

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

CASACIÓN LABORAL N° 15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

SUMILLA: Cuando la huelga sea declarada ilegal con fecha posterior a los días en que se produjo la suspensión colectiva de labores, dichos días no serán considerados como inasistencia injustificada, sino que debe entenderse su justificación en el derecho de huelga, por lo que ningún trabajador puede ser sancionado por dicho periodo.

Lima, diecinueve de julio de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número quince mil quinientos treinta y siete, guion dos mil quince, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Rodas Ramírez**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Mac Rae Thays y De La Rosa Bedriñana; y el **voto singular** del señor juez supremo **Arévalo Vela**; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Sindicato Unificado de Southern Perú**, mediante escrito de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cuarenta y cuatro a trescientos cuarenta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha doce de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y seis a doscientos noventa y nueve reverso, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha cuatro de julio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos veintiuno a doscientos treinta y cuatro, que declaró **fundada** la demanda, y **reformándola** declaró **infundada**; en el proceso seguido con la demandada, **Southern Perú Copper Corporation S.A.**, sobre impugnación de sanción disciplinaria y otro.

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

CASACIÓN LABORAL N° 15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha nueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y tres a ochenta y cinco del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la siguiente causal: *infracción normativa por inaplicación del artículo 39º del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: De las posiciones de las partes y pronunciamientos de las instancias de mérito.

a) Antecedentes del caso: De la revisión de los actuados, se advierte de la demanda de fecha veintinueve de agosto de dos mil trece, que corre en fojas setenta y tres a noventa y nueve, que la parte demandante solicita como pretensión principal, la nulidad de las sanciones de suspensión laboral ejecutadas por la demandada contra sus afiliados; y como segunda pretensión principal, se condene a la demandada al pago de una indemnización por responsabilidad patrimonial derivada del contrato a favor de sus afiliados.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Décimo Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida con fecha cuatro de julio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos veintiuno a doscientos treinta y cuatro, declaró fundada la demanda, y como consecuencia de ello, declaró la nulidad de las sanciones de suspensión de labores impuesta por la demandada a los 22 trabajadores

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

CASACIÓN LABORAL N° 15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

afiliados al sindicato demandante y ordenó que la emplazada abone a estos trabajadores afiliados al sindicato demandante la suma total de cinco mil quinientos diecinueve y 44/100 (S/.5,519.44 Nuevos Soles), más el pago de las costas y costos del proceso; al considerar que la inasistencia de los trabajadores afiliados al centro de labores los días veinticuatro y veinticinco de Diciembre del dos mil doce se materializó en mérito a la huelga declarada por el sindicato demandante, empero éstas no pueden ser consideradas como inasistencias injustificadas puesto que no se configura el supuesto de hecho contenido en el artículo 73º del Decreto Supremo N° 011-92-TR y en el artículo 39º del Decreto Supremo N° 001-96-TR, pues los hechos ocurrieron antes de que se declare la ilegalidad de la huelga por parte de la autoridad administrativa de trabajo, motivo por el cual advirtiéndose que la sanción adoptada por la demandada fue impuesta antes que se declare la ilegalidad de la huelga (incluso antes de que se confirme la improcedencia de la misma, en los casos de los señores Torres Caso, Flores Tejada, Calderón Fuenzalida, Albarracín Mamani, Bernardo Figueroa, Loza Mamani, Mamani Mercado, Rojas Torres, Campos Arenas, Lunazco Tapia y Torrejón Mendoza), estas deben ser declaradas nulas por contravenir lo señalado en los referidos dispositivos legales.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Tribunal Unipersonal de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha doce de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y seis a doscientos noventa y nueve reverso, procedió a revocar la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda, argumentando que la sanción impuesta por el empleador, en aplicación del poder sancionador que le corresponde, fue dispuesta en virtud a lo señalado en el Resolución Directoral N° 154-2012-DPSCL-TAC que declaró improcedente la comunicación de declaratoria de huelga cursada por el referido Sindicato, pues, si bien el empleador sancionó de forma prematura, antes de que esta

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

CASACIÓN LABORAL N° 15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Resolución adquiere la calidad de cosa decidida, hay que señalar que la Resolución Directoral N° 154-2012-DPSCL-TAC fue firmada días después mediante Resolución Directoral N° 01-2013-DRTPE.TAC NA de fecha siete de enero de dos mil trece lo que la convierte en cosa decidida, por lo que ello ha constituido el ejercicio legítimo del empleador de ejercer su derecho sancionador.

