



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

CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA

Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT

SUMILLA.- De acuerdo al artículo 85° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, la huelga concluye cuando: entre otros supuestos, “por ser declarada ilegal”, de manera que queda meridianamente claro que la huelga no concluye con la declaración de “improcedencia”, porque sino el legislador así lo hubiese establecido y no es el caso, sino hace falta que sea declarada “ilegal”, de lo que se infiere que aún cuando la huelga haya sido declarada improcedente o incluso ilegal, ello no convierte a dicha medida de fuerza en algo inexistente de manera que se pueda convertir a dicha medida en paralización intempestiva.

Lima veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno

VISTA; la causa treinta veintiún mil setecientos cuarenta y nueve, guion dos mil dieciocho, **Arequipa**, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley; interviniendo como **ponente** el señor Juez Supremo **Arias Lazarte**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Lévano Vergara, Carlos Casas y Dávila Broncano; y con **el voto en minoría** del señor juez supremo **Malca Guaylupo**, se emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito presentado el diecisiete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ochenta y nueve a doscientos diez, contra la **Sentencia de Vista** del veintiséis de julio de dos mil dieciocho, que corre a fojas ciento tres a ciento veintiuno, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha treinta de abril de dos mil dieciocho, obrante de fojas cincuenta y ocho a setenta, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Demetrio Honorato Zinanyuca Cruz**, sobre **impugnación de sanción disciplinaria**.



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

CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT

II. CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución del cinco de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y cinco a noventa y nueve del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto, por las causales siguientes:

- i* ***Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***
- ii* ***Interpretación errónea del inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú.***
- iii* ***Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 81° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.***
- iv* ***Infracción normativa por inaplicación del artículo 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

III. CONSIDERANDO

Antecedentes judiciales

Primero. De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito.

- a) **Demanda.** Como se aprecia del escrito de demanda que corre de fojas cinco a nueve, el actor solicita como pretensión principal que se deje sin efecto la Carta de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete en la que se le suspende los días ocho y nueve de mayo de dos mil diecisiete sin goce de haber; como pretensión accesoria pide que se le pague la remuneración por los dos días de suspensión a razón de ciento cincuenta y tres con 56/100



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA**

**Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

soles (S/ 153.46) por día; que se incluyan los días de suspensión dentro del récord laboral de días laborados por los efectos de la percepción de la gratificación de fiestas patrias, descanso vacacional, remuneración vacacional, participación de utilidades y la compensación por tiempo de servicios; más el pago de las costas y los costos del proceso.

- b) Sentencia de primera instancia:** El Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, declaró fundada en todos sus extremos la demanda, y ordenó que se deje sin efecto la sanción impuesta por la demandada; en consecuencia, se deja sin efecto la sanción impuesta por la demandada de suspensión de labores sin goce de haber por los días ocho y nueve de mayo de dos mil diecisiete, debiendo la demandada abonar las remuneraciones correspondientes a dichos días, más intereses legales. Asimismo, ordena restituir los días referidos en el record de días laborados para la incidencia en beneficios sociales y utilidades y retirar del *file* personal del demandante la sanción de suspensión que le ha impuesto por dichos días, con costas y costos.

Considera el Juez que no se ha acreditado la causal de paralización intempestiva. Agrega que cuando el actor acató la huelga, su ilegalidad aún estaba siendo objeto de pronunciamiento de la autoridad administrativa de trabajo por lo que el actor ha sido sancionado por el ejercicio regular de su derecho de huelga.

- c) Sentencia de segunda instancia:** El colegiado de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa confirmó la recurrida en todos sus extremos bajo similares argumentos de la instancia inferior.

Infracción normativa

Segundo. La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA**

**Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

proceso, dando apertura a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, referidas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada y se procederá a analizar las causales materiales.

Cuarto. Análisis de la causal procesal

4.1 La causal de orden procesal declarada procedente está referida a la ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, disposición que regula lo siguiente:

¹**Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo**

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

4.2 Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes:

- a)** Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural).
- b)** Derecho a un Juez independiente e imparcial.
- c)** Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado.
- d)** Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f)** Derecho a la impugnación.
- g)** Derecho a la instancia plural.
- h)** Derecho a no revivir procesos fenecidos.

4.3 En relación a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

“(…) 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 solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)”. Asimismo, sostiene que: “(...) la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, más no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos”².

4.4 A su vez el Tribunal Constitucional Español, en opinión que se comparte, ha señalado que:

“La arbitrariedad, por tanto, es lo contrario de la motivación que estamos examinando, es la no exposición de la causa de la decisión o la exposición de una causa ilógica, irracional o basada en razón no atendible jurisdiccionalmente, de tal forma que la resolución aparece dictada en base a la voluntad o capricho del que la tomó como una de puro voluntarismo”³.

