



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017**

**LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Sumilla:** En virtud del artículo 32° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el empleador se encuentra obligado a otorgar **licencia sindical** para todo acto inherente a la función sindical, los que se considerarán actos de concurrencia obligatoria, o que se soliciten sin goce de haber cuando haya sido superado los 30 días naturales señalados en el artículo 32° de la referida Ley.

Lima, tres de diciembre de dos mil diecinueve

**VISTA;** la causa número dieciséis mil setecientos cinco, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA**, 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 del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT**, mediante escrito presentado el veintiséis de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos cincuenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha ocho de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y tres a doscientos ochenta y tres, que **confirmó** la sentencia de primera instancia, de fecha diecinueve de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos treinta y dos a doscientos treinta y seis, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por **Sindicato de Trabajadores Tributarios y Aduaneros - STTA**, sobre **impugnación de sanción disciplinaria**.

**CAUSALES DEL RECURSO**

Mediante resolución del seis de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y ocho a ciento dos del cuaderno formado, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto por las causales de: **i) Infracción**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017**

**LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*normativa por aplicación indebida del artículo 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo número 010-2003-TR, y, ii) Infracción normativa del artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes judiciales**

- a) Pretensión:** Como se aprecia del escrito de demanda que corre de fojas treinta y ocho a cincuenta y cuatro, subsanada a fojas sesenta y siete a sesenta y nueve, que la parte demandante plantea como pretensión; la declaración de nulidad de la sanción disciplinaria de amonestación escrita y accesoriamente la cancelación de la anotación de la sanción disciplinaria de su legajo personal, además de los honorarios profesionales.
- b) Sentencia de primera instancia:** El Décimo Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha diecinueve de noviembre de dos mil quince, declaró fundada la demanda, argumentando que la libertad sindical garantiza que los trabajadores y empleadores pueden asociarse para negociar con eficacia las relaciones de trabajo, y que si bien es cierto lo ideal y legal es que las licencias sindicales sean reguladas mediante convención colectiva, mientras ellos no suceda el ejercicio de las licencias sindicales debe hacerse en concordancia con el principio de buena fe, esto es, que dicho ejercicio no puede perjudicar el normal desarrollo de las actividades de la demandada, de otro modo se convertiría en un ejercicio abusivo del derecho, tal es así que una conducta aceptable tanto del sindicato como del demandante, es que estas comunicaciones se hagan oportunamente para aquellos trabajadores que gocen de estas licencias. Sin embargo,



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017  
LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

considera que no debe aplicarse sanción alguna, puesto que debe garantizarse el derecho a la libertad sindical conforme la Ley señala.

- c) Sentencia de segunda instancia:** La Séptima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del ocho de junio de dos mil diecisiete, confirmó en parte la sentencia apelada que declaró fundada la demanda sobre impugnación de sanción disciplinaria, por los mismos fundamentos.

**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. 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.

**Tercero: Respecto a la primera causal procedente**

La primera causal planteada está referida a la ***infracción normativa por aplicación indebida del artículo 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo número 010-2003-TR***, que textualmente señala lo siguiente:

**“Artículo 32.-** La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017**

**LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.*

*El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva. No podrán otorgarse ni modificarse permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa” (el subrayado es nuestro).*

**Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la comunicación en el día, sobre el goce de la licencia sindical del demandante, es causal de sanción disciplinaria.

**Quinto: Del derecho a la libertad sindical**

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

De acuerdo al Convenio N° 87<sup>1</sup> de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, la libertad de afiliación sindical, la libertad de autorregulación sindical y la libertad de acción sindical.

<sup>1</sup> En vigor por Resolución Legislativa N°13281.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017  
LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

La libertad sindical 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 (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) 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 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 también considerarse 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 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 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 N°02211-2 009-PA/TC.

Sobre el particular, en el artículo 1° del Convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo<sup>2</sup> se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a

---

<sup>2</sup> En vigor por Resolución Legislativa N°14712.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017**

**LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

**Sexto: Alcances sobre la Licencia Sindical**

En cuanto a las licencias sindicales, en lo que aquí respecta, el empleador en ejercicio de su derecho constitucional de libertad de empresa, consagrada en el artículo 59° de la Constitución Política del Estado y del poder de dirección contenido en el artículo 9° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, posee la facultad de solicitar a la organización sindical que acredite que la licencia solicitada tenga como fin realizar actividades sindicales, sin que ello suponga una afectación a la libertad sindical.

Sin embargo, tal justificación no debe ser necesariamente equivalente a exigir una detallada mención de las actividades realizadas o a realizar por el dirigente sindical, ni significar la acreditación absoluta de todas y cada una de las gestiones realizadas, desde que no se trata de rendir cuentas al empleador ni que éste puede ingerir ni pretender tener conocimiento minucioso de las actividades sindicales. La justificación anotada tiene entonces como fin expresar las razones que motiven la ausencia del representante sindical y de sustentar que su concesión tuvo como objeto facilitar la actividad sindical.