Segundo: Infracción normativa

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. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56º, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.

Tercero: Proceso Laboral

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo refiere: “***En todo proceso laboral los jueces deben*** evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, ***privilegian el fondo sobre la forma***, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad (...).”

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

CASACIÓN LABORAL N° 15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso de fecha nueve de mayo de dos mil diecisiete; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en **infracción normativa por inaplicación del artículo 39º del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, por lo** que en mérito a ello, debemos señalar que la norma citada establece lo siguiente:

“Artículo 39º Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa efecto, desde el día siguiente a su notificación.

De no interponerse Recurso de Apelación de la resolución de primera instancia, en el término del tercer día contado a partir del día siguiente de su notificación, aquélla queda consentida”.

Quinto: Del Derecho a la Libertad Sindical y Derecho de Huelga

La libertad sindical es reconocida como un derecho laboral fundamental, la cual puede ser entendida como el “*derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos ya constituidos al ejercicio libre de las funciones constitucionalmente atribuidas en defensa de los intereses de los trabajadores*”¹.

¹ PALOMEQUE, M. Carlos, “Derecho sindical español”, Ed. Técnicos, Madrid, 1986. pág. 73.

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

CASACIÓN LABORAL N° 15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Debe tenerse en cuenta que el derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28º de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como 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 o no a este 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 de un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer o participar de actividades sindicales.

Sexto: Aunado a ello, debe también considerarse, la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos 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 y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. 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 atentatorio del derecho de libertad sindical².

Séptimo: Por su parte, el derecho de huelga se encuentra consagrado en el inciso 3) del artículo 28º de la Constitución Política del Perú, que específicamente estipula “*El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 3. Regula*

² Séptimo considerando de la Sentencia recaída en el Expediente N°02211-2009-PA/TC.

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

CASACIÓN LABORAL N°15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

Octavo: Aunado a ello, cabe mencionar que el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005 PI/TC, ha precisado que la huelga es un derecho que: “*(...) consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser acordada por la mayoría de los trabajadores y debe efectuarse en forma voluntaria y pacífica – sin violencia sobre las personas o bienes – y con abandono del centro de trabajo*”.

Noveno: A partir de ello, se entiende que a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales; así, la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de determinados fines ligados a las expectativas e intereses de los trabajadores, y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador.

Décimo: Se agrega además en la citada sentencia expedida por el Tribunal Constitucional que el derecho a la huelga no es absoluto y su ejercicio puede ser limitado por la ley; ello con el propósito de que dicho derecho sea ejercido en armonía con el interés público. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha precisado que: “*(...) la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos*”.³

Décimo Primero: Requisitos para la declaración de Huelga

³ Fundamento 40 de la Sentencia recaída en el Expediente N°008-2005-PI/TC

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

CASACIÓN LABORAL N° 15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

A efectos de proceder a ejercer el derecho de huelga, se debe considerar los requisitos taxativamente señalados en los artículos 73° y 74° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que indican lo siguiente:

"Artículo 73.- Para la declaración de huelga se requiere:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.

El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.

Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.

- c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.
- d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

Artículo 74.- Dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior. (...)".

Décimo Segundo: Inasistencia Injustificada

El relación a la inasistencia injustificada, es menester indicar que el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que fuera aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que: “*Falta grave es la infracción por el*

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

CASACIÓN LABORAL N°15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

(...) h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.

Décimo Tercero: Asimismo, el artículo 39º del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, causal que fuera declarada procedente y que es materia de análisis, establece en relación a la inasistencia injustificada “*Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.(...)*

Décimo Cuarto: Poder Sancionador del empleador

En el artículo 9º del Decreto Supremo N°003-97-TR se ha establecido el poder sancionador del empleador, señalándose que este 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, entre otros.

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

CASACIÓN LABORAL N°15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

En relación a tal facultad otorgada al empleador, Américo Plá refiere “*Debe existir una razonable proporcionalidad entre las sanciones aplicadas y la conducta del trabajador, tanto en lo que se refiere a la entidad de la falta como a su reiteración, como a los restantes antecedentes del trabajador sancionado*”⁴, coligiéndose entonces que el empleador si bien tiene potestad sancionadora, esta potestad no es absoluta, sino que se encuentra sujeta a límites derivados de la propia naturaleza de la relación laboral, pues dicha potestad debe encontrarse dentro de los límites de la razonabilidad, proporcionalidad entre la sanción impuesta y el hecho sancionado.

Décimo Quinto: Pronunciamiento del caso concreto

Habiendo establecido los alcances generales de la libertad sindical, derecho a la huelga, potestad sancionadora del empleador y las inasistencias injustificadas; es pertinente analizar a continuación los hechos suscitados en el presente caso y verificar si, en efecto, la Sala Superior ha cometido infracción normativa por inaplicación del artículo 39º del Decreto Supremo N°001-96-TR, que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, razón por la que se tiene que en el mes de octubre de dos mil doce se inicia un proceso de negociación colectiva entre el sindicato demandante y la emplazada, en que en el transcurso de dicha negociación, el acotado sindicato convoca a una huelga general a realizarse los días veinticuatro y veinticinco de diciembre de dos mil doce, la misma que es comunicada a la Autoridad Administrativa del Trabajo el doce de diciembre de dos mil doce, quien mediante Auto Sub Directoral N°154-2012-DPSCL-SDNC-TAC de fecha diecinueve de diciembre de dos mil doce procedió a declarar improcedente la comunicación de huelga, la misma que fue apelada por la parte demandante y ante dicho recurso de impugnación, la Autoridad Administrativa a través de la

⁴ Plá Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. 2da Edición. Buenos Aires. 199t. Pág. 298.

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

CASACIÓN LABORAL N° 15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Resolución Directoral N° 001-2013-SR-TPE.TACNA de fecha siete de enero de dos mil trece resolvió confirmar la improcedencia de la comunicación y mediante Auto Directoral N° 001-2013-DPSCL-TAC de fecha veinticuatro de enero de dos mil trece se declaró ilegal la huelga.

Décimo Sexto: No obstante, es de indicar que en el ínterin de los hechos señalados en el considerando precedente, los trabajadores del sindicato los días veinticuatro y veinticinco de diciembre de dos mil doce materializó su derecho de huelga, implicando con ello que los trabajadores afiliados no concurren a prestar sus labores dichos días al centro de trabajo, considerando la emplazada que la inasistencia de los trabajadores se considere como ausentismo injustificado, procediendo a remitir a cada uno de los veinticuatro (24) trabajadores afiliados al Sindicato Unificado de Toquepala carta s/n denominado “Medida Disciplinaria”⁵ en la cual se les establecía la falta laboral consistente en ausentismo injustificado, señalándose en dicho documento –cuarto párrafo lo siguiente: “***Ha sido debidamente investigada y probada, no habiéndose hallado atenuamente ni justificación alguna; razón por lo que en aplicación del artículo 39º, inciso e) del Reglamento Interno de Trabajo, se le ha aplicado una medida disciplinaria consistente en suspensión (...)***”, agregándose “***Su conducta nos ha causado verdadera preocupación, por lo que esperamos que hechos como éste no se repitan considerando, al mismo tiempo, que la presente sirva para que reflexione y enmiende su conducta laboral***”.

Décimo Séptimo: Se observa que si bien los trabajadores no concurrieron a laborar los días veinticuatro y veinticinco de diciembre de dos mil doce, debe resaltarse que tal inasistencia y/o ausentismo, se produjo en el marco de una huelga convocada por el sindicato demandante, que en un primer momento fue declarada improcedente y luego confirmada a través de la Resolución

⁵ Documentos que se encuentran a fojas catorce a treinta y siete.