² Expediente N° 0078-2008 HC

³ Sentencia 63/1988 del 11 /4/88 publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 4 /5/88



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

4.5 Sobre el derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional es uniforme al sostener que:

“(...) 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigadora realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional (...)”⁴.

4.6 Cabe añadir que el derecho a la debida motivación supone que la decisión judicial sea producto de una deducción razonable de los hechos del caso y de la valoración jurídica de las pruebas aportadas. Esto significa que los jueces tienen la obligación de argumentar de forma suficiente lo resuelto. No obstante, la Corte IDH ha precisado que “[...] [E]l deber de motivar no exige una respuesta detallada a todo argumento de las partes, sino que puede variar según la naturaleza de la decisión, y que corresponde analizar en cada caso si dicha garantía ha sido satisfecha”⁵.

Carácter infundado de la causal procesal

4.7 En dicho marco debe mencionarse que la recurrente sostiene que la Sala Superior arribó a una conclusión errada respecto a que no existió la falta laboral imputada de paralización intempestiva, sin tomar en cuenta la alegación de la empresa demandada que desvirtúa la actuación de buena fe del demandante,

⁴ Sentencia de fecha 8/8/2005, recaída en el Expediente N° 4907-2005-HC/TC.

⁵ Caso Tristán Donoso vs. Panamá. Sentencia del 27 de enero del 2009, párrafo 154.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA**

**Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

toda vez que antes de la paralización, el sindicato y sus afiliados sabían que la comunicación de plazo de huelga iba a ser declarada improcedente. Agrega que la Sentencia de Vista adolece de falta de motivación interna del razonamiento, toda vez que, si bien reconoce que la comunicación de plazo de huelga presentada por el sindicato, no cumplió con los requisitos legales, concluyendo que no existió la paralización intempestiva.

4.8 Respecto a lo argumentado debe mencionarse que la Sala Superior para estimar la demanda argumentó que en el proceso quedó demostrado que el Sindicato de Cerro Verde comunicó a su empleador de la paralización acordada en asamblea general del día veintitrés de febrero de dos mil diecisiete, en ese sentido, no podría existir la falta consistente en la paralización intempestiva; de esta manera, a consideración del Colegiado Superior la empresa sancionó al demandante por un hecho que a la fecha de su efectivización, diez de marzo y días siguientes del año 2017, no había sido calificado por la autoridad competente de manera firme como un acto irregular pues la Resolución Directoral General 39-2017/MTPE/2/14 que declaró infundado el recurso de revisión interpuesto contra la Resolución Gerencia Regional N° 059-2017/MTPE/2/14 y declaró improcedente la comunicación de huelga, fue emitida el treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete.

4.9 Ante la justificación expuesta en la recurrida, no es posible argumentar que la impugnada incurrió en falta de motivación interna del razonamiento judicial, dado que la justificación de la decisión sí se encuentra expresada claramente en la impugnada y se infieren de las premisas que elaboró previamente. En ese sentido, por más que dicha decisión no sea compartida por la parte recurrente, lo objetivo es que tal decisión aparece justificada expresamente en argumentos concretos y suficientes que permiten a la actora cuestionar la posición jurídica de la Sala Superior por aspectos de fondo.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA**

**Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

4.10 Por consiguiente, la discrepancia de criterio que la recurrente pueda tener con lo argumentado y decidido por la Sala de mérito no constituye un supuesto de vulneración del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ni al principio de congruencia procesal, tampoco al contenido de las resoluciones judiciales, menos afectación al debido proceso, por lo que la causal de casación deviene en *infundada*.

Quinto: Análisis de las causales materiales

5.1 Sobre las infracciones Interpretación errónea del inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú; Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 81° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, e inaplicación del artículo 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR debe mencionarse que estas normas regulan lo siguiente:

“Artículo 28° de la Constitución Política del Perú. - El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

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

“Artículo 77 Decreto Supremo N° 010-2003-TR. La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73^{o6}, produce los siguientes efectos:

⁶ 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78°

b) Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.

c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.

d) No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios”.

“Artículo 81 Decreto Supremo N° 010-2003-TR. *No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo”.*

5.2 Previo al análisis de las normas en mención, debe señalarse que su análisis se hará en forma conjunta, al estar relacionadas con la problemática central referida a: si el empleador puede sancionar a un trabajador por acatar una huelga declarada improcedente por la Autoridad de Trabajo.

5.3 Para lo cual, es menester describir los principales hechos y argumentos del proceso.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

- a) El Sindicato de Cerro Verde convocó a una huelga indefinida a iniciarse el diez de marzo de dos mil diecisiete⁷, comunicando a la empresa Sociedad Minera Cerro Verde y a la Gerencia Regional de Trabajo de Arequipa.
- b) Mediante Auto Directoral N° 011-2017GRA/GRTPE-DPSC de fecha seis de marzo de dos mil diecisiete emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción Social de Arