



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

CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014
LIMA NORTE

Impugnación de Reglamento Interno de Trabajo
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: La jornada de trabajo se inicia cuando el trabajador ingresa a su centro de trabajo, hora desde la cual debe computarse la jornada laboral.

Lima, veintiuno de julio de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número nueve mil trescientos ochenta y siete, guion dos mil catorce, guion **LIMA NORTE**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Corporación Cerámica S.A.**, mediante escrito de fecha treinta de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos sesenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de junio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos doce, que **confirmó la Sentencia de primera instancia** emitida el quince de noviembre de dos mil trece, en fojas ciento treinta y dos a ciento cincuenta y dos, en el extremo que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Sindicato de Trabajadores de Corporación Cerámica S.A.**, sobre impugnación del reglamento interno de trabajo.

CAUSAL DEL RECURSO:

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha trece de marzo de dos mil quince, que corre en fojas noventa y nueve a ciento siete del cuaderno de casación, por las causales

ANA MARIA NAIPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014

LIMA NORTE

**Impugnación de Reglamento Interno de Trabajo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

de **infracción normativa del artículo 2° numeral 24 literal d); artículo 25° y el artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política del Perú;** correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes Judiciales.

Según escrito de demanda que corre en fojas cuarenta y ocho a cincuenta y cuatro, el demandante, **Sindicato de Trabajadores de Corporación Cerámica S.A.**, solicita se declare la nulidad de los artículos 13°, 27°, 32°, 34°, 38°, 39°, 40°, 41°, 43°, 46°, 48°, 50°, 51°, 55°, 56°, 58°, 66°, 68°, 80°, 84° inciso c), 88° literal t), 91 literal m), 100° incisos 6) y 7), 105° inciso 2), 109°, 114°, 140° y 148° del Reglamento interno de trabajo.

Segundo: Mediante Sentencia emitida por el Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, de fecha quince de noviembre de dos mil trece, en fojas ciento treinta y dos a ciento cincuenta y dos, declaró fundada en parte la demanda, en consecuencia, nulos los siguientes artículos del Reglamento Interno de Trabajo 13°, 32°, 34°, 40°, 46°, 55°, 66°, 80°, 105° inciso 2), 109° y 148°, infundado el pedido de nulidad de los siguientes artículos: 38°, 41°, 43°, 48°, 50°, 51°, 56°, 58°, 68°, 84° inciso c), 88°, 91° inciso m), 100° incisos 6) y 7), 114° y 140°; y sin objeto de emitir pronunciamiento respecto a los artículos 27° y 39°, al no tener fundamento de hecho ni de derecho. Con costos y costas del proceso.

Tercero: La Sentencia de Vista expedida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, de fecha dieciséis de junio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento noventa y ocho a doscientos doce,

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014
LIMA NORTE**

**Impugnación de Reglamento Interno de Trabajo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

confirmó la Sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda, en el extremo que declara nulos los artículos 13°, 34°, 40°, 66°, 80°, 105° numeral 2) y 148°; infundado el pedido de nulidad de los artículos 38°, 43°, 48°, 50°, 51°, 56°, 58°, 68°, 84° literal c), 91° literal m), 100° incisos 6) y 7), 114° y 140°; y revocó la Sentencia apelada en el extremo que declara la nulidad de los artículos 32°, 41°, 46°, 55°, 88° literal f) y 109°, reformándola declararon nulos los artículos 41°, 88° literal t) e infundado el pedido de nulidad de los artículos 32°, 46°, 55° y 109°.

Cuarto: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Quinto: En el caso concreto de autos, se declaró procedente el recurso de casación por la infracción normativa del **artículo 2° numeral 24 literal d), artículo 25° y el artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política del Perú**, 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 de vista; de conformidad con el artículo 39° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497¹.

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo
Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014
LIMA NORTE

Impugnación de Reglamento Interno de Trabajo
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sexto: En cuanto a la infracción normativa del *inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **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, el sétimo 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.

Sétimo: La congruencia se establece entre la resolución o sentencia en las acciones que ejercen las partes que intervienen y el objeto del petitorio de tal

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.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014
LIMA NORTE

Impugnación de Reglamento Interno de Trabajo
PROCESO ORDINARIO - NLPT

manera que el pronunciamiento jurisdiccional tiene que referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que además de servir de base a la pretensión, la limitan y que en este aspecto el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de “*iura novit curia*”.

Octavo: Respecto a la **infracción normativa del artículo 2° numeral 24 literal d) de la Constitución Política del Perú**, la norma citada señala:

“Artículo 2°, numeral 24, literal d).- Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley.”

Noveno: La Sala Superior en relación al artículo 88° literal t) del Reglamento Interno de Trabajo², concluye que las normas que limiten o restringen derechos son expresas, en igual sentido las que establezcan prohibiciones que pueden dar lugar a sanciones disciplinarias e incluso a dar por concluido el contrato de trabajo, es necesario que sean expresas y se respete el principio de legalidad y tipicidad, por lo tanto la redacción del artículo 88° literal t) vulnera el principio de legalidad previsto en la Constitución Política del Perú.

Décimo: Al respecto, la recurrente señala en el recurso de casación que el principio de legalidad previsto en el artículo 2° numeral 24° literal d), tiene su manifestación en el campo del derecho del trabajo, en virtud del cual, un

² Artículo 88° literal t): “Le está prohibido al trabajador (...) t) Las demás que la empresa señale o que la ley establezca”



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014
LIMA NORTE**

**Impugnación de Reglamento Interno de Trabajo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

trabajador no podrá ser despedido, sino por causa justa debidamente prevista en la ley. En ese sentido, una de las faltas graves previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y otra la resistencia al cumplimiento de las órdenes del empleador. Asimismo, refiere que el artículo 88° literal t) no vulnera el principio de legalidad, puesto que solo indica que los trabajadores se encuentran prohibidos de *las demás conductas que la empresa señale o que la ley establezca*.

Décimo Primero: Según Toyama Miyagusuku³ señala que en virtud del primer párrafo del artículo 9°⁴ del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, una de las principales manifestaciones del poder de dirección del empleador es la organización de la prestación de servicios de los trabajadores, esta se manifiesta mediante la emisión del Reglamento Interno de Trabajo, en el que se establece un contenido mínimo normativo sobre los deberes y derechos de las partes, el tiempo de trabajo, la asistencia al centro laboral, medidas disciplinarias, entre otros.

Décimo Segundo: Siendo ello así, en el artículo 88° del Reglamento Interno de Trabajo, la empresa demandada determinó las acciones prohibidas por el trabajador, que al ser omitidas podrían acarrear en una falta grave

³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del Derecho Laboral, Editorial Gaceta Jurídica, 2° Edición, Lima, 2005, 205-206 pp.

⁴ Artículo 9° (primer párrafo): "*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*".



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014
LIMA NORTE**

**Impugnación de Reglamento Interno de Trabajo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

consistente en la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo prevista en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; por tal motivo, se requiere que su contenido sea claro y preciso. Sin embargo, la recurrente ha previsto en el artículo citado que el trabajador también está prohibido de: *“las demás que la empresa señale o que la ley establezca.”* (literal t), de lo que se verifica que tal disposición es genérica, pues deja a facultad del empleador de decidir qué otras conductas están prohibidas para el trabajador sin que se encuentre regulado en el Reglamento Interno de Trabajo ni en la ley, en ese sentido, se vulnera el principio de legalidad previsto en el artículo 2° numeral 24 literal d) de la Constitución Política del Perú, motivo por el que la causal denunciada deviene en **infundada**.

Décimo Tercero: En cuanto a la ***infracción normativa del artículo 25° de la Constitución Política del Perú***, la norma prevé:

“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”

Décimo Cuarto: El Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el artículo 2°, limita a ocho horas diarias las horas de trabajo en las empresas industriales, dispone que en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, la duración del trabajo personal no podrá exceder de ocho

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014
LIMA NORTE**

**Impugnación de Reglamento Interno de Trabajo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

horas por día y de cuarenta y ocho por semana. En el literal c) del artículo 2° del Convenio mencionado dispone que cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. El mismo Convenio, en su artículo 4°, establece que podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido por el artículo 2°, en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma de trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana.

