74 a 83, Mirtha Yleana Llanos Marín, interpone demanda en contra de Tienda Departamental Los Olivos S.A., peticionando que se declare la nulidad de su despido, y como consecuencia de ello se le reponga en su puesto habitual de labores y el pago efectivo de sus remuneraciones devengadas hasta la fecha de su reposición, incluyendo los incrementos que se consigan por negociación colectiva, más los intereses generados. Señala haber laborado para su ex empleadora desde el 07 de julio de 1997 al 19 de febrero del 2007, fecha en la que menciona fue despedida en forma ilegal, sólo por el hecho de ser fundadora del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, así como por ejercer el cargo de secretaria de organización del mismo, cumpliendo un record laboral de 9 años y 7 meses. Indica haberse desempeñado como vendedora integral del departamento de electrónica mayor de la Tienda Departamental de Los Olivos S.A., siendo su última remuneración de S/.2,267.35 nuevos soles. Respecto al despido, señala que el mismo tiene como antecedente la constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, el mismo que se constituyó mediante asamblea de trabajadores del 28 de enero del 2007 y ratificada mediante asamblea del 01 de febrero del 2007, notificándole a su empleador el día 05 de febrero del mismo año. Agrega que su condición de dirigente sindical se encuentra acreditado por el expediente presentado ante la División de Registros Sindicales Número 24637-2007-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS, el mismo que contiene tanto el acta de constitución del 28 de enero del 2007, el padrón de afiliados, los estatutos, la nómina de la Junta Directiva, el acta de ratificación de la constitución del Sindicato, así como los nuevos padrones de los afiliados, adjunto a todo ello la comunicación de la creación del sindicato que se efectuó a sus empleadores con fecha 05 de febrero del 2007, acto último que indica dio lugar al despido, toda vez que de manera inmediata luego de tomar conocimiento de su labor sindical como dirigente fue despedida. Menciona que con relación a las imputaciones dadas por su ex empleadora mediante carta de pre aviso y de despido respecto a la supuesta falta grave cometidas las mismas no son más que consecuencia de la violación de sus empleadores respecto a interferir en la vida sindical de sus trabajadores, como a la coacción de la libre decisión de organizar un sindicato en defensa de sus derechos laborales, levantando de manera tendenciosa cargos de supuestas faltas graves, las mismas que indica nunca ha cometido. Admitida la demanda a trámite y realizado el correspondiente emplazamiento la demandada cumple con absolverla conforme a la documental de fojas 131 al 153, sustentándola en la normatividad jurídica que cita, oportunidad en la que señala fácticamente

LOS ANGELES
SECRETARÍA DE TRABAJO
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTROS SINDICALES
DIRECCIÓN DE REGISTROS SINDICALES
DIRECCIÓN DE REGISTROS SINDICALES

que, conforme se advierte de autos, la actora no ha cumplido con acreditar que su despido responda a su participación como miembro del sindicato, ni muchos menos que haya existido una relación de causa-efecto entre el motivo que alega y su despido, toda vez que no ha cumplido con demostrar actividad reiterada y maliciosa por parte de su ex empleadora en contra de los derechos de sus trabajadores, siendo que su representada en ningún momento buscó atentar contra los derechos de organización ni de representación sindical, toda vez que el único hecho real que motivo a su representada para proceder al despido de la actora se debió a las faltas graves cometidas, las mismas que se evidencia en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, y el de brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, hechos que se vieron reflejados una vez que los dirigentes sindicales, incluida la actora, remitieron al empleador carta de fecha 05 de febrero del 2007, en donde se hace de su conocimiento la conformación del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley, en el cual se señala que con fecha 28 de enero del 2007 entre las 11:00 de la mañana y las 5:45 de la tarde, la actora en conjunto con sus compañeros se habrían reunido en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú, donde se encontraba registrado los nombres y firmas de los concurrentes, hecho último que se contradice, con la información manejada por la empresa, ya que según el registro de asistencia del personal que ese día fue a laborar entre las 11:00 de la mañana y 5:40 de la tarde tanto la actora como algunos del personal figuran como asistentes al centro de trabajo, y por otro lado figuran como asistentes de la asamblea de trabajadores, siendo imposible (según señala) que la actora y otros trabajadores hayan podido estar físicamente en dos lugares al mismo al tiempo, hecho que se aprecia en dos declaraciones notariales efectuadas por los trabajadores Carlos Benza Narrea y César Bambaren Rojas, quienes manifiestan que no asistieron a la asamblea de constitución del Sindicato, y sin embargo sus firmas figuran en el acta como si hubieran asistido, así como también se observa que en ese mismo día y en ese lapso de tiempo del observa que tanto en el control de asistencia, así como en el registro de ventas, se denota que la actora estaba laborando en el centro de trabajo, configurándose de esta manera el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo y el quebrantamiento de la buena fe laboral, aún cuando su persona se encontraba en el ejercicio de su libertad sindical, al brindar información falsa a la empresa con la clara intención de obtener una ventaja cual era de gozar del fuero sindical, y siendo que jamás ha impedido que la demandante acudiera en pleno ejercicio de sus derechos sindicales, a la participación de la constitución de la misma. Citadas las partes a audiencia única, la misma se realizó conforme a los términos del acta de fojas 172 a 174, la que se llevó con la asistencia de ambas partes. En ella se declaró saneado el proceso, no pudiéndose llevar a cabo conciliación alguna se procedió a fijar los puntos controvertidos y a la admisión y actuación de los medios probatorios propuestos. Por consiguiente, siendo el estado de la causa el de emitir Sentencia y **CONSIDERANDO; Primero.-** Que, conforme al artículo 27 de la Ley 270936 (Ley Procesal de Trabajo) corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral, 2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos de trabajo, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo,

TRIBUNAL DE JUSTICIA DEL TRABAJO
 Oficina Judicial
 Lima
 2007

3. Al empleador la causa del despido, al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto; **Segundo.-** Que, la relación laboral entre las partes se encuentra acreditada con las copias de las boletas de pago obrantes a fojas 02 a 07, por lo que se tiene por cierto que la actora ha laborado para la demandada durante el periodo del 07 de julio de 1997 hasta el 19 de febrero del 2007; **Tercero.-** Que, la actora ha invocado como causal de su despido las causales previstas en los incisos a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo No.003-97-TR, causales conforme a las cuales es nulo el despido de un trabajador por la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales o ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; no obstante ello la empresa demandada ha señalado que el despido de la actora se ha producido por haber incurrido en falta grave conforme a los incisos a) y d) del artículo 25 de la citada norma legal consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y por brindar información falsa a su empleador con la intención de obtener una ventaja personal; **Cuarto.-** Que, a fojas 08 a 10 obra la carta de preaviso de despido remitida por la demandada de fecha 08 de febrero del 2007, obrando a fojas 17 a 19 la carta de despido de fecha 16 de febrero del 2007; **Quinto.-** Que, a fojas 20 a 37 obran la SOLICITUD DIRIGIDA por Giuseppe Moretti Pozada en representación del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú dirigida al SUB DIRECTOR DE REGISTROS GENERALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE FECHA 30 DE ENERO DEL 2007 solicitando la inscripción del mencionado Sindicato, adjuntando el acta de constitución del mismo de fecha 28 de enero del 2007, hoja de asistencia de los trabajadores a dicha reunión entre los que se encuentra la demandante, aprobación de sus estatutos y el nombramiento de su primera junta directiva; así mismo a fojas 40 obra copia del acta de ~~asamblea general de fecha 01 de febrero del 2007 mediante el cual se acuerda reestructurar la Junta Directiva por un inminente riesgo de despido masivo en contra de los dirigentes e integrantes del Sindicato, remplazando en la directiva a los trabajadores que pudieran estar con contrato a plazo fijo para evitar dificultades en su contratación, así SE NOMBRA A LOS NUEVOS INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA, DESIGNÁNDOSE ENTRE ELLOS A LA DEMANDANTE MIRTHA YLEANA LLANOS MARÍN COMO SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN,~~ el mismo que fuera puesto en conocimiento de la empresa demandada mediante comunicación de fecha 02 de febrero del 2007 y recepcionado por esta con fecha 05 de febrero del 2007 como se advierte de la documental de fojas 38 y 39; así como de la autoridad administrativa de trabajo en la misma fecha (05 de febrero del 2007) como se advierte de la documental de fojas 43 a 45; **Sexto.-** Que, de lo antes expuesto es de concluirse que es un hecho objetivo y cierto que LA EMPRESA DEMANDADA DESDE EL 05 DE FEBRERO DEL 2007 TENÍA CONOCIMIENTO NO SÓLO DE LA EXISTENCIA DE LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. SINO QUE ADEMÁS TENIA CONOCIMIENTO QUE LA DEMANDANTE TENIA EL CARGO DE SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN; **Séptimo.-** 7.1. Que, no obstante ello la demandada cursa carta de preaviso a la demandante con fecha 08 de febrero del 2007 imputándole la comisión de faltas graves previstas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe

RUBEN
 LOS ANGELES VARGAS MURDO
 Secretario Judicial
 Tribunal Laboral de Lima
 Director de Oficina de Casación

laboral y por brindar información falsa a su empleador con la intención de obtener una ventaja personal; **7.2.** Que, en principio cabe resaltar la fecha de remisión de la carta de preaviso, esto es que la misma se ha remitido dentro de las 72 horas de haber tomado conocimiento de la formación de la organización sindical y de los integrantes de su Junta Directiva; **7.3.** Que, así mismo de la carta de preaviso se advierte que la demandada cuestiona el hecho que de acuerdo al acta de constitución del Sindicato (producida el 28 de enero del 2007) estuvieron presentes (entre las 11:00am y las 5:40pm) en la asamblea los trabajadores Carlos Benza Narrea, César Augusto Bambarén Rojas, Elmer Córdova Espinoza, Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón, Jhony Solier Villanueva, Walter Espinoza Catacora, Cristian Pacheco Maldonado, Luis Saavedra Vela, Silvia Ramírez Vela y Arturo Choy Luy e inclusive la propia demandante, no obstante que en dicho horario estuvieron laborando en sus respectivos centro de trabajo, señalando que resulta imposible que estuvieran presentes en dos lugares distintos a la vez, agregando que los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas han declarado (notarialmente) no haber asistido a la referida asamblea y que las firmas que aparecen en el padrón de afiliados no son suyas, lo que significaría la pérdida de la confianza al incumplir elementales obligaciones de trabajo, lo que significa brindar información falsa al empleador a fin de obtener una ventaja personal como es gozar del fuero sindical; **Octavo.-** Que, el numeral 13 del artículo 2 de la Constitución del Estado establece como un derecho fundamental de toda persona el derecho a asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley, lo que es concordante el artículo 2 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en cuanto establece que "El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.", esto significa que ninguna persona y en especial ningún trabajador requiere el consentimiento de su empleador para la conformación o afiliación a un sindicato, porque dicha decisión sólo le corresponde a cada trabajador, admitir lo contrario significaría negar la existencia de dicho derecho fundamental; **Noveno.-** Que, la imputación que hace la empresa demandada respecto del incumplimiento de obligaciones en que habría incurrido la actora, no resulta ser tal, puesto que el Sindicato del cual forma parte existe y como tal ha sido reconocida por la autoridad administrativa de trabajo como se advierte de la correspondiente constancia de inscripción automática emitida por la División de Registro Sindical de fecha 19 de febrero del 2007 obrante a fojas 71 luego de cumplidos los requisitos que la ley señala como se desprende del tenor del citado documento, en este sentido los cuestionamientos que se hacen respecto de la presencia física o no de los integrantes del mismo al momento de la constitución del sindicato sólo pueden corresponder a los propios integrantes de la referida organización sindical, no así al empleador, pues la conformación del mismo corresponde a la asamblea general que es la que decide la constitución del mismo, la aprobación de sus estatutos, la conformación de su junta directiva y los integrantes de esta, no siendo obligación del trabajador (que se derive del contrato de trabajo) el informar o no de la asistencia a una reunión de la cual no forma parte el empleador, pues esta organización sólo tiene que ver con la adecuada defensa de sus intereses frente al empleador; **Décimo.-** Que, así

JUDICIAL
100 ENRIQUE VARAS MORA
 Secretario Judicial
 Sr. Jefe de Oficina
 Centro Superior de Justicia

mismo la imputación referida a la presunta obtención de una ventaja personal, como sería el de beneficiarse del fuero sindical, tampoco resulta ser tal, dado que dicho beneficio proviene de un mandato legal, no tratándose de un beneficio que se atribuya el propio trabajador por decisión unilateral, sino más bien es consecuencia de la decisión de la asamblea general al designar a tal o cual trabajador como su representante, a lo que se agrega el hecho que lo mismo hubiera sido que la demandante sea o no la designada, pues igualmente el mismo beneficio recaería en otro trabajador que la asamblea designe, dado que se trata de un beneficio impersonal, por lo tanto dicha falta grave tampoco existió; **Décimo primero.**- Que, la demandada ha hecho referencia que dos de los trabajadores que aparecieron firmando el acta de constitución del sindicato de fecha 28 de enero del 2007 (Carlos Alberto Benza Narrea y César Augusto Bambarén Rojas), han presentado declaraciones juradas ante notario señalando que no asistieron a la referida asamblea y que tampoco firmaron el padrón de asistencia, como se advierte de las declaraciones obrantes a fojas 108 y 109, no obstante lo afirmado no se encuentra acreditado que efectivamente las firmas consignadas no correspondan a los referidos declarantes y tampoco existen pruebas de la asistencia o no de los referidos trabajadores a la misma, y sin embargo ello no quita ni agrega nada al hecho del despido efectuado por parte de la demandada; **Duodécimo.**- Que, no deja de llamar la atención que de los 09 trabajadores integrantes de la primera junta directiva constituida el 28 de enero del 2007 según consta a fojas 23, dos de ellos (Giuseppe Moretti Pozada quien era Secretario general y Araceli Peláez Terrones quien era Secretaria de asistencia social), han celebrado con la empresa convenios de cese por mutuo disenso con fecha 31 de enero del 2007 como se advierte de las documentales de fojas 176 y 177, es decir dentro de las 72 horas de haberse constituido el Sindicato más aun cuando en los referidos documentos se especifica que el cese de los mismos se producía el mismo 31 de enero del 2007; adicionalmente a ello es de advertirse y como se ha indicado los trabajadores Carlos Benza Narrea quien era secretario de organización y César Augusto Bambarén Rojas aparezcan declarando no formar parte del Sindicato y que la demandante quien era Secretaria de organización de acuerdo a la nueva junta directiva reestructurada el 01 de febrero del 2008 aparezca como despedida por supuestas faltas graves y así mismo el trabajador Juan Manuel Chinchay Silva quien era Secretario de defensa también haya sido despedido como se advierte de la copia de la sentencia expedida por el Vigésimo Primer Juzgado laboral de esta Corte y que obra a fojas 211 a 215, lo que denota la actitud de la empresa demandada de realizar actos antisindicales que atentan contra el legítimo derecho de los trabajadores de constituir y formar parte de un Sindicato, lo que ameritaría la imposición de una sanción; **Décimo tercero.**- Que, así mismo la demandada ha señalado como argumento de defensa citando a Jurisprudencia de la Corte Suprema (Casación No.1080-2001-LIMA adjuntado como anexo 1-F de fojas 106-107), ha señalado que para que se configure la causal de nulidad de despido es necesario que el trabajador no sólo presente una queja o reclamo contra el empleador ante las autoridades competentes, sin que es requisito sine qua non para su procedencia que existan actitudes o conductas precedentes de éste último que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo de sus trabajadores, no obstante ello la propia Corte Suprema en la Casación No.2402-2005-Callao publicado en el

LUIS ANTONIO VILAS
 Secretario Juzgado
 37º Juzgado Laboral de Lima
 Corte Superior de Justicia

diario oficial El Peruano con fecha 30 de noviembre del 2007 ha señalado que "El supuesto contenido en el artículo 47 del Decreto Supremo NO. 001-96-TR, referido a que la queja o reclamo debe necesariamente encontrarse precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores, excede el marco de la ley reglamentada [El Decreto Legislativo No.728], pues no interpreta o reglamenta estrictamente, sin oque agrega un supuesto de hecho no contenido en la norma principal. [...], en tal virtud, ~~no corresponde aplicar en el presente proceso el artículo 47 del Decreto supremo No.001-96-TR a efectos de interpretar el artículo 29, inciso c) del Decreto Legislativo No.728, pues dicha norma restringe indebidamente los supuestos legales para declarar nulo el despido, desnaturalizando la norma reglamentada en contravención del citado artículo 138, inciso 8 de la Constitución"; **Décimo cuarto**- Que, adicionalmente es de indicarse que la propia Corte Suprema al resolver un caso similar al presente en la Casación No.1241-2003-Chincha publicada en el diario oficial El Peruano el 30 de noviembre del 2004 ha establecido que "[A] diferencia de las causales previstas en el artículo 29 del Decreto Supremo No. 003-97-TR cuya comprobación exige un juicio de valor destinado a establecer la relación de causalidad existente con el despido ulterior, la vulneración del fuero sindical, tiene rasgos esencialmente objetivos, pues el despido se produjo por ser el accionante secretario de organización del sindicato, además de ser miembro del sindicato en formación, se produce durante el lapso que va desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres meses después de producido el mismo, ~~se presume por ley su ilegalidad y/o nulidad, salvo la comisión de falta grave debidamente comprobada. [...] no existe necesidad de indagar si existe o no nexo causal entre la afiliación del trabajador a un sindicato en formación con su posterior despido, pues este se presume si se produce dentro del lapso establecido en el texto original del artículo 31 inciso a del Decreto Ley No. 25593 (reproducido en la Ley No. 27912), publicada el ocho de enero del dos mil tres). Tan cierto resulta dicho análisis que incluso tratándose del cese por causa objetiva existe, por mandato del artículo 63, inciso b del Decreto Supremo No. 001-96-TR, la obligación de justificar específicamente la inclusión de trabajadores amparados por el fuero sindical, ya que el sólo hecho de tenerlo le otorga ciertas ventajas en relación con otros trabajadores que no detentan tal atributo"; **Décimo quinto**- Que, por consiguiente habiéndose acreditado que el cese de la demandante se ha producido como consecuencia de su participación en la constitución del sindicato y por formar parte además de la Junta Directiva del mismo a tenor de lo prescrito en los incisos a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo No. 003-97-TR el mismo deviene en nulo, debiendo ordenarse su reposición a su puesto habitual de labores con reconocimiento de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de su cese, esto es desde el 19 de febrero del 2007 hasta la fecha de su reposición efectiva; **Décimo sexto**- Que, además el ~~Convenio No. 98 de la OIT~~ sobre el derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva ratificado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa No. 14712 del 15 de noviembre de 1963, en su artículo 2 establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, siendo que dicha protección deberá ejercerse especialmente 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~~~~

TRIBUNAL JUDICIAL
 JESUS ENRIQUE VARRAS MUNOZ
 Secretario Judicial
 Oficina de Apoyo al Trabajo Colectivo
 Oficina de Apoyo al Trabajo Colectivo

participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo"; **Décimo séptimo.**-Que, siendo que la pretensión principal de la demanda viene constituida por la pretensión de nulidad de despido la misma que mediante la presente Resolución se está amparando, conforme al artículo 78 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria carece de objeto emitir pronunciamiento respecto de la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario propuesta en la demanda; **Décimo Octavo.**-Que, siendo que los demás medios de prueba aportados no enervan el sentido y la conclusión expresada en la presente Resolución; En mérito a estos fundamentos, administrando justicia a nombre de la Nación, **FALLO:** declarando FUNDADA la demanda de fojas 74 a 83, interpuesta por MIRTHA YLEANA LLANOS MARÍN en contra de TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A., en consecuencia NULO EL DESPIDO. ORDENO que consentida o ejecutoriada que sea la presente Resolución, la empresa demandada reponga a la demandante en sus labores habituales, abonándosele las remuneraciones dejadas de percibir durante el período no laborado, más los intereses legales, costas y costos, los mismos que serán determinados en ejecución de sentencia y RECOMIÉNDESE A LA EMPRESA DEMANDADA POR ESTA ÚNICA VEZ RESPETAR EL DERECHO SINDICAL DEL ACTOR ASÍ COMO LAS DEMÁS NORMAS RELATIVAS A DICHO FUERO, BAJO APERCIBIMIENTO DE LEY. HÁGASE SABER.-

LOE ENRIQUE VARAS MURCE
 Secretario Judicial
 1ro Juzgado Laboral de Lima
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



EXPEDIENTE: N° 087-2007
 ESPECIALISTA: LUIS VARAS
 ESCRITO N°
APELACIÓN DE SENTENCIA

AL 27° JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA:

TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A. en los seguidos por **MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN** sobre **NULIDAD DE DESPIDO**, atentamente decimos:

Dentro del plazo establecido por el artículo 62° de la Ley Procesal del Trabajo, interponemos recurso de **APELACIÓN** contra la sentencia emitida por su juzgado, mediante la cual declara fundada la demanda, solicitando que los autos se eleven al superior jerárquico a quien solicitamos que revoque la apelada y declare infundada la demanda, por los fundamentos que exponemos a continuación:

I.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO IMPUGNATORIO

- 1.- Como se ha expuesto oportunamente, los motivos que sustentaron el despido de la actora fueron la comisión de las siguientes faltas graves:
 - a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, regulada en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y
 - b) Brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, regulada en el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- 2.- Los hechos en que se sustentó el despido fueron que el 5 de febrero de 2007 la demandante comunicó que se habría constituido el

266

Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley, supuestamente integrado por diversos trabajadores de diversas empresas del mismo sector de actividad. A dicha comunicación se adjuntó un Acta de Constitución en la que se da cuenta que supuestamente el 28 de enero de 2007, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m. se habrían reunido en el local de la CGTP, sito en Jr. Ayacucho N° 173, Cercado de Lima, 36 trabajadores cuyos nombres, apellidos y firmas figuran en el Padrón de Afiliados a dicho supuesto sindicato.

No obstante lo anterior, nuestra empresa descubrió y acreditó documentalmente que varios de los supuestos "asistentes" a la asamblea de constitución del sindicato (incluida la demandante entre ellos) realmente no asistieron y por el contrario se encontraban laborando normalmente en sus respectivas empresas empleadoras, por lo que sus firmas habían sido falsificadas.

Incluso dos de estos trabajadores (los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas) declararon ante Notario Público que en efecto sus supuestas firmas plasmadas en aquel padrón no eran suyas sino que eran firmas falsas (ver Anexo 1-G de la contestación a la demanda).

Más aún, está acreditado en autos que la demandante firmó una carta dirigida a nuestra empresa en la que comunicó la existencia del sindicato, la realización de la asamblea de constitución y adjuntó el padrón de asistentes (ver Anexo 1-H de la demanda).

Como resulta evidente, tales hechos no sólo implican una falta a la honorabilidad y la ruptura de la buena fe laboral que son deberes esenciales de todo trabajador que es parte de una relación laboral, pero no sólo eso, sino también significa que se ha cometido la falta grave consistente en proporcionar al empleador información falsa a fin

265

de obtener protección del fuero sindical y eventualmente gozar de licencias sindicales.

3.- No obstante lo anterior, el juzgado ha declarado fundada la demanda esencialmente por los siguientes argumentos:

3.1.- Que el incumplimiento de obligaciones laborales y la presentación de información falsa no se han acreditado, ya que el sindicato existe y prueba de ello es la emisión de la constancia de inscripción automática emitida por el Ministerio de Trabajo, luego de haberse cumplido los requisitos que exige la ley para tal constitución.

3.2.- Que la obtención de una ventaja tampoco se acredita, ya que el beneficio del fuero sindical fluye de un mandato legal y no de un acto unilateral del trabajador. Así, se trata de una consecuencia del nombramiento por parte de la Asamblea General del trabajador como representante del sindicato.

3.3.- Que no se encuentra acreditado que los señores Carlos Benza y César Bambarén realmente no hayan asistido a la Asamblea General de constitución del sindicato ni que sus firmas en los padrones sean falsas. Además, señala el juzgado, ello no quita ni agrega nada al despido de la actora.

3.4.- Que el contexto de hechos revelan una actitud antisindical de la empresa, ya que dos de los miembros de la junta directiva inicial cesaron por mutuo disenso el 31 de enero de 2007, dos miembros de la junta directiva reestructurada fueron despedidos por falta grave y dos afiliados más niegan haber estado presentes en la constitución del sindicato.

Todos estos fundamentos no son ciertos ni válidos y serán contradichos uno a la vez en los siguientes puntos del presente recurso.

4.- Para efectos de desmentir las afirmaciones hechas por el juzgado en la sentencia materia de apelación y acreditar la realización de las faltas graves que ocasionaron el despido, haremos un recuento detallado de los hechos PROBADOS que implicaron la comisión de tales faltas graves:

4.1.- En el acta de constitución del sindicato, se afirma que la asamblea general se reunió el 28 de enero de 2007. En dicha acta se indica que estuvo presente el señor Carlos Benza Narrea (incluso se indica que pidió la palabra para manifestar ciertos puntos de vista). Estos hechos han sido desmentidos mediante una declaración realizada ante un Notario Público por el propio señor Benza, quien sostiene que no asistió a la referida reunión, lo que además se acredita con el control de ventas realizadas por él en la fecha que supuestamente asistió a la asamblea, que demuestran que él se mantuvo en el centro de trabajo laborando normalmente.

No obstante las evidencias que hemos presentado para acreditar la falsedad de lo que se indica en el acta de constitución del sindicato, el juzgado ha pasado por alto las evidencias y sin argumento alguno que desmienta lo que hemos acreditado documentalmente, desacredita la manifestación notarial del señor Benza e ignora su registro de ventas que acreditan que realmente nunca asistió a la referida asamblea. Esto es de suma relevancia en la medida que de haberse tomado seriamente en consideración nuestras pruebas se acreditaría la falsedad de la información que la demandante nos

proporcionó, ya que no sólo nos habría alcanzado documentos con información falsa, sino que además la existencia del sindicato sería legalmente inválida.

Más aún, el juzgado ha realizado un DEFICIENTE análisis de las pruebas aportadas por la propia demandante, ya que en la sentencia concluye que no se acredita la inasistencia del señor Benza a la asamblea, pero no sólo resta valor alguno a nuestras pruebas, sino que no repara en que **en el supuesto padrón de asistentes a la asamblea, ofrecido por la demandante como "prueba", no figura el señor Benza.**

- 4.2.- En la misma acta de constitución del sindicato se indica que estuvo presente el señor César Bambarén Rojas, el mismo que supuestamente integró la comisión estatutaria que redactó el estatuto del sindicato durante la supuesta asamblea. Sin embargo, el propio señor Bambarén ha declarado bajo juramento y ante Notario Público que no asistió a la mencionada reunión y también ha negado que la firma que se le atribuye en el supuesto padrón de asistentes sea suya. No obstante ello, el juzgado considera que "no existen pruebas de que el referido señor no asistió", pasando por alto la declaración jurada de éste y además ignorando el control de ventas ofrecido como prueba por nuestra empresa, en el que se acredita que dicho señor estuvo laborando en su centro de trabajo normalmente el día de la supuesta asamblea general.

En consecuencia, si está probado que el trabajador estuvo laborando normalmente en el centro de trabajo y además niega ante Notario Público haber asistido a la asamblea general y niega la autenticidad de la firma que se le atribuye en el supuesto "padrón de asistentes", no comprendemos cómo es

posible que el juzgado sostenga que no existen pruebas de su inasistencia a la asamblea.

- 4.3.- El juzgado ha asumido sin ningún cuestionamiento ni análisis crítico lo sostenido en la supuesta acta de reunión del sindicato fechada el **01 de enero de 2007**, según la cual se reestructuraba la Junta Directiva del sindicato por un "inminente peligro de despido de sus dirigentes e integrantes del sindicato". Sin embargo, el juzgado no repara en el hecho que nuestra empresa recién tomó conocimiento de la supuesta existencia del sindicato a través de la carta que éste nos remitió el **05 de febrero de 2007**. Esto es, cuatro (4) días después de la supuesta reunión en la que se indica que existe un inminente riesgo de despidos masivos.

La pregunta que inmediatamente surge a partir de esta incongruencia entre las fechas en que sucedieron los hechos y lo sostenido por el sindicato es: ¿si nuestra empresa recién se enteró de la existencia del sindicato el 5 de febrero, cómo es posible que se sostenga la existencia de un inminente riesgo de despidos masivos contra los dirigentes e integrantes del sindicato?

Más aún, no existe prueba alguna en autos que le permitan sostener al juzgado que nuestra empresa tenía conocimiento de la existencia del sindicato antes del 5 de febrero de 2007. Entonces, ¿cómo el juzgado puede recoger y otorgarle validez a la supuesta amenaza de despidos masivos contra los trabajadores sindicalizados al día 1 de febrero de 2007? ¿Bajo que argumento o prueba recoge esa arbitraria e improbadamente afirmación y la expone como sustento a favor del fallo emitido?

261

4.4.- En la sentencia materia de apelación se recoge el hecho que el señor Giuseppe Moretti (inicialmente Secretario General del sindicato, conforme se indica en el acta de constitución) concluyó su relación laboral con nuestra empresa el 31 de enero de 2007. Sin embargo, el 01 de febrero de 2007, a pesar de no ser trabajador de nuestra empresa, asistió a la reunión del sindicato, la dirigió y firmó el padrón de asistentes. Este es un vicio sustancial en el procedimiento de constitución y funcionamiento del sindicato, ya que dicha reunión carece de validez en la medida que se contravino una norma expresa de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, según la cual los sindicatos sólo pueden ser integrados por los trabajadores de la empresa, del gremio o de la rama a la que pertenecen. Ello tiene mucha relevancia para los hechos que exponemos a continuación, pero antes es necesario dejar constancia que el juzgado simplemente ha pasado por alto este vicio en el procedimiento de constitución del sindicato, afirmando que el mismo se constituyó correctamente y se cumplieron todos los requisitos que la ley exige para tal acto.

4.5.- Esta probado conforme al anexo 1-J de la demanda que el día 5 de febrero de 2007 (fecha en la que se nos informó de su constitución), el sindicato aún no estaba reconocido ni registrado como tal ante el Ministerio de Trabajo, ya que éste observó una serie de deficiencias que impedían su registro. Así, era falso que al 5 de febrero de 2007 el sindicato ya se encontrara legalmente bien constituido y registrado ante el Ministerio de Trabajo.

Uno de los puntos que el Ministerio de Trabajo observó fue que no quedaba claro qué tipo de sindicato era. Ello se debió a que los supuestos integrantes provenían de diversas empresas de la

misma actividad pero distintas e independientes entre sí, lo que sólo podría dar lugar a un sindicato de rama. No obstante ello, el padrón de asistentes consignaba una cuestionable cantidad de supuestos asistentes de 22 personas, cuando la ley exige para la constitución de un sindicato de rama de actividad por lo menos 50 trabajadores. Es decir, el sindicato no había sido legalmente constituido en la medida que NO CONTABA CON EL NÚMERO MÍNIMO DE INTEGRANTES EXIGIDO POR LA LEY. Como consecuencia de ello, ERA FALSO QUE AL 5 DE FEBRERO DE 2007 EXISTIERA EL SINDICATO.

4.6.- Es recién que supuestamente el 11 de febrero de 2007 se habría realizado una asamblea general para ratificar los acuerdos del 28 de enero de 2007. Lo que significa que en el mejor de los casos el sindicato se habría podido constituir legalmente el 11 de febrero de 2007 y comunicó este hecho al Ministerio de Trabajo el día 16 de febrero de 2007. Es por ello que la constancia de inscripción del Ministerio de Trabajo fue emitido el 19 de febrero de 2007. Como consecuencia de ello, se reitera que ES FALSO QUE EL 5 DE FEBRERO DE 2007 EXISTIERA EL SINDICATO.

4.7.- Sin perjuicio de lo señalado en el punto precedente, consideramos que el juzgado una vez más no ha evaluado con seriedad y detenimiento las pruebas aportadas en autos, ya que tras un simple análisis del anexo 1-K de la demanda, se puede verificar que en el acta de la supuesta reunión del 11 de febrero de 2007 se mencionan como asistentes a 52 personas, en un listado que empieza con el nombre del señor Walter Jhonnatan Ruiz Crisanto y concluye con el nombre del señor José Sánchez Cubas. De ese listado de supuestos asistentes el padrón registra la firma de sólo 41 personas, una de las cuales era

supuestamente el señor César Bambarén Rojas, quien recordemos declaró que no asistió a asamblea o reunión alguna de constitución y que su firma fue falsificada; con lo cual realmente el padrón contaba con 40 firmas de los asistentes declarados en el acta de la asamblea general del 11 de febrero de 2007¹.

Dada la insuficiencia de firmas, el sindicato optó por agregar irregularmente la firma de 9 trabajadores más que **NO FUERON DECLARADOS COMO ASISTENTES A LA ASAMBLEA** del 11 de febrero de 2007, con las que **TAMPOCO ALCANZAN LAS 50 FIRMAS LEGALMENTE REQUERIDAS PARA LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO DE RAMA.**

De ello se desprende que el juzgado ha resuelto el presente proceso sin haber analizado a fondo las pruebas ofrecidas por las partes, recogiendo fácilmente los argumentos de la demandante y rigiéndose por prejuicios o apariencias, ya que no existe otra explicación para el fallo emitido con argumentos simplistas como que la existencia del sindicato está acreditada con la emisión de la constancia de registro del Ministerio de Trabajo, cuando se sabe perfectamente que el Ministerio de Trabajo no realiza un análisis exhaustivo de los requisitos de constitución de los sindicatos en la medida que sólo otorga una constancia de carácter **NO CONSTITUTIVO DE DERECHOS**, por lo que incluso tras su emisión se puede solicitar ante el Poder Judicial la disolución del sindicato por carecer de los requisitos constitutivos que exige la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

¹ No firmaron el padrón de asistentes los señores: César Bambarén Rojas (firma falsificada), Elmer Córdova Espinoza, Cesibell Díaz Espichán, Miguel Salen Morón, Antonio Pay Pay Paredes, César Quiroz Díaz, Yen Escobedo Escobedo, Martín Perleche Otbro, José Abanto Baca, Giovanna Masías Crisanto, José María Gallagher y José Sánchez Cubas.

5.- A modo resumen, podemos sostener enfáticamente que desde el momento que la demandante comunicó hechos falsos a nuestra empresa relacionados con la existencia del sindicato así como de sus asistentes al acto de constitución, ha incurrido en las faltas graves que se le imputaron oportunamente, por lo que NO ha sufrido un despido nulo, ya que además aquella comunicación de hechos falsos implicaba el logro ILEGAL de la protección de fuero sindical para su persona cuando al no encontrarse debidamente constituido el sindicato, la demandante no podía ser legalmente su dirigente, lo que suponía la obtención de una ventaja de forma contraria a ley.

II.- PERJUICIO QUE NOS CAUSA LA RESOLUCIÓN IMPUGNADA

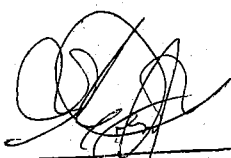
La sentencia apelada nos perjudica en la medida que declara nulo el despido de la actora sin fundamentos válidos, lo que implica que de ser ejecutada dicha resolución tendríamos que reincorporar a una ex trabajadora que realmente cometió faltas graves que convirtieron en inviable la relación laboral que manteníamos con ella. Además, se nos ocasionaría un grave perjuicio económico al tener que abonarle las remuneraciones dejadas de percibir desde su fecha de despido hasta su reincorporación efectiva.

POR TANTO:

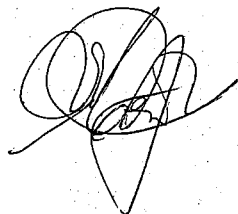
Solicitamos que se tenga por apelada la sentencia y que se eleven los autos al superior jerárquico, a quien solicitamos que revoque la apelada y reformándola la declare infundada.

OTROSÍ DECIMOS: Adjuntamos copias del presente escrito, el arancel por apelación de sentencias y el pago por derecho de notificación.

Lima, 30 de mayo de 2007.


RICARDO HERRERA VASQUEZ
 ABOGADO
 C.A.L.: 17948
 O.I.C.: 4128


ITALO MOTTOLA FLORES
 ABOGADO
 REG. C.A.L. 33424



280

Señores:
MONTES MINAYA
NUE BOBBIO
SERPA VERGARA

Lima, primero de diciembre del dos mil ocho.-

VISTOS: En Audiencia Pública del 07 de octubre del 2008, con el Informe Oral del letrado Mateo Tincopa Calle, abogado patrocinante del demandante e interviniendo como Vocal Ponente el Señor Fernando Montes Minaya, con la prórroga concedida y teniendo en cuenta el periodo concedido por licencia, vienen en revisión la Sentencia de fecha 28 de marzo del 2008 obrante a fojas 235 a 241 que declara fundada la demanda por apelación de la emplazada quien precisa sus agravios a fojas 245 a 254 señalando: 1) que se encuentra acreditado que la demandante firmó una carta dirigida a su empresa en la que comunicó la existencia del sindicato, la realización de la asamblea de constitución y adjunto el padrón de asistentes consignando datos y firmas falsas; siendo que ello no solo implica una falta de honorabilidad y ruptura de la buena fe laboral sino falta grave de proporcionar al empleador información falsa a fin de obtener protección del fuero sindical y gozar de licencias sindicales; 2) el juzgado ha pasado por alto las evidencias de falsedad alegadas por su representada tales como la manifestación notarial de Carlos Benza y el registro de ventas que acredita que el actor realmente nunca asistió a la asamblea; 3) la falsedad de la información proporcionada denota que la existencia del sindicato sería legalmente inválida; 4) que no se repara en que en el padrón de asistentes a la asamblea ofrecido por la demandante como prueba no figura el señor Benza; 5) en el acta de Constitución del Sindicato se indica que estuvo presente Cesar Bambarén Rojas quien supuestamente integró la comisión estatutaria que redactó el estatuto del Sindicato no asistió a la mencionada reunión tal como se desprende de la declaración jurada ante Notario Público; 6) que no se tuvo en cuenta que su representada tomó conocimiento de la supuesta existencia del sindicato a través de carta que le remitieron el 05 de febrero del 2007; 7) que Guiseppe Moretti concluyó su relación laboral con su representada el 31 de enero del 2007, sin embargo al 01 de febrero del 2007 pese a no ser trabajador asistió a la reunión del Sindicato y firmó el padrón de asistentes, lo cual constituye un vicio sustancial en el procedimiento de constitución y funcionamiento del sindicato; 8) que resulta falso que al 05 de febrero del 2007 el sindicato se encontraba legalmente constituido y registrado ante el Ministerio de Trabajo; 9) que el sindicato no fue legalmente constituido en la medida que no se trataba con el número mínimo de integrantes exigido por la ley y; CONSIDERANDO: PRIMERO: Que, la nulidad del despido consiste en

MAGDALENA ROSARIO PAZ CAMA
SECRETARIA DE SALA
Primera Sala Laboral de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

MAGDALENA ROSARIO PAZ CAMA
SECRETARIA DE SALA
Primera Sala Laboral de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

EXPEDIENTE N° 5666-08-S

la reconstitución jurídica de la relación laboral, esto es el derecho del trabajador a la reposición en su trabajo siempre y cuando acredite que se ha vulnerado derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano, estipulados numerus clausus en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en consonancia con el artículo 23° de la Constitución Política del Estado que en su párrafo tercero establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; **SEGUNDO:** Que, la actora sustenta su demanda de nulidad de despido basado en las causales previstas en los literales a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR, señalando haber sido despedida con fecha 19 de febrero del 2007, por ejercer actividades sindicales al fundar el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú y por ejercer el cargo de Secretaria de Organización del Sindicato que fue constituido en sendas asambleas de trabajadores realizadas el 28 de enero del 2007 y ratificada el 01 de febrero del 2007; siendo que en tales casos de violación de derechos fundamentales le corresponde al trabajador procurar la carga probatoria a fin de generar certeza en el juzgador respecto a la ocurrencia de los hechos alegados; **TERCERO:** Que, de conformidad con el inciso 3) del artículo 27° de la Ley Procesal de Trabajo "Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 3. Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto", por lo que dado que la emplazada refiere que el actor habría cometido falta grave prevista en los literales a) y d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR corresponde que previo a establecerse si el cese se produjo como represalia a las actividades sindicales de la actora, verificar primero si el hecho del despido obedece a causa justa, determinando la existencia o no de las causas invocadas por el empleador y si se ha cumplido con el procedimiento de despido que establece el Decreto Supremo N° 003-07-TR de la Ley de productividad y Competitividad Laboral; **CUARTO:** Que, mediante Carta Notarial de Preaviso de fecha 08 de febrero del 2007 obrante a fojas 8/10 la emplazada imputa al actor la comisión de faltas graves tipificadas en los literales a) y d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR -Ley de Productividad y Competitividad Laboral por haber incumplido las obligaciones laborales al quebrantar la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador cuando comunicó con fecha 05 de febrero del 2007 la creación de un supuesto Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley-SUTRAGRISA adjuntando el Acta de Constitución de fecha 28 de enero del 2007, documento en el cual figuran como asistentes trabajadores que en el mismo día y lapso de tiempo se mantuvieron laborando en sus respectivos centros de trabajo, lo que la actora procede

PODER JUDICIAL
MAGDALENA ROSARIO PAZ CAMA
SECRETARIA DE SALA
Primera Sala Laboral de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL
MAGDALENA ROSARIO PAZ CAMA
SECRETARIA DE SALA
Primera Sala Laboral de Lima

EXPEDIENTE N° 5666-08-S

a efectuar sus descargos con fecha 14 de febrero del 2007 obrante a fojas 11/14 y finalmente por Carta Notarial de fecha 16 de febrero del 2007 obrante a fojas 17/19 la emplazada sosteniendo que el actor no habría desvirtuado las faltas graves imputadas procede a formalizar el despido sin precisar la fecha desde la cual se efectiviza dicha medida; **QUINTO:** Que, las faltas imputadas por la emplazada no se hallan debidamente probadas, toda vez que la Carta Notarial del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. dirigida a la emplazada con fecha 05 de febrero del 2007 en la que se comunica la creación de un Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley-SUTRAGRISA no resulta una actuación a instancia personal del emplazado, sino una actuación colectiva de varios trabajadores quienes designaron sus representantes y suscribieron el Acta de Constitución de fecha 28 de enero del 2007, siendo que el alegar la falsedad de las firmas contenidas, tal como se desprende de la Certificación Notarial de fojas 108/109, y referir que algunos trabajadores no se encontraban presentes en dicha Asamblea no resta validez a la celebración de dicho acto, dado que debió efectivizar sus cuestionamientos ante la autoridad administrativa de Trabajo correspondiente por lo que deben desestimarse los agravios expresados por el apelante; **SEXTO:** Que, de la comunicación efectuada el 05 de febrero del 2007 obrante a fojas 38 a 42 se precisa que la actora actuaba como Secretaria de Organización del sindicato, por lo que se encontraba protegida por el fuero sindical previsto en el artículo 31° del Decreto Ley 25593, motivo por el cual desde la comunicación efectuada al empleador acaecido el 05 de febrero del 2007 y hasta tres (3) meses después el mismo no podía ser despedida; no obstante a ello habría sido despedida sin justa causa el 09 de febrero del 2007, tal como se desprende de la constatación Policial de fojas 15, y atendiendo a que la emplazada habría tenido conocimiento oportuno de la designación de la actora como representante sindical; existen suficientes elementos de prueba que permiten determinar que el despido habría sido consecuencia directa de las actuaciones de formación del Sindicato Único de Trabajadores del grupo RIPLEY S.A. -PERÚ; por estas consideraciones **CONFIRMARON** la Sentencia de fecha 28 de marzo del 2008 obrante a fojas 235 a 241 que declara fundada la demanda sobre nulidad de despido y ordena a la demandada reponer a la actora en su puesto habitual de trabajo; con lo demás que contiene, en los seguidos por **MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN con TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.** sobre nulidad de despido y otro; y los devolvieron al Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima.

PODER JUDIC
 MAGDALENA ROSARIO PAZ CAMA
 SECRETARIA DE SALA
 Primera Sala Laboral de Lima
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

2007 FEB -4 PM 3: 47

RECIBIDO

Expediente N° 5666-08
Secretaria: Magdalena Paz
Escrito N°

**INTERPONEMOS RECURSO DE
CASACION**

**A LA PRIMERA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LIMA:**

TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A., en los seguidos por la señora Mirtha Yleana Llanos Mapén, sobre nulidad de despido, atentamente decimos:

Que, con 21 de enero del año 2009, hemos sido notificados con la Resolución de fecha 1º de diciembre del año 2009, mediante la cual se confirma la Sentencia de fecha 28 de marzo del año 2008, emitida por el Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima, la misma que declaró fundada la demanda de nulidad de despido, ordenándonos la reposición de la actora en su puesto habitual de trabajo.

En ese sentido, al no encontrarnos de acuerdo con lo resuelto por la Sala Laboral por los errores sobre el derecho material incurridos y de conformidad con lo establecido en los artículos 54º y siguientes, de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley 27021, interponemos **RECURSO DE CASACION** en función de los siguientes argumentos:

I. FIN Y PROCEDENCIA DEL PRESENTE RECURSO DE CASACIÓN

1. De conformidad con el artículo 54º, inciso a) de la Ley Procesal del Trabajo, el recurso de casación tiene como uno de sus fines esenciales la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral.

En el presente recurso de casación, como desarrollaremos más adelante, vamos a cuestionar la **aplicación indebida de una norma de derecho material**: el artículo 31, literal a) del Decreto Ley N° 25593, Ley que regula las relaciones

laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. Asimismo, el artículo 25º, literal d), del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En esa medida, cumplimos con uno de los fines esenciales de la casación, cual es la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral.

2. El artículo 55 inciso a) de la Ley Procesal del Trabajo establece que, el recurso de casación procede contra las sentencias expedidas en revisión por las Salas Laborales de las Cortes Superiores de Justicia que resuelvan el conflicto jurídico planteado por las partes.

La Resolución de vista materia de la presente impugnación es una sentencia de Sala Laboral que resuelve el conflicto jurídico planteado por las partes, si hubo o no nulidad de despido, al pronunciarse sobre el fondo del asunto declarando fundada la demanda.

II. REQUISITOS DE FORMA.-

El artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo establece diversos requisitos de forma para interponer el recurso de casación, los cuales cumplimos cabalmente en el presente escrito:

- a) Debe interponerse ante la Sala que expidió la resolución impugnada (inciso a). El presente recurso está dirigido y será presentado ante la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, que emitió la Resolución de vista materia del presente cuestionamiento.
- b) Debe interponerse dentro del plazo de 10 días de notificada (inciso b). La Resolución de vista nos fue notificada el 21 de enero del año 2009, por lo que estamos presentando el recurso de casación en tiempo oportuno.

- c) Debe acreditarse el pago de la tasa judicial respectiva (inciso d), como lo hacemos adjuntándola al presente escrito.

III. CAUSALES

Según el artículo 56 de la Ley Procesal del Trabajo son causales del recurso de casación, entre otras:

- a) La aplicación indebida de una norma de derecho material (inciso a);
- b) La inaplicación de una norma de derecho material (inciso c); y
- c) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia (inciso d).

A continuación, vamos a analizar la forma en la cual se cumplen estas causales en el presente caso.

IV. CAUSALES EN LOS CUALES SE FUNDAMENTE NUESTRO RECURSO DE CASACIÓN

A. APLICACIÓN INDEBIDA DE NORMAS DE DERECHO MATERIAL: INTERPRETACIÓN ERRÓNEA DEL ARTÍCULO 25º, LITERAL D) DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADA MEDIANTE EL DECRETO SUPREMO Nº 003-97-TR

1. La resolución de la Sala Laboral señala en su Quinto Considerando lo siguiente: **"Que, las faltas imputadas por la emplazada no se hayan debidamente probadas, toda vez que la Carta Notarial del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. dirigida a la emplazada con fecha 05 de febrero del 2007 en la que se comunica la creación de un Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley – SUTRAGRISA no resulta una actuación a instancia personal del emplazado, sino una actuación colectiva de varios trabajadores quienes designaron sus representantes y suscribieron el Acta de Constitución de fecha 28 de enero del 2007.**

siendo que el alegar la falsedad de las firmas contenidas, tal como se desprende de la Certificación Notarial de fojas 108/109, y referir que algunos trabajadores no se encontraban presentes en dicha Asamblea no resta la validez a la celebración de dicho acto, dado que debió efectivizar sus cuestionamientos ante la autoridad administrativa de trabajo correspondiente por lo que deben desestimarse los agravios expresados por el apelante"(sic) (el subrayado es nuestro).

2. De la lectura de lo anterior, se revela que para la Primera Sala Laboral, no fue justificado imputarle a la demandante la falta grave señalada en el literal d) del artículo 25º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante **LPCL**), dado que la "falsedad" de las firmas para la conformación del Sindicato (el cual la demandante aprovechó para obtener la condición de dirigente sindical), **NO** fue una actuación a instancia personal de la demandante, sino una actuación colectiva de varios trabajadores quienes designaron sus representantes y suscribieron el Acta de Constitución de fecha 28 de enero del año 2007, con firmas falsificadas (hecho acreditado en autos y no desvirtuado por la Sala Laboral).

Asimismo, la Primera Sala Laboral considera –erróneamente claro- que no debimos imputarle a la demandante la falsedad de las firmas en el Acta de Constitución del Sindicato, pues dicho acto no resta validez a la celebración del mismo, debiendo nuestra empresa haberlo cuestionado sólo a la autoridad administrativa correspondiente (es decir, por más que haya existido falsedad en las firmas en el Acta de Constitución del Sindicato, no debimos imputarle a la demandante dicha falta grave, pues además de que la falta fue colectiva, solo debimos quejarnos de la conformación del sindicato a la autoridad administrativa, más no cuestionar de dichos actos a los trabajadores vinculados y a los que aprovecharon de la constitución del Sindicato –aunque sea irregular- para obtener una condición de dirigente sindical, como lo hizo la demandante).

3. De esta manera, consideramos que las fallas en la interpretación del literal d) del artículo 25º de la **LPCL**, se basan en dos razones principalmente:

(ii) En considerar que para que se configure la falta grave consistente en proporcionar información falsa al empleador con la intención de causarle un perjuicio u obtener una ventaja, tiene necesariamente que partir de una actuación a instancia personal, independientemente haya existido o no una falsedad en la información para obtener –efectivamente- una ventaja (en este caso: la condición de dirigente sindical), y a pesar de que **NO** existe norma legal alguna o jurisprudencia que pueda solventarlo; y

(iii) En considerar que, por más que haya existido la falsedad de algunas firmas en el Acta de Constitución del Sindicato, la empresa no debió imputar a los trabajadores vinculados falta alguna, en función de que dicha situación (la falsificación de firmas), no invalidaría el acto. De esta manera, solo nuestra empresa debió cuestionar la conformación del Sindicato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante **AAT**), no sancionar a los trabajadores involucrados o que aprovecharon la conformación de dicho Sindicato (incluso formado con las irregularidades detalladas), para obtener una condición ventajosa (de dirigente sindical), como efectivamente lo hizo la demandante.

4. En este sentido, procederemos a detallar nuestros fundamentos para cada uno de los errores expuestos.

4.1. Es un hecho acreditado en autos que el Acta de Constitución del Sindicato utilizó para su conformación una serie de firmas falsificadas, de varios trabajadores del Grupo Ripley, pues varios trabajadores figuraron como que asistieron a la reunión de constitución cuando realmente se encontraban laborando.

Si bien éste acto, como dice la sentencia cuestionada, fue una actuación colectiva (avalado incluso por la misma demandante como Secretaria de Organización del

Sindicato), el hecho que **NO** haya sido estrictamente una actuación a instancia personal, ello **NO** quiere decir que debemos obviar el hecho de que la demandante haya aprovechado de dicho acto para conformar su condición de dirigente sindical y, de esa manera, aprovechar de los beneficios que dicha condición significa. Además, ese hecho de "aprovechamiento" de la constitución del Sindicato, cuando para aquel se utilizó firmas falsificadas, es un acto claramente de actuación a instancia personal, cometido por la demandante.

Este fue el motivo por el cual se despidió a la demandante, como se trató de dejar en claro, sin embargo para que la Primera Sala Laboral no interpretó bien lo cuestionado. Sorprendentemente se ha inventado algo que ninguna norma lo señala para librar de responsabilidad a la demandante, sin fundamento jurídico alguno.

- 4.2. Sin embargo, lo más importante del error cometido por la Primera Sala Laboral no radica en lo expuesto, sino que la falta grave imputada, como bien lo señala expresamente la norma sobre la materia, **NO** señala que el acto deba ser de actuación personal para que se configure la falta grave. El hecho de que el acto de constitución del sindicato, en el cual se utilizó irregularmente el procedimiento para aquel (dado que fue dotado de firmas falsificadas de varios trabajadores), independientemente haya sido o no una actuación colectiva o no, la intención de la norma o la interpretación correcta de ella radica en que haya sido aprovechado o no un acto falso o irregular para obtener una ventaja y este hecho está de más acreditado en autos.

- 4.3. La Primera Sala Laboral ha mal interpretado y, por ende, aplicado incorrectamente el literal d) del artículo 25º de la **LPCL**, pues ha restringido su aplicación desvirtuándolo del sentido que efectivamente posee.

En efecto, la Primera Sala Laboral determina con su arbitraria aplicación que, para que el hecho de proporcionar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja, sea configurado como falta grave, el acto de haber

proporcionado información falsa tiene que ser necesariamente una actuación de instancia personal, más no colectiva, por más que la demandante –a sabiendas de las arbitrariedades cometidas colectivamente o no- se haya aprovechado de ello para obtener efectivamente una ventaja.

Lo expuesto claramente desnaturaliza el sentido de la norma, pues permitiría, como en el presente caso, que actos irregulares cometidos colectivamente, por más que el trabajador despedido haya sido partícipe del acto irregular o lo haya avalado, no sean suficientes para sancionar a un trabajador que aprovechó del hecho de que se haya proporcionado información falsa al empleador para obtener una ventaja.

Lógicamente **NO** podemos permitir que la Primera Sala Laboral brinde ésta interpretación en contra de derecho, situación que debe ser subsanada por la Corte Suprema. La verdadera aplicación de la norma en cuestión, la cual califica un acto como falta grave y por ende causa justa de despido, es verificar el hecho objetivo si es que el trabajador proporcionó o no información falsa a su empleador para obtener una ventaja, independientemente si el hecho que configuró la falsedad haya nacido de una actuación colectiva o de instancia personal.

En el caso de autos, la demandante se aprovechó del Acta de Constitución del Sindicato, a pesar de que haya sido conformado por varias firmas falsas, incluso lo avaló como Secretaria de Organización del mismo, para obtener su condición de dirigente sindical (lógicamente una ventaja a razón de todos los derechos laborales que gana a través de dicha condición).

De esta manera, para la Corte Suprema no debe quedar duda que la Primera Sala Laboral ha incurrido en una aplicación indebida de las normas laborales, en este caso, del artículo 25º, literal d), de la **LPCL**, con considerar se configura la falta grave detallada sólo si la información falsa nace de una actuación de instancia

personal, y **NO** como objetivamente y claramente lo señala dicho dispositivo legal.

5. Por otro lado, consideramos que existe otra aplicación indebida del literal d), del artículo 25º de la **LPCL**, tras la Primera Sala Laboral considerar que, por más que haya existido la falsedad de algunas firmas en el Acta de Constitución del Sindicato, la empresa no debió imputar a los trabajadores vinculados falta alguna, en función de que dicha situación (la falsificación de firmas), no invalidaría el acto, quedándole solamente a la empresa cuestionar la conformación del Sindicato ante la **AAT**, sin sancionar a los trabajadores involucrados con la falsedad de las firmas y de los que aprovecharon de las mismas.

5.1. En efecto, la aplicación indebida al respecto la fundamentamos porque la Primera Sala Laboral, arbitrariamente, dispone que la empresa se encontraría imposibilitada de sancionar a los trabajadores que falsificaron las firmas en el Acta de Constitución del Sindicato y a los que hicieron provecho de aquella, por más que se haya configurado una falta grave, dado que para ello **SÓLO** la empresa debía acudir a cuestionar la conformación del Sindicato ante la **AAT**.

5.2. La Primera Sala Laboral lo que está realizando con esa tan cuestionable aplicación de las normas es, sin motivo legal alguno, restringir la aplicación como causa justa de despido del artículo 25º, literal d) de la **LPCL**, a pesar de que se haya configurado objetivamente la falta grave detallada en aquella por un trabajador.

No existe norma legal alguna que disponga de alguna restricción o requisito previo para la configuración de la falta grave de tal inciso, pero sin embargo la sentencia cuestionada lo hace, sin fundamento ni razonamiento jurídico alguno. Además, la Primera Sala Laboral limita, repetimos sin fundamento jurídico ni motivación alguna, un derecho del empleador al de sancionar a los trabajadores vinculados a una falta grave, para dejarlo solo al campo de la **AAT**, lo que es doblemente cuestionable.

- 5.3. Es decir, la Primera Sala Laboral nos indica con su aplicación indebida del derecho material que si existe algún cuestionamiento respecto a la validez de un Acta de Constitución de Sindicato, por más que la irregularidad haya sido provocada por la falta grave de algunos trabajadores, el empleador se encontraría imposibilitado de sancionar a los mismos, dado que la **AAT** se encargaría de cuestionar o no la validez del Acta.

Por expuesto por la Primera Sala Laboral lógicamente no tiene motivación alguna, de ahí deriva su irregularidad, pues sólo está tratando de limitar la aplicación del inciso en cuestión para suprimir la falta grave imputada a la demandante y que fue materia de su despido.

La Primera Sala Laboral se está inventando una alternativa a actuar que deja impune a los trabajadores que, conforme a lo descrito legalmente, han podido incurrir en faltas graves, lo que lógicamente debe ser subsanado por la Corte Suprema.

6. De manera que, queda demostrado que el pronunciamiento de vista incurrió en una aplicación indebida de una norma de derecho material (artículo 25º, literal d) de la **LPCL**), por lo que se ha configurado la primera causal para la procedencia del presente recurso de casación.

B. APLICACIÓN INDEBIDA DE NORMAS DE DERECHO MATERIAL: INTERPRETACIÓN ERRÓNEA DEL ARTÍCULO 31º, LITERAL A) DEL DECRETO LEY N° 25593

1. La resolución de la Sala Laboral señala en su Quinto Considerando lo siguiente: **"Que, de la comunicación efectuada el 05 de febrero del 2007 obrante a fojas 38 a 42 se precisa que la actora actuaba como Secretaria de Organización del sindicato, por lo que se encuentra protegida por el fuero sindical previsto en el artículo 31º del Decreto Ley 25593, motivo por el cual desde la comunicación efectuada al empleador acaecido el**

05 de febrero del 2007 y hasta tres (3) meses después el mismo no podía ser despedida; no obstante a ello habría sido despedida sin causa el 09 de febrero del 2007 (...) y atendiendo que la emplazada habría tenido conocimiento oportuno de la designación de la actora como representante sindical; existen suficiente elementos de prueba que permiten determinar que el despido habría sido consecuencia directa de las actuaciones de formación del Sindicato (...)” (sic) (el subrayado es nuestro).

De la lectura de lo anterior, se revela que para la Primera Sala Laboral, es **IMPOSIBLE** despedir a un trabajador, por más que haya incurrido el mismo en falta grave, hasta luego de tres (03) meses de haber comunicado a su empleador su condición de dirigente sindical, tal y como supuestamente lo indica el literal a) del artículo 31º del Decreto Ley N° 25593.

Es decir, el pronunciamiento de vista nos enseña que para los dirigentes sindicales existe más que una estabilidad absoluta durante los primeros tres (03) meses de conocida su condición, pues tendrían carta abierta para cometer cualquier falta grave, las veces que quieran, dado que no podrían ser despedidos durante dicho plazo.

2. Lógicamente, lo expuesto obedece a una aplicación indebida del literal a) del artículo 31º del Decreto Ley N° 25593, pues lo que verdaderamente señala dicho artículo es quienes y por cuánto tiempo gozan algunos trabajadores de fuero sindical. La norma **NO** dice por ningún lado que durante dicho plazo los trabajadores poseer alguna cualidad que les permita no ser despedidos a pesar de cometer faltas graves.
3. Es más, si la demandante era Secretaria de Organización, como también la sentencia de vista lo reconoce expresamente, lo que le correspondía **NO** era la aplicación del literal a) (pues no era cualquier miembro del Sindicato), sino por el

contrario, correspondía la aplicación del literal b) del artículo 31º del Decreto Ley N° 25593.

En efecto, el literal b) del artículo 31º del Decreto Ley N° 25593, señala que gozan del fuero sindical los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. Dicho literal era el que correspondía aplicar para la determinación o no del fuero sindical de la demandante, **NO** el literal a), más aún para lo que lo utiliza la Primera Sala Laboral (para determinar la imposibilidad de despedirla, por más que cometa una falta grave).

4. Ahora bien, como adelantábamos, el literal a) del artículo 31º del Decreto Ley N° 25593, **SÓLO** indica qué trabajadores y por cuánto tiempo gozarían de fuero sindical. **NO** significa de ninguna manera la imposibilidad de despedir o no a un trabajador, a pesar de que haya cometido faltas graves o no.

4.1. El fuero sindical, según el artículo 30º del Texto Único Ordenado de la Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, **TUO LRCT**), es aquel que "**(...) garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin causa justa debidamente demostrada o sin su aceptación (...)**". **NO** es un mecanismo para prolongar la vigencia de una relación laboral cuando se convierte insostenible por las faltas graves cometidas en contra del empleador y mucho menos, un mecanismo que impida el ejercicio del poder de dirección del referido empleador.

4.2. Ciertamente, el hecho que un trabajador goce de la protección del fuero sindical **NO** quiere decir que tenga "carta blanca" para realizar cualquier acto, incluso faltas graves y salir bien librado del tema. Antes bien, el propio artículo 30º del **TUO LRCT** establece expresa y explícitamente limitaciones a los traslados y al despido, dejando a salvo la potestad del empleador de imponer

la sanción de despido por la causa justa contemplada en la Ley, esto es, por ejemplo, por la comisión de faltas graves. Pues, el hecho de que la libertad sindical se encuentre reconocida como derecho laboral fundamental por casi todos los instrumentos legales internacionales, **NO** significa que los trabajadores y las organizaciones sindicales están en condiciones de ejercerlo sin restricciones.

- 4.3. Luego, no queda sino por reiterar que el fuero sindical que se atribuye la demandante **NO** puede servir para **SOPORTAR** una relación de trabajo **INSOSTENIBLE POR LAS FALTAS GRAVES COMETIDAS EN CONTRA DE LOS INTERESES LEGÍTIMOS DE NUESTRA EMPRESA**, como pretende la actora.

Lo expuesto se encuentra respaldado por reconocida doctrina laboral peruana, entre los cuales destacamos al reconocido laboralista el Doctor Guillermo Boza Pró, quien señala en uno de sus artículos referentes al tema, titulado "Despido Nulo y Protección de la Libertad Sindical", lo siguiente:

"(...) dicha protección (la del fuero sindical) no supone una patente de corso para que puedan incurrir en incumplimientos laborales sin que sean pasibles de ser sancionados en tanto dure el mandato representativo. Hay que decir, sin embargo, que no es pacífica en la doctrina la determinación de la responsabilidad que genera el incumplimiento de las obligaciones a las que -como cualquier trabajador- están sujetos los dirigentes sindicales. El punto polémico se centra no en el extremo de exonerar de toda responsabilidad a los representantes de los trabajadores por las infracciones que hayan efectuado, sino en la posibilidad de ubicar dentro del poder sancionador del empresario aquellas infracciones que se pudieran haber cometido con ocasión del ejercicio de la función representativa (...)"(sic).

De texto transcrito se evidencia que resulta incuestionable que los trabajadores que poseen los beneficios del "fuero sindical" **NO** se encuentran permitidos que realizar cualquier acción en el ejercicio de su función representativa, pues igualmente se encuentran sujetos al cumplimiento de sus obligaciones de trabajo, así como de actuar acorde a nuestra legislación vigente.

5. De esta manera, la Primera Sala Laboral nuevamente se equivoca en señalar mediante su pronunciamiento de vista que, a razón del artículo a) del artículo 31º del Decreto Ley N° 25593, la demandante por los primeros (3) meses de conocida su condición de dirigente sindical, no podía ser despedida, por lo que es despido efectuado por nuestra empresa, por más que haya sido en respaldo de una falta grave, es nulo. Lo expuesto –reiteramos- subyace de una incorrecta aplicación de dicha norma, dado que:

- (i) La norma cuestionada **NO** determina la posibilidad o no de despedir a un trabajador, a pesar de que haya cometido una falta grave;
- (ii) La norma **SOLO** señala la aplicación del fuero sindical para los trabajadores;
- (iii) El fuero sindical determina algunos beneficios para los trabajadores pero, de ningún modo, la imposibilidad de despedirlos por más que hayan cometido una falta grave; y
- (iv) El inciso a aplicar para la demandante, **NO** era el literal a), sino por el contrario el literal b), por ser Secretaria de Organización del Sindicato.

De conformidad con lo anterior, podemos concluir que la resolución de la Sala Laboral ha violado el artículo 7º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

V. **DE LA PROCEDENCIA DEL PRESENTE RECURSO DE CASACIÓN EN FUNCIÓN DE LA CAUSAL UTILIZADA (APLIACIÓN INDEBIDA DE UNA NORMA DE DERECHO MATERIAL)**

1. Para la procedencia de los recursos de casación basados en la aplicación indebida de una norma de derecho material, conforme pretende el presente recurso, la jurisprudencia ha sido bastante clara en determinar sus requisitos, tal y como detallamos a continuación:

- En la Casación Nº 2532-98 HUAURA, de fecha 10 de diciembre del año 1999, se señala lo siguiente:

"El Recurso de casación interpuesto no indica con claridad y precisión en cuál de las causales previstas en el artículo cincuenta y cuatro de la Ley Procesal de trabajo se funda, esto es, si en la evidencia de la violación de la Ley, en su errónea interpretación o en la incorrecta aplicación de ella o si en la contradicción jurisprudencial, (...) que siendo ello así, no se satisfacen los requisitos de fondo previstos en el artículo cincuenta y siete, inciso segundo de la Ley procesal del Trabajo; por lo que Declararon Improcedente el Recurso de Casación"
(sic).

- En la Casación Nº 1280-2006 Lima, se señala lo siguiente:

"Que, como se advierte esta fundamentación solo se circunscribe a justificar la denuncia de la norma invocada como erróneamente interpretada, que regula el procedimiento previo del despido en los casos de falta grave relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, mas no así a determinar cual es el sentido y alcance que la impugnante otorga a la norma cuya interpretación recusa, el cual debe ser expuesto con claridad y precisión señalando cual es su correcta interpretación, lo que no se realiza en este caso, pretendiendo mas bien

que esta Sala Suprema re examine los hechos y pruebas, lo cual es ajeno al debate casatorio." (sic) (el subrayado es nuestro)

- En la Casación N° 799-1998 Lima, de fecha 25° de febrero del año 1998, se señala lo siguiente:

"En la causal de contradicción jurisprudencia, no es suficiente su sola invocación, sino además debe cumplirse con la debida fundamentación, sustentando los motivos de su disconformidad, requisito que ha cumplido la recurrente, máxime si acompaña copia de un solo fallo, lo que hace inviable dicha causal." (sic)

2. De esta manera, se puede concluir que para que se determina la procedencia de un recurso de casación que alega la aplicación indebida de una norma de derecho material, el referido recurso deberá:

- (i) Determinar la norma de derecho material aplicada indebidamente;
- (ii) Determinar en qué consiste la incorrecta aplicación de la norma de derecho material;
- (iii) Determinar -claramente- cuál debe ser la correcta aplicación de la norma de derecho material cuestionada; y
- (iv) Fundamentar los motivos por los cuales se sustenta la indebida aplicación de la norma de derecho material cuestionada.

3. El presente recurso ha sido motivado a razón de que la sentencia de vista ha incurrido en la aplicación indebida de dos (02) normas de derecho material: el literal d) del artículo 25° de la **LPCL**, y el literal a) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593.

289

Lo expuesto ya deja en evidencia que el presente recurso cumple con el primer de los requisitos para la procedencia del recurso de casación, según la causal invocada.

4. Por otro lado, el presente recurso ha señalado en qué consiste la indebida aplicación del derecho material, para tal efecto, ofrecemos un detalle de lo expuesto:

4.1. Respecto a la aplicación indebida del artículo 25º, literal d) de la **LPCL**, hemos procedido a señalar que el error de la sentencia de vista es considerar que para que la falta grave se configure, el hecho de haber proporcionado información falsa al empleador, debió ser una actuación a instancia personal, más no colectiva, por más que el trabajador haya sido partícipe de esa conducta colectiva y se haya aprovechado personalmente de la falsedad colectiva para obtener la ventaja indebida.

Además, hemos descrito que la errónea aplicación de éste artículo también se debe a que nos impone no sancionar a los trabajadores, cuando la conducta de brindar la información falsa ha sido colectiva, sino dejarlo en el ámbito de aplicación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, a efectos de cuestionar o no la representatividad de los trabajadores en el Acta de Constitución burlada.

4.2. Asimismo, respecto a la aplicación indebida del artículo 31º, literal a) del Decreto Ley N° 25593, nuestra empresa ha fundamentado que la incorrecta aplicación se debe a que la sentencia de vista considera erróneamente que el tiempo durante el cual la trabajadora debería gozar de fuero sindical, en realidad es un periodo en el cual no puede ser despedida, por más que haya existido causa justa. Es decir, como si dicho plazo (el cual es únicamente del fuero sindical) indica la imposibilidad de despedir a un trabajador. Sin embargo –como hemos adelantado- dicho plazo sólo al fuero sindical, el cual ni siquiera corresponde al aplicable a la demandante, por haber sido Secretaria de Organización (le correspondía el supuesto de fuero sindical del literal b)).

5. De la misma manera, nuestra empresa ha procedido a detallar cuál debió ser la aplicación correcta en cada uno de los supuestos presentados y los fundamentos en que basamos nuestra posición.
6. A razón de lo expuesto, resulta indiscutible que el presente recurso de casación cumple con todos los supuestos de procedencia, por lo que lo expuesto debe ser recogido por la Corte Suprema y, además de declarar procedente en todos los extremos nuestro recurso de casación, declarar infundada la demanda, pues la demandante fue despedida íntegramente a razón de sus faltas graves, más **NO** por su condición sindical, como erróneamente se considera.

VI. INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO 7° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 017-93-JUS Y DEL NUMERAL 3) DEL ARTICULO 139° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

1. El pronunciamiento de vista, de fecha 1° de diciembre del año 2009, emitida por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, para resolver en el sentido antes expuesto no ha señalado ni fundamentado por razones jurídicas porque ha alterado tanto la interpretación de los artículos 25° de la **LPCL**, y 31° del Decreto Ley N° 25593, conforme nos hemos esmerado en detallar precedentemente.

Lo anterior, determina que la Resolución de la Sala Laboral no esté debidamente motivada según el Derecho, esta situación, sin lugar a dudas, constituye un hecho absolutamente irregular.

2. Profundizando en el tema, es preciso señalar que la situación descrita evidencia la comisión de un atentado contra nuestro derecho a un debido proceso, el cual supone que la sentencia emitida por la autoridad jurisdiccional esté debidamente

motivada, lo que como se ha señalado y acreditado precedentemente **NO** ha sucedido en el presente caso.

4. A este respecto, cabe mencionar que el artículo 7º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, dispone que **"En el ejercicio y defensa de sus derechos, toda persona goza de la plena tutela jurisdiccional, con las garantías de un debido proceso. Es deber del Estado el facilitar el acceso a la administración de justicia, promoviendo y manteniendo condiciones de estructura y funcionamiento adecuados para tal propósito"** (sic) (el subrayado es nuestro).

Por su parte, el numeral 3) del artículo 139º de la Constitución dispone que **"Son principios y derechos de la función jurisdiccional (...) la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional (...)"** (sic).

5. El derecho a un debido proceso comporta **"el derecho a la jurisdicción o derecho de acción, entendido como acceso al tribunal, el derecho a ser oído, el derecho a la determinación previa del tribunal, incluso el lugar de realización del juicio, el derecho a la asistencia letrada, el derecho a la prueba (a utilizar los medios de prueba procedentes y pertinentes), el derecho a un juez independiente e imparcial, el derecho a una sentencia motivada (...)"** (sic) (el subrayado es nuestro) (Juan Montero Aroca, Introducción al Derecho Jurisdiccional Peruano. Enmarce E.I.R.L. Lima, 1999. Pág. 156).

Es decir, la garantía del debido proceso supone que todos los justiciables tienen derecho a que las resoluciones jurisdiccionales que se emitan en los procesos en los que son parte, estén debidamente fundamentadas. Cualquier situación que se aparte del esquema descrito importa un atentado contra el derecho al debido proceso.

286

6. De conformidad con lo anterior, podemos concluir que la resolución de la Sala Laboral ha violado el artículo 7º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

POR TANTO:

A la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, rogamos admitir a trámite el presente recurso de casación y elevarlo a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

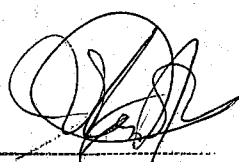
PRIMER OTROSI DECIMOS: Que, el abogado que suscribe la presente se encuentra debidamente autorizado, según lo establecido en el artículo 290º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

SEGUNDO OTROSI DECIMOS: Que, acompañamos el comprobante que acredita el pago de la tasa judicial correspondiente, así como copias suficientes para la parte demandante.

Lima, 03 de febrero del año 2009.



Paola Vera Tudela Galli
ABOGADA
C.A.L. N° 45110



RICARDO HERRERA VASQUEZ
ABOGADO
C.A.L. 17946
S.A.C. 4135

CASACIÓN N° 1417-2009
LIMA

Lima, doce de agosto de dos mil nueve.-

VISTOS; y, CONSIDERANDO: Primero:

Que, el recurso de casación interpuesto por la demandada, Tienda Departamental Los Olivos Sociedad Anónima, cumple con los requisitos de forma que contempla el artículo 57° de la Ley N° 26636 - *Ley Procesal del Trabajo*, modificado por Ley N° 27021, necesarios para su admisibilidad; Segundo: Que, la empresa recurrente denuncia como causales de su recurso: a) *Aplicación indebida de las siguientes normas: i) Artículo 25°, literal d), del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y, ii) Artículo 31°, literal a), del Decreto Ley N° 25593 (Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos a la actividad privada); y, b) Inaplicación de las siguientes normas: i) Artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; y, ii) Artículo 139°, inciso 3), de la Constitución Política del Estado;* Tercero: Que, en lo referente a la denuncia descrita en el acápite a), punto i), *aplicación indebida del artículo 25°, inciso d), del Decreto Supremo N° 003-97-TR;* la recurrente sostiene que la Sala ha mal interpretado y por ende, aplicado incorrectamente la norma denunciada, pues ha restringido su aplicación desvirtuándolo del sentido que efectivamente posee, la Sala Laboral determina con su arbitraria aplicación que, para que el hecho de proporcionar información falsa al empleador con la intención de obtener ventaja, sea configurado como falta grave, tiene que ser necesariamente una actuación de instancia personal, y no colectiva, por mas que la demandante se haya aprovechado de ello para obtener efectivamente una ventaja; Cuarto: Que, es de precisar que el artículo 58° de la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636), modificada por la Ley N° 27021, en su inciso a) establece que, el recurrente debe fundamentar con claridad y precisión qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la norma que debió aplicarse, exigencia que la recurrente no cumple de los fundamentos expuestos de su recurso de casación, lo cual acarrea la inviabilidad de la causal bajo análisis; mas aún, si se verifica que lo pretendido por la recurrente, de acuerdo con los argumentos expuestos en el recurso de casación, es que se proceda a una revaloración de la prueba, y prolongar además, el debate de los hechos discutidos en las sentencias de mérito, aspecto que resulta ajeno a los fines de la casación, por tanto, este extremo denunciado resulta improcedente; Quinto: Que, en cuanto al acápite a), punto ii), sostiene que se ha *aplicado indebidamente el literal a), del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593*, pues lo que verdaderamente señala dicho artículo es a

CASACIÓN N° 1417-2009
LIMA

quienes y por cuanto tiempo gozan algunos trabajadores de fuero sindical, la norma no dice que durante dicho plazo los trabajadores poseen alguna cualidad que les permita no ser despedidos a pesar de cometer faltas graves; y el fundamento del recurso en este extremo no puede prosperar porque además de no constituir la corte de casación una tercera instancia, en la que se puede provocar un nuevo examen crítico de los medios probatorios que dan base a la sentencia, queda excluida de su labor, todo lo referente a la valoración de los elementos de prueba y a la determinación de los hechos, pues no está en la esfera de esta Suprema Sala, juzgar los motivos que formaron la convicción de la instancia de mérito, al establecer la nulidad del despido de la actora; en consecuencia, esta denuncia deviene en improcedente; mas aún, si la recurrente no ha cumplido con indicar que norma es la que debió aplicarse, hecho que le resta claridad y precisión al recurso así fundamentado; **Sexto**: Que, con respecto a la causal prevista en el *ordinal b), punto i)*, de conformidad con el artículo 54° de la acotada Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26626), el recurso de Casación tiene como fines esenciales, la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social y, la unificación de la jurisprudencia laboral nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República; **Sétimo**: Que, en ese sentido, del análisis de este extremo del recurso, se desprende que la recurrente pretende un debate sobre la aplicación de una norma de carácter procesal, por lo que, no puede ser objeto de este recurso extraordinario, reservado sólo para normas de naturaleza material, tal como lo establece el artículo 54° antes invocado, siendo además que, ésta contiene una descripción genérica que no permite dilucidar, de manera específica, el asunto en controversia, deviniendo de esta forma en improcedente este extremo denunciado; **Octavo**: Que, en cuanto al *ordinal b), punto ii)*, de la causal bajo análisis, ha quedado establecido en anteriores pronunciamientos de esta Sala Suprema, que no procede en sede de casación, la denuncia de normas Constitucionales, toda vez que contienen preceptos genéricos, a no ser que exista incompatibilidad entre ésta y una norma legal ordinaria, lo cual no ocurre en el caso de autos; por tanto, éste extremo de la denuncia es igualmente improcedente; **Noveno**: Que, en consecuencia, en el presente caso, al advertirse que el recurso de casación no reúne los requisitos de fondo para su procedencia, corresponde desestimarla en uso de la facultad conferida por la parte *in fine* del artículo 58° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636. Por estas consideraciones: **DECLARARON IMPROCEDENTE** el recurso de casación

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

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

314

CASACIÓN Nº 1417-2009
LIMA

interpuesto a fojas doscientos setentidos a doscientos noventa por la demandada, Tienda Departamental Los Olivos Sociedad Anónima, contra la sentencia de vista, de fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos sesenta y siete, su fecha uno de diciembre de dos mil ocho; **CONDENARON** a la recurrente al pago de la multa de tres Unidades de Referencia Procesal, así como también al pago de las costas y costos originados por la tramitación del presente recurso, en los seguidos por Mirtha Yleana Llanos Marín sobre Nulidad de Despido; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a Ley; interviniendo como Ponente, la señora Juez Supremo Araujo Sánchez; y, los devolvieron.-

S.S.

17 AGO 2009

SÁNCHEZ - PALACIOS PAIVA

YRIVARREN FALLAQUÉ

TORRES VEGA

ARAUJO SÁNCHEZ

CHUMPITAZ RIVERA

SE PUBLICO CONFORME A LEY



Dra. Rosmary Carrón Bordini
Secretaria (e)
Sala de Derecho
Constitucional y Social Transitoria
CORTE SUPREMA