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

CASACIÓN LABORAL N°15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Directoral N° 001-2013-SR-TPE.TACNA de fecha siete de enero de dos mil trece, para luego emitirse el Auto Directoral N° 001-2013-DPSCL-TAC de fecha veinticuatro de enero de dos mil trece que declaró ilegal la huelga efectuada por los trabajadores los días veinticuatro y veinticinco de diciembre de dos mil doce, estando a las circunstancias en que ocurrieron los hechos, corresponde verificarse si las inasistencias tienen la condición de falta injustificada como alega la parte demandada.

Décimo Octavo: En relación a ello, y de acuerdo a los dispositivos descritos en los considerandos precedentes, se observa que si bien de acuerdo al artículo 73º del Decreto Supremo N° 010-2003-TR se ha señala do que es requisito que el Sindicato comunique a la Autoridad Administrativa su decisión de ejercer su derecho de huelga, requisito que el Sindicato ha cumplido y que dicha comunicación ha sido declarada improcedente mediante Resolución Directoral N° 154-2012-DPSCL-TAC de fecha diecinueve de diciembre de dos mil doce, no obstante, es de señalar que dicho pronunciamiento por la Autoridad Administrativa no es definitivo, toda vez que no va a originar consecuencias a los trabajadores afiliados al sindicato, en tanto que esta parte puede ejercer su derecho de impugnación, como ha sido el caso, y solo cuando la autoridad declare ilegal la huelga y dicha decisión quede consentida, es que dicha medida se convertirá en irregular e ilegitima, y solo en dicho supuesto la inasistencia de los trabajadores a su centro de trabajo se convertirá en una inasistencia injustificada.

Décimo Noveno: Ello en razón a que en el artículo 39º del Decreto Supremo N° 001-96-TR, artículo que nos encontramos analizan do, establece dos supuestos, siendo éstos: a) Que *la huelga hubiere sido declarada ilegal mediante resolución administrativa con calidad de pronunciamiento firme y, b) Que el empleador requiera a los trabajadores su reincorporación al centro de*

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

CASACIÓN LABORAL N°15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

trabajo mediante la colocación de cartelones visibles en la puerta principal, la misma que debe ser constatada por un notario o por la autoridad policial.

Vigésimo: Con lo cual, se colige que el cómputo de las inasistencias injustificadas se iniciará a partir de los supuestos establecidos en el artículo antes indicado, ello así también lo ha establecido el Tribunal Constitucional en el expediente recaído N° 02865-2010-PA/TC, en el voto dirimente del magistrado Vergara Gotelli, fundamento sexto:

“Tenemos entonces que los días de inasistencia injustificados-en caso de declararse la ilegalidad de la huelga- se computan desde el día siguiente de realizado el requerimiento colectivo por el empleador, cuando se tenga conocimiento que la declaratoria de ilegalidad de la huelga haya sido confirmada”.

Vigésimo Primero: Siendo ello así, se tiene que en presente proceso no se ha cumplido con los dos supuestos requeridos en el artículo 39° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, en razón a que respecto al primer supuesto, la declaración de ilegalidad de la huelga fue declarada con fecha posterior a los días veinticuatro y veinticinco de diciembre de dos mil doce, esto es, el veinticuatro de enero de dos mil trece y, respecto al segundo supuesto, no se advierte que la demandada, una vez consentida el Auto Directoral N° 001-2013-DPSCL-TAC de fecha veinticuatro de enero de dos mil doce haya procedido con el requerimiento a los trabajadores su reincorporación al centro de trabajo mediante la colocación de cartelones, dado que los trabajadores se reincorporaron antes de la emisión del Auto Directoral.

Vigésimo Segundo: Infiriéndose entonces, que la sanción impuesta por la emplazada a los trabajadores afiliados al Sindicato no constituye falta, al contrario es lesiva a su ejercicio democrático de huelga, libertad sindical, por tanto la decisión adoptada lesionó abiertamente el derecho al trabajo que tienen los trabajadores afiliados al gremio accionante, toda vez que los días

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

CASACIÓN LABORAL N° 15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

veinticuatro y veinticinco de diciembre de dos mil doce se encuentran justificadas por la huelga acatada por el Sindicato lo cual no puede considerarse como faltas injustificadas, en virtud a ello, la Sala Superior si bien no ha señalado expresamente que su sustento para revocar la sentencia de primera instancia se basa en el artículo 39º del Decreto Supremo N° 001-96-TR, no obstante, sus argumentos se encuentran referidos a dicho artículo, por lo que se advierte que se ha inaplicado dicho dispositivo legal, motivo por el cual, corresponde declararse **fundado** el recurso de casación.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Sindicato Unificado de Southern Perú**, mediante escrito de fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cuarenta y cuatro a trescientos cuarenta y nueve; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha doce de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y seis a doscientos noventa y nueve reverso; y **actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha cuatro de julio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos veintiuno a doscientos treinta y cuatro, que declaró **FUNDADA** la demanda, en consecuencia, **DECLARARON** la nulidad de las sanciones de suspensión de labores impuesta por la demandada a los veintidós trabajadores del sindicato demandante; **ORDENARON** que la demandada pague a los veintidós trabajadores afiliados al sindicato demandante la suma total de cinco mil quinientos diecinueve y cuarenta y cuatro (S/.5,519.44 Nuevos Soles), con lo demás que contiene; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral

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

CASACIÓN LABORAL N°15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

seguido con la demandada, **Southern Perú Copper Corporation S.A.**, sobre impugnación de sanción disciplinaria y otro; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

MAC RAE THAYS

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

CPLLC

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO DOCTOR ARÉVALO VELA, ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la abogada de la parte demandante, **Sindicato Unificado de Southern Perú**, mediante escrito

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

CASACIÓN LABORAL N° 15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

presentado con fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cuarenta y cuatro a trescientos cuarenta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha doce de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y seis a doscientos noventa y nueve, que revocó en parte la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha cuatro de julio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos veintiuno a doscientos treinta y cuatro, que declaró fundada la demanda; reformándola la declaró infundada, confirmando lo demás que contiene; en el proceso seguido con la demandada, **Southern Perú Copper Corporation S.A.**, sobre impugnación de sanción disciplinaria y otro.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha nueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y tres a ochenta y cinco del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de **infracción normativa por inaplicación del artículo 39º del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo**; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero.- Trámite del proceso

a) Demanda

El Sindicato Unificado de Toquepala (SUT) interpuso demanda con fecha veintinueve de agosto de dos mil trece, que corre en fojas setenta y tres a noventa y nueve, subsanada en fojas ciento diecisiete, solicitando la nulidad de

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

CASACIÓN LABORAL N°15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

las sanciones de suspensión laboral e indemnización por lucro cesante por la suma de seis mil novecientos dieciocho y 67/100 Nuevos Soles (S/.6,918.67).

b) Pronunciamiento de primera instancia

El Juez del **Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante Sentencia de fecha cuatro de julio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos veintiuno a doscientos treinta y cuatro, declaró fundada la demanda; en consecuencia, nulas las sanciones de suspensión de labores interpuestas a los veintidós (22) trabajadores afiliados a la organización sindical; asimismo, dispuso el pago de cinco mil quinientos diecinueve y 44/100 Nuevos Soles (S/.5,519.44) por concepto de indemnización por lucro cesante; más los intereses legales respectivos; tras considerar que las inasistencias de los trabajadores los días veinticuatro y veinticinco de diciembre de dos mil doce se materializó en mérito a la huelga declarada por la organización sindical; las cuales no pueden ser consideradas injustificadas, pues, no se configuró el supuesto previsto en el artículo 73º del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y el artículo 39º del Decreto Supremo N° 001-96-TR; además, de haber ocurrido antes de la declaratoria de ilegalidad de la huelga por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. En cuanto a la indemnización, refiere que se ha verificado la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil.

c) Pronunciamiento de segunda instancia

El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha doce de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y seis a doscientos noventa y nueve vuelta, revocó en parte la Sentencia apelada en el extremo que declaró

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

CASACIÓN LABORAL N° 15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

fundada la demanda; y reformándola la declararon infundada; sosteniendo básicamente que la sanción impuesta por el empleador en aplicación de su poder sancionador, responde a la improcedencia de la huelga declarada por la Resolución Directoral N° 154-2012-DPSCL-TAC de fecha diecinueve de diciembre de dos mil doce. Si bien dicha sanción fue interpuesta antes de que la Resolución Directoral adquiriese la calidad de cosa decidida; sin embargo, dicha resolución fue confirmada posteriormente mediante la Resolución Directoral N° 01-2013-DRTPE.TACNA de fecha siete de enero de dos mil trece.

Segundo.- La infracción normativa

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

Tercero.- Causal por la que se declaró procedente el recurso

El artículo 39° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, establece textualmente lo siguiente:

«Artículo 39.- Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

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

CASACIÓN LABORAL N° 15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

La resolución dictada en segunda y última instancia causa efecto, desde el día siguiente a su notificación.

De no interponerse Recurso de Apelación de la resolución de primera instancia, en el término del tercer día contado a partir del día siguiente de su notificación, aquélla queda consentida».

Cuarto.- Resulta pertinente precisar que los hechos que originan la presente causa se encuentran referidos a las medidas disciplinarias impuestas a los trabajadores afiliados al Sindicato Unificado de Toquepala (ahora Sindicato Unificado de Southern Perú) que paralizaron sus labores los días veinticuatro y veinticinco de diciembre de dos mil doce, en mérito a una huelga, que posteriormente fue declarada ilegal mediante Auto Directoral N° 001-2013-DPSCL-TAC de fecha veinticuatro de enero de dos mil trece.

Quinto.- El artículo 39º del Decreto Supremo N° 001-96-TR para ser aplicado, previamente requiere ser interpretado; por lo que aplicando el método literal tenemos que dicho dispositivo presenta los alcances siguientes:

- a) Precisa que los días de inasistencia están referidos al caso de una huelga declarada ilegal.
- b) El cómputo de los días de inasistencia se efectúa a partir del día siguiente al que el empleador realizó el requerimiento colectivo a los trabajadores huelguistas mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial, o a falta de notario, bajo constancia policial.
- c) La resolución que declara ilegal la huelga debe haber quedado consentida o ejecutoriada.
- d) La resolución en segunda y última instancia es la que causa efecto; es decir, termina el procedimiento administrativo.

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

CASACIÓN LABORAL N°15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

- e) De no interponerse recurso de apelación contra la resolución de primera instancia en el término de tres (03) días contados a partir del día siguiente de notificada dicha resolución, aquella queda consentida.

Sexto.- Realizada la interpretación indicada en el considerando precedente, tenemos que el artículo 39º del Decreto Supremo N° 001-96-TR debió aplicarse al caso de autos, precisándose que la sanción a los trabajadores huelguistas solo procedía desde el momento en el que el Auto Directoral N° 001-2013-DPSCL-TSC de fecha veinticuatro de enero de dos mil trece quedara firme; lo que no ocurrió, pues, el empleador aplicó la sanción disciplinaria por hechos ocurridos antes que la citada resolución fuera emitida.

Séptimo.- En consecuencia, el Colegiado de mérito al revocar la resolución apelada y reformándola declarar infundada la demanda de nulidad de sanción disciplinaria de suspensión, ha incurrido en la infracción normativa por inaplicación del artículo 39º del Decreto Supremo N°001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, pues, conforme se ha dilucidado en los considerandos precedentes a los trabajadores afiliados a la organización sindical se les sancionó en realidad por ejercer su derecho de huelga, ya que el empleador no cumplió previamente con el procedimiento previsto en el citado artículo; razón por la cual dicha causal deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones, y no las del magistrado ponente, en aplicación del artículo 143º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N°017-93-JUS:

MI VOTO es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la abogada de la parte demandante, **Sindicato Unificado de Southern Perú**, mediante escrito presentado con fecha veintiuno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cuarenta y cuatro a trescientos cuarenta y

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

CASACIÓN LABORAL N°15537-2015

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

nueve; en consecuencia, **SE CASE** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha doce de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y seis a doscientos noventa y nueve; **y actuando en sede de instancia SE CONFIRME** la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha cuatro de julio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos veintiuno a doscientos treinta y cuatro, que declaró **fundada** la demanda; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con **Southern Perú Copper Corporation S.A.**, sobre impugnación de sanción disciplinaria y otro y se devuelvan.

S.S.

ARÉVALO VELA