Décimo Quinto: También se refieren a la jornada ordinaria de trabajo, los siguientes convenios internacionales: la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 24°, dispone que toda persona tiene derecho a una limitación razonable de la duración del trabajo. En ese mismo sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce en el artículo 7° literal g), el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial, la limitación razonable de las horas de trabajo. Finalmente, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, establece que los Estados garantizarán la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales, y que las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

Décimo Sexto: A mayor abundamiento, el Tribunal Constitucional ha expedido el precedente vinculante recaído en el Expediente N° 4635-2004-

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014

LIMA NORTE

**Impugnación de Reglamento Interno de Trabajo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

AA/TC (Caso Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos), en el Fundamento 15 refiere que:

“De las disposiciones citadas, que constituyen el parámetro constitucional que debe emplearse para la configuración del derecho a la jornada laboral de ocho horas diarias, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, se desprende que:

- a) *Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración.*
- b) *Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice.*
- c) *El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.*
- d) *Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.*
- e) *En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarentiocho horas semanales, de modo que, siendo ésta la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor; (por ejemplo,*

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014

LIMA NORTE

Impugnación de Reglamento Interno de Trabajo
PROCESO ORDINARIO - NLPT

el artículo 4.º del Convenio N.º 1 (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)".

Décimo Séptimo: Sobre el particular, cabe precisar que la recurrente señala que la Sala Superior interpretó de forma errónea el artículo 25º de la Constitución Política del Perú, al haber declarado la nulidad del artículo 34º del Reglamento Interno de Trabajo, que prescribe: *"En los horarios establecidos por la empresa no está incluido el tiempo que requiere el trabajador para cambiarse la ropa por el uniforme que le otorga la empresa, tanto para la hora de ingreso como para la salida, por tal motivo se entenderá que el trabajador debe desarrollar una labor efectiva desde la hora de ingreso hasta el término de la jornada. El tiempo utilizado para el cambio de ropa no es considerado como sobretiempo"*.

Décimo Octavo: En el caso en concreto, se concluye que la recurrente pretende que el trabajador ingrese al centro de trabajo minutos previos al horario regular a fin de que se pueda cambiar la ropa por el uniforme, sin que interfiera con la jornada de trabajo, y que a la hora de ingreso (hora exacta) el trabajador se encuentre ya en su puesto de trabajo; de igual manera para la hora de salida, obligando de esta forma a que el trabajador se quede tiempo después de su hora de salida para que pueda cambiarse el uniforme por su ropa; sin embargo, conforme a lo previsto en el artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados, pues de lo contrario, el tiempo trabajado que exceda la jornada diaria o semanal se considerará sobretiempo y deberá ser remunerado, de acuerdo a lo señalado en el artículo 10º de la norma citada;

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014
LIMA NORTE**

**Impugnación de Reglamento Interno de Trabajo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

no obstante, el artículo 34° del Reglamento Interno de Trabajo prevé que el tiempo utilizado para el cambio de ropa no es considerado como sobretiempo.

Décimo Noveno: De lo expuesto, se determina que el tiempo que el trabajador utiliza para cambiarse de ropa, cuando la labor lo exige, debe incluirse dentro de la jornada de trabajo, en razón a que el trabajador ya ingresó a su centro laboral a trabajar y está a disposición del empleador, no siendo justificable ni legal desconocer dicho lapso de la jornada ordinaria de trabajo, por lo que la causal invocada deviene en **infundada**.

Vigésimo: Por tanto, se advierte de la sentencia impugnada que cumple con los requisitos que prevén los incisos 3) y 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27524, publicada el seis de octubre de dos mil uno, es decir, que al resolver el presente proceso, no ha vulnerado la garantía constitucional del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales; por lo que, no existe infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, motivo por el cual la causal señalada deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Corporación Cerámica S.A.**, mediante escrito de fecha treinta de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos sesenta y siete; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de junio de dos mil catorce, que corre en fojas

ANA MARIA NAVPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014
LIMA NORTE
Impugnación de Reglamento Interno de Trabajo
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

ciento noventa y ocho a doscientos doce; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Sindicato de Trabajadores de Corporación Cerámica S.A.**, sobre impugnación de reglamento interno de trabajo; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, y los devolvieron.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

CHAVES ZAPATER

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLURO

NMLC

**ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**