Como se ha adelantado, el segundo párrafo del artículo 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, establece que: "*A falta de convención, el*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017**

**LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*empleador solo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable" (el resaltado es nuestro).*

En ese contexto y para resolver el presente caso, es pertinente determinar cuáles son aquellos actos de concurrencia obligatoria que justifican la obligación del empleador de otorgar licencia sindical. Al respecto, el Artículo 16° del Decreto Supremo número 011-92-TR que Aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>3</sup>, establece que: *“Para efectos de lo previsto en el artículo 32° de la Ley, son actos de concurrencia obligatoria aquellos que son inherentes a la función de representación sindical, tales como, los convocados oficialmente por la autoridad judicial, policial o administrativa, en ejercicio de sus funciones, los acordados por las partes en convención colectiva y la participación en reuniones de la organización sindical (...)”.*

A tal efecto conviene citar además el punto 11 de la Recomendación número 143 de la Organización Internacional del Trabajo, a partir de lo cual se puede sostener que son actos de concurrencia obligatoria las reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales, no siendo ellos, no obstante, los únicos actos que pueden considerarse como de concurrencia obligatoria.

Sobre lo mismo, la sentencia del Tribunal Constitucional dictada en el expediente número 3337-2012-PA/TC, considera que las gestiones ante el Ministerio de Trabajo, como la presentación de un pliego de reclamos, e incluso

---

<sup>3</sup> Vigente al momento de los hechos, antes de la modificación realizada por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 003-2017-TR, toda vez que esta modificatoria se produjo el 6 de marzo de 2017 y entro recién en vigencia 45 días calendario posteriores a su publicación, de manera que no se encontraba vigente al momento en que ocurrieron los hechos materia de litis.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017**

**LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

los días previos a la presentación de dicho pliego, constituyen actos de concurrencia obligatoria que ameritan el otorgamiento de licencia sindical.

Efectivamente, en los fundamentos 3.3.7 y 3.3.8 de dicha sentencia se señala: *"Además conforme se consigna en la misma solicitud de permiso debe considerarse que el demandante cumplió con expresar las razones que motivarían su ausencia del 10 al 12 de mayo de 2008, indicándose que la finalidad era la de realizar tareas propias de la organización sindical ante el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Estos hechos, en efecto, se vieron traducidos en la presentación del pliego de reclamos ante el citado Ministerio del 12 de mayo de 2008, según se desprende de la hoja de recepción de fojas 3. Por ello, en concordancia con el referido artículo 32 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, debe concluirse que ante la ausencia de un convenio colectivo la empresa emplazada estaba en la obligación de conceder los permisos sindicales necesarios para efectos del ejercicio de la actividad sindical del recurrente dentro de los límites que fija la Ley. Por esta razón, en virtud de tal obligatoriedad, resulta irrelevante que este Colegiado examine el alegato de la demandada sobre la existencia de la denegatoria a la referida solicitud del permiso sindical más aún si no se justifica el motivo de la supuesta denegatoria. En consecuencia, debe colegirse que la inasistencia de los días 10 y 11 de mayo de 2008 estaba amparada por el citado artículo 32 del D.S. 010-2003-TR y, por ello, estaba justificada".*

Igualmente, el citado máximo órgano de control constitucional ha precisado que denegar el permiso sindical aun cuando se trate de una licencia sin goce de haber, es decir que excedió los 30 días naturales por año al que se encuentra obligado el empleador a conceder licencia sindical, constituye una obstaculización al libre funcionamiento de la sindicalización.

Tal es así que en el fundamento 15 de la STC número 01139-2007-PA/TC precisado que: *"15. En tal sentido, se infiere que el Intendente de la Aduana de Tacna, al haber rechazado la solicitud de licencia sin goce de haber, está*





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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017**

**LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria**

**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*obstruyendo el libre funcionamiento de la sindicalización, toda vez que el recurrente solicitó la licencia, y la cual le fue rechazada sin tener en cuenta que este ejercía la representación legal de la Federación de Trabajadores Aduaneros y Tributarios del Perú. Por tanto, configura un acto totalmente irrazonable y no justificado impedir a todo trabajador el libre ejercicio de la representación sindical, más aún cuando el empleador motiva el despido de un trabajador por la sola razón de la sindicalización. En efecto, se colige en el presente caso que se están vulnerado el derecho a la libertad y representación sindical, el derecho al trabajo y el derecho a la asociación".*

**Séptimo: Solución al caso concreto**

En el presente caso, la parte recurrente sostiene en su recurso de casación que la Sala Superior ha aplicado indebidamente el artículo 32° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, puesto que no ha tenido en cuenta que la sanción impuesta a Paúl Bernard Castellanos Córdova mediante Memorándum N° 039-2015-SUNAT/6E0000 que corre en fojas doce y vuelta, se debió a que éste no cumplió con comunicar las inasistencias incurridas a su centro de trabajo entre el veintidós de septiembre al diecinueve de noviembre de dos mil catorce, pese a haber sido exhortado por ello mediante el Memorándum N° 127-2014-SUNAT/E6210 que corre en fojas noventa y ocho.

Al respecto, es preciso tener en cuenta el artículo 22° del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada<sup>4</sup>, que señala lo siguiente:

***“Artículo 22°:- COMUNICACIÓN DE LA INASISTENCIA***

*La inasistencia al centro de trabajo deberá ser puesta en conocimiento del Jefe inmediato **el mismo día en que se produce.** (...)” [Lo resaltado es agregado nuestro]*

---

<sup>4</sup> Descrito en el correo electrónico de fecha 24 de enero de 2014, que corre en fojas 99



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017  
LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Asimismo, se debe considerar lo establecido en el artículo 38° del mismo Reglamento, que prescribe lo siguiente:

**“Artículo 38°- OBLIGACIONES**

*Además de aquellas obligaciones contenidas en las disposiciones legales vigentes, el trabajador de la SUNAT tiene las siguientes:*

- a) Cumplir las disposiciones recogidas en este Reglamento y por las disposiciones legales pertinentes, incluyendo las normas internas referidas a las obligaciones que surgen de la relación laboral.*
- b) Observar buena conducta, respeto y cortesía hacia sus compañeros de trabajo, superiores, subordinados y, en su caso, con el público en general.*
- c) **Comunicar y justificar su inasistencia a laborar de conformidad con las normas señaladas para éstos casos.***
- d) Las demás obligaciones que señala el presente reglamento y otras normas que dicte la SUNAT.” [Lo subrayado es agregado nuestro].*

Ahora bien, a efectos de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, corresponde verificar los siguientes medios probatorios:

- Memorando N° 127-2014/SUNAT-6E6210 de fecha dieciséis de septiembre de dos mil catorce, que corre en fojas noventa y ocho, mediante el cual se le exhorta a Paúl Bernardo Castellanos Córdova el cumplimiento del artículo 22° del Reglamento Interno de Trabajo, respecto a los días uno, cuatro, cinco, seis, ocho, nueve, doce y trece de septiembre de dos mil catorce.
- Memorándum N° 617-2014-SUNAT/8A1300 de fecha cuatro de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas seis y vuelta, con el cual se solicita los descargos respecto a sus constantes ausencias no



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017  
LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

comunicadas, pese a las diversas exhortaciones efectuadas, precisándose que ello se encuentra verificado mediante la Carta N° 40-2014-SUNAT/2E620, con la que se puso a conocimiento el Memorando N° 127-2014/SUNAT-6E6210.

- Memorándum N° 039-2015-SUNAT/6E0000 de fecha veinte de febrero de dos mil quince, que corre en fojas doce y vuelta, mediante el cual se le notifica la sanción disciplinaria impuesta, por no cumplir con comunicar las inasistencias incurridas a su centro de trabajo entre el veintidós de septiembre al diecinueve de noviembre de dos mil catorce, pese a haber sido exhortado por ello, mediante Memorándum N° 127-2014-SUNAT/6E6210, conforme se aprecia del Informe N° 27-2015-SUNAT/8A1300.
- Informe N° 27-2015-SUNAT/8A1300 de fecha diez de febrero de dos mil quince, que corre en fojas trece a diecisiete vuelta, en el que se observa que dentro de uno de los puntos verificados por la División de Gestión de Control Disciplinario de la Gerencia de Gestión del Empleo, se encuentra que durante los meses de octubre y noviembre de dos mil catorce, son dos organizaciones sindicales que comunicaron la licencia sindical de sus dirigentes, siendo que precisan a modo de aceptación que durante los días once al dieciséis de noviembre de dos mil catorce y los días tres, catorce y veintidós de octubre del mismo año, dichas comunicaciones fueron presentadas a destiempo.
- Cartas dirigidas al Intendente Nacional (E) de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT, mediante las cuales el Secretario General de la Federación Nacional de Trabajadores de la SUNAT – FETSUNAT comunica el ejercicio de la licencia sindical de Paúl Bernardo Castellanos Córdova, las mismas que corren en fojas diecinueve a veintinueve.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017**

**LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

De la revisión de los medios probatorios descritos precedentemente, este colegiado supremo advierte que la comunicación del ejercicio de la licencia sindical, no le corresponde al trabajador sino a la agrupación sindical correspondiente, conforme se acredita no sólo con las cartas presentadas por la Federación Nacional de Trabajadores de la SUNAT – FETSUNAT, las cuales tienen el sello de recepción de la Sede Central de la SUNAT, sino también con la aceptación de éstas, de acuerdo al Informe N° 27 -2015-SUNAT/8A1300 (fojas dieciséis – parte pertinente); por lo que siendo ello así, no corresponde la aplicación de la sanción impuesta al trabajador Paúl Bernardo Castellanos Córdova, ya que los hechos consignados en el Memorando N° 039-2015-SUNAT/6E0000 no son atribuibles a éste.

En ese sentido, en el presente caso se determina que el trabajador Paúl Bernardo Castellanos Córdova no ha vulnerado el artículo 22° del Reglamento Interno de Trabajo, puesto que como trabajador y a título personal, no le correspondía la comunicación del ejercicio de las licencias sindicales correspondientes, ya que ello era responsabilidad de la agrupación sindical a la que representa.

Por lo expuesto precedentemente, éste órgano jurisdiccional determina que no se ha infraccionado el artículo 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, deviniendo en **infundada** la causal denunciada.

**Octavo:** Habiéndose desestimado la primera causal, corresponde emitir pronunciamiento respecto a la segunda causal declarada precedente referida a la sobre la ***infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***

El artículo de la norma en mención, prescribe:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017**

**LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*“Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo 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.*

*El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.*

**Noveno: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la sanción impuesta mediante el Memorando N° 039-2015-SUNAT/6E 0000, se encuentra debidamente motivado o no, de acuerdo a la facultad del empleador, prevista en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Décimo: Alcances sobre la subordinación**

El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta de servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador puede impartir



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017**

**LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto.<sup>5</sup> En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond<sup>6</sup> manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

**Décimo Primero: Precisiones respecto al ius variandi**

El *ius variandi* que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.<sup>7</sup>

En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso, la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida),

<sup>5</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

<sup>6</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124

<sup>7</sup> Casación Laboral N°8283-2012 Callao.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017  
LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales. En este orden de ideas expuesto corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad al cambio de lugar de prestación de servicios, y de no cumplir con probarlo, resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio.

De lo anotado, resulta ilustrativa citar la Casación N°628-2003 Ica, que señala:

*“Si bien se reconoce la facultad del empleador de transferir al trabajador de un lugar a otro, sin embargo tal facultad no es ilimitada sino que subordina al cumplimiento de determinados requisitos, destacándose que tal traslado no debe constituir perjuicio al trabajador”.*

En ese sentido, puede darse el traslado del trabajador siempre que tenga razones justificadas para ello, y siempre que no desmejore las condiciones del trabajador.

**Décimo Segundo: Solución al caso concreto**

La parte recurrente señala en su recurso de casación, que al haberse dejado sin efecto la sanción impuesta, se le ha negado la posibilidad de sancionar a su trabajador en forma razonada, pese a que los hechos que ameritan la sanción impuesta no han sido negados, más aún si se advierte que la sanción materia de impugnación no sólo fue por los días en que no comunicó el ejercicio de la licencia sindical, sino también por los días en que su inasistencia se debió a estar mal de salud (enfermo).

Al respecto, es conveniente precisar que de acuerdo al contenido de los medios probatorios analizados en el considerando séptimo de la presente resolución, se advierte que la sanción impuesta fue por no comunicar a tiempo



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017  
LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

el ejercicio de las licencias sindicales correspondientes, mas no por el goce de licencias por descanso médico.

En ese sentido, habiéndose ya determinado que el trabajador Paul Bernardo Castellanos Córdova, no ha cometido falta alguna que amerite sanción disciplinaria, puesto que se ha concluido que la comunicación de las licencias sindicales es atribuible a la agrupación sindical correspondiente mas no al trabajador propiamente; en consecuencia, la sanción impuesta mediante el Memorando N° 039-2015-SUNAT/6E0000, no se encuentra dentro los parámetros establecidos en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por inaplicación el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

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 de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT**, mediante escrito presentado el veintiséis de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos cincuenta y siete; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del ocho de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y tres a doscientos ochenta y tres; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley, en el proceso seguido por la parte demandante,





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

**CASACIÓN LABORAL N° 16705-2017  
LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Sindicato de Trabajadores Tributarios y Aduaneros – STTA**, sobre impugnación de sanción disciplinaria; interviniendo como **ponente** el señor Juez Supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

**S.S.**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**CALDERÓN PUERTAS**

**UBILLUS FORTINI**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*Egms /jvm*

LPDERECHO.PE