CASACIÓN LABORAL Nº 15113-2017
AREQUIPA
Vulneración a la libertad sindical y otros
PROCESO ABREVIADO-NLPT

Sumilla: *El fuero sindical del que gozan los delegados sindicales no resulta suficiente para obtener el destaque definitivo o la titularidad de una plaza distinta a la que se venía ejerciendo bajo el amparo de un contrato formal.*

Lima, veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número quince mil ciento trece, guion dos mil diecisiete, guion **AREQUIPA,** en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata de los recursos de casación interpuestos por: ***i)*** la demandada, Superintendencia Nacional y de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos noventa y siete a seiscientos veinticuatro; y, ***ii)*** la demandante, Madeleyne Lucy Guzmán Miranda, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos cincuenta y cinco a quinientos sesenta y siete; ambos contra la **Sentencia de Vista** de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos treinta y seis a quinientos cuarenta y ocho, **en cuanto revocó en parte la sentencia emitida en primera instancia** de fecha nueve de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cincuenta y uno a trescientos sesenta, **que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada en parte, disponiendo que la demandada mantenga el traslado temporal de la Delegada Sindical Madeleyne Lucy Guzmán Miranda en la Oficina de Oficiales de la Intendencia de Aduana de Mollendo, en tanto subsista su condición de Delegada Sindical de la mencionada Intendencia;** en el proceso abreviado laboral seguido sobre **vulneración a la libertad sindical y otros**.

CAUSALES DE LOS RECURSOS:

El recurso de casación interpuesto por la demandada, Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – SUNAT, se declaró procedente mediante

resolución de fecha veintidós de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento veintiocho a ciento treinta y ocho del cuaderno formado, por la causal de ***Inaplicación del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú,*** y el recurso de casación interpuesto por la demandante, Madeleyne Lucy Guzmán Miranda, se declaró procedente mediante resolución de fecha veintidós de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y ocho del mismo cuaderno, por la causal de: ***i) Infracción normativa del artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR*****,** correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Antecedentes judiciales

Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de mérito.

1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas sesenta y siete a noventa y uno, subsanada mediante escrito obrante a fojas noventa y cinco, la demandante pretende su destaque definitivo a la Intendencia de Aduana de Mollendo, por vulneración a la libertad sindical. Asimismo, se disponga que la accionada se abstenga de seguir realizando actos que atenten contra la libertad sindical y acciones de discriminación antisindical contra el Sindicato Macroregional de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria-SINMATRA SUNAT o de la organización sindical mayor que integre o como pueda llamarse a posterior la organización de trabajadores, más el pago de costos y costas procesales.

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante sentencia del nueve de marzo de dos mil diecisiete, declaró infundada la demanda. Argumentó que al no encontrarnos ante un traslado

sino ante el retorno de la actora a su unidad de origen, en la Intendencia de Tumbes, al momento de solicitar y concederse su traslado temporal la misma no ostentaba ningún cargo sindical, por lo que en conclusión no se encuentra amparada por el fuero sindical al que hacen referencia los artículos 30° y 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR. Agrega que no se han acreditado los supuestos actos de discriminación antisindical por trato desigual respecto de otros trabajadores, como Jorge Antonio Córdova Ponce, Rubén Canlla Valenzuela y Wilber Saavedra Escobar.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Tercera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, revoca en parte la sentencia apelada que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada en parte, disponiendo que la demandada mantenga el traslado temporal de la Delegada Sindical Madeleyne Lucy Guzmán Miranda en la Oficina de Oficiales de la Intendencia de Aduana de Mollendo, en tanto subsista su condición de Delegada Sindical de la mencionada Intendencia, así como que la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria-SUNAT se abstenga de trasladarla a lugar distinto del que corresponde al ejercicio de su cargo de dirigente sindical, en cuanto subsista esa designación, e infundada la demanda en lo que respecta a acciones de discriminación antisindical por trato desigual y que la accionada proceda al destaque definitivo de la actora.

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Respecto al recurso de casación de la parte demandada

Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente respecto de la parte demandada está referida a la ***infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú,*** disposición que regula lo siguiente:

> *"Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (…) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (…)".*

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la debida motivación de las resoluciones judiciales. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497 [1], Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, la causal devendrá en **infundada,** pasando en ese escenario a la evaluación de la causal material que contiene el recurso planteado por la parte demandante.

Precisiones respecto al inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Quinto: En relación a la indicada causal, debe tenerse en cuenta que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustado a las

---

[1] ***Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo***
Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado
Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva.

El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente:

> *"(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que 'el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso'".*

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

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

Solución al caso concreto

Sexto: De la revisión de la Sentencia de Vista no se advierte que el Colegiado de mérito haya infringido la disposición constitucional denunciada, toda vez que expresa los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la conclusión arribada de acuerdo a las pretensiones y el contradictorio plasmado.

Séptimo: La recurrente sostiene que la impugnada no ha emitido una respuesta congruente con las pretensiones planteadas en la demanda, al conceder un estado temporal de destaque de la accionante, que no ha sido pedido en la demanda. No obstante, este Colegiado Supremo aprecia que lo decidido en la Sentencia de Vista no se aleja de lo que sustancialmente se reclama en la demanda ni de lo que ha sido materia de debate a lo largo del proceso, desde que en su considerando undécimo precisa que la protección que otorga el fuero sindical no faculta a la actora a obtener la titularidad de una plaza o cargo distinto al que ha sido designada, sin que ello sea óbice para que en atención a esa misma protección no se ampare el destaque definitivo, pero sí uno provisional, hasta que culmine la designación sindical recibida por la accionante.
Ello denota una adecuada ponderación de la Sala Superior de los derechos en conflicto y el dictado de una decisión que se ajusta al mérito de lo actuado, a las pruebas aportadas y al derecho aplicable, con orientación además a hacer realidad la paz social en justicia que reclama la sociedad y, sobre todo, la no incursión en vicios de motivación que afecten a la decisión cuestionada, por lo que la causal bajo examen deviene en **infundada.**

Respecto al recurso de casación interpuesto por la demandante

Octavo: La causal declarada procedente está referida a la ***infracción normativa del artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR,*** disposición que regula lo siguiente:

> *"Artículo 30.- El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.*
> *No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical".*

Sobre el tema, es pertinente señalar que el mismo cuerpo normativo señala:

> *"Artículo 31.- Están amparados por el fuero sindical:*

a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después.

b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical. El estatuto señalará qué cargos comprende la protección.

(…)

e) Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo".

Las partes podrán establecer en la convención colectiva el número de dirigentes amparados. A falta de acuerdo los dirigentes amparados en sindicatos de primer grado, no excederán de tres (3) dirigentes si el sindicato tiene hasta cincuenta (50) afiliados, agregándose un (1) dirigente por cada cincuenta (50) afiliados adicionales, hasta un máximo de doce (12) dirigentes. En las federaciones dos (2) dirigentes multiplicados por el número de sindicatos afiliados, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de quince (15) dirigentes ni comprender más de un (1) dirigente por empresa. En la Confederación hasta dos (2) dirigentes multiplicados por el número de federaciones afiliadas, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de veinte (20), ni comprender más de un (1) dirigente por empresa.

Mediante convención colectiva se podrá fijar un número mayor de dirigentes amparados por el fuero sindical.

No podrá establecerse ni modificarse el número de dirigentes amparados por el fuero sindical por acto o norma administrativa".

En ese mismo contexto es pertinente citar los artículos 12°, 16° y 18° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR, según el cual:

Artículo 12.- El fuero sindical a que hace referencia el Artículo 31 de la Ley, comprende:

(…)

e) A los dirigentes sindicales que representen a los trabajadores en la negociación colectiva hasta tres (03) meses después de culminada la misma.
(…)

"Artículo 16.- (…) Los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a actos de concurrencia obligatoria, serán los siguientes:
a) Secretario General;
b) Secretario Adjunto, o quien haga sus veces;
c) Secretario de Defensa; y,
d) Secretario de Organización.
El permiso sindical a que se hace referencia se limitará al Secretario General y Secretario de Defensa cuando el Sindicato agrupe entre veinte (20) a cincuenta (50) afiliados."

"Artículo 18.- Para los efectos de los Artículos 12, 13 y 16, del presente Reglamento, la respectiva organización sindical hará de conocimiento del empleador y de la Autoridad Administrativa de Trabajo los nombres y cargos de los dirigentes sindicales sujetos a los beneficios establecidos".

Del derecho a la libertad sindical

Noveno: El derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el inciso 1 del artículo 28º de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Perú.

De acuerdo al Convenio número 87[2] de la Organización Internacional de Trabajo, la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, libertad de afiliación sindical, libertad de autorregulación sindical y libertad de acción sindical.

[2] En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

La libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico y un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a aquel tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales.

Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe considerarse también la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en el aspecto orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución Política del Estado y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente número 02211-2009-PA/TC.

La negociación colectiva

Décimo: El Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Asimismo, reconoce que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, de conformidad con el artículo 28° de la Constitución Política del Perú; en ese contexto, se determina que el Estado tiene el deber de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales.

ROJAS LUGO sobre la negociación sostiene que:

> *"(…) constituye un conjunto de discusiones, transacciones y acuerdos, mediante los cuales un patrono sea éste persona natural o jurídica, y un grupo o asociación de empleados, o una organización sindical representativa de los intereses del grupo de trabajadores, libremente establecen las normas y condiciones a las cuales se ajustarán las relaciones entre ambos, conforme a un procedimiento pacífico que posibilite el progreso general de la comunidad jurídicamente organizada y la más equitativa distribución de las riquezas dentro del medio de producción"*[3].

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 3561-2009-PA/TC, refiere sobre la negociación colectiva lo siguiente:

> "*El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; es así, que, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios*[4].

[3] ROJAS LUGO, Osvaldino. *"El desarrollo del derecho laboral en Puerto Rico e Iberoamérica y su interrelación con el desarrollo político"*. Puerto Rico: 1997, página 57.
[4] Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N°3561-2009-PA/TC

Aunado a ello, es ilustrativo indicar que de acuerdo a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo números 98[5] y 151[6], que forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto a los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores.

Así, la negociación colectiva es concebida como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo, contrato o convenio colectivo que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones, es decir, constituye el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en la relación laboral[7].

Fuero Sindical

Décimo Primero: La Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente número 0206-2005-PA[8], en su considerando número doce, señala que el fuero sindical reviste especial relevancia dado que sin él no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga.

Por otra parte, la institución del fuero sindical es aquella protección de la que gozan los dirigentes sindicales para el desempeño de sus funciones, que no solo es consecuencia directa del reconocimiento de la libertad sindical a que se refiere el inciso 1 del artículo 28º de la Constitución Política del Estado, sino que ha sido desarrollada por el legislador

[5] Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (no ratificada por el Perú).
[6] Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
[7] GERNIGON, Bernard y otros. "*Principios de la OIT sobre la negociación colectiva*" .Consultado el 28 de noviembre de 2019
http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf
[8] Sentencia Del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC-Huaura, César Antonio Baylón Flores.

en los artículos 30º a 32º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR.

Décimo Segundo: Según la normativa vigente y aplicable al caso concreto, en las normas sustantivas y materiales del derecho laboral prima el principio protector, o, otras palabras, el carácter *tuitivo* que *"inspira todo el Derecho del trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existentes entre el empleador y el trabajador, manifestada en la subordinación hacia aquél"*[9].

El artículo 23° de la Constitución Política del Per ú prevé que:

> *"Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".*

Al respecto, cabe citar un comentario de CORTES CARCELÉN y otros, que indican:

> *"Este artículo es unilateral, es decir, trata de proteger exclusivamente los derechos constitucionales de los trabajadores. Esto no quiere decir que no se respeten los derechos de los empleadores que están protegidos en otros derechos en la Constitución. La razón de la unilateralidad es simple, es el propio contexto de subordinación en el que se da la relación de trabajo. Sí resulta llamativo que este párrafo se haya centrado básicamente en la existencia de la relación laboral, cuando debería ser extensiva a los trabajadores independientes, los que también ven afectada muchas veces su dignidad. Sin embargo, al parecer el constituyente ha entendido que las particularidades de la relación laboral ameritan una mención especial, mientras que los trabajadores independientes ejercen sus derechos en un contexto diferente".*

En ese contexto, atendiendo al carácter tuitivo del derecho laboral, no corresponde que dentro de una relación laboral en cualquier modalidad y aun cuando se reconozca dicha relación, posteriormente mediante proceso judicial pueda restringirse al trabajador sus

[9] García Manrique. Álvaro. "*¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?"* Gaceta Jurídica Editores. Lima, 2010, página 84.

derechos constitucionales, ya sean estrictamente laborales o no, pues se contravendría el criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, respecto al principio protector.

Aunado a ello, cabe señalar que el artículo 26° de la Carta Magna indica que en la relación laboral se respetan los principios de*: i) igualdad de oportunidades sin discriminación; ii) carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución Política y la ley; y, iii) interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Décimo Tercero: Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia se encuentra relacionado a determinar si mantener el traslado temporal de la actora en la Oficina de Oficiales de la Intendencia de Mollendo, en su calidad de Secretaria de Actas y documentación, como negociadora en el Pliego Reclamos dos mil catorce y Delegada Sindical del Sindicato de la entidad demandada, constituye una práctica legítima amparada en la protección que otorga fuero sindical.

Solución al caso concreto

Décimo Cuarto: La recurrente sostiene que el Colegiado Superior ha infraccionado el artículo 30° del Decreto Supremo número 010-2003-TR , que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, pues se pretende desconocer el hecho que la trabajadora afectada cuenta con la protección del fuero sindical, desde que fuera designada como negociadora del Pliego de Reclamos del año dos mil catorce, así como por su condición de Secretaria de Actas y Documentación, y no solo por su condición de Delegada de la Sección Sindical de Mollendo.

Décimo Quinto: Nuestra Carta Política en su artículo 28° inciso 1 , regula la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. En referencia a ello, ante la identificación de cualquier acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte la

organización y funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado a través de la tutela jurisdiccional.

Décimo Sexto: Se advierte de autos que la decisión de la Sala Superior salvaguarda los derechos de libertad sindical, como la sindicalización y negociación colectiva y se orienta a la protección que otorga el fuero sindical, estableciendo un criterio razonable y proporcional para las partes procesales, que no vulnere derechos conexos. En efecto, en la Sentencia de Vista se reconoce el derecho que debe gozar la trabajadora en la Oficina de Intendencia de Mollendo mientras *subsista su cargo de Delegada Sindical,* lo que objetivamente no impide que la trabajadora desempeñe ese cargo, sin extenderlo a los restantes que se invoca, también de representación (Secretaria de Actas y Documentación y Negociadora del Pliego de Reclamos del año dos mil catorce), al no haber acreditado que los mismos gocen de la protección especial que otorga el fuero sindical, a la luz de lo previsto en los artículos 12°, 16° y 18° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR.

Décimo Séptimo: En consecuencia, la disposición material que reconoce la protección de fuero sindical de la que gozan los delegados sindicales no le alcanza a la accionante ni es en todo caso suficiente para obtener la titularidad de una plaza distinta a la que venía ejerciendo bajo el amparo de un contrato formal, debidamente consensuado por la trabajadora y la entidad demandada.

Décimo Octavo: Siendo ello así, el Colegiado Superior no ha infraccionado el artículo 30° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo que el recurso de casación bajo examen deviene en **infundado.**

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Superintendencia Nacional y de Aduanas y de Administración Tributaria-SUNAT, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos noventa y siete a seiscientos veinticuatro; e, **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, Madeleyne Lucy Guzmán Miranda, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos cincuenta y cinco a quinientos sesenta y siete; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos treinta y seis a quinientos cuarenta y ocho; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido sobre **vulneración a la libertad sindical y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta;** y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Gkag/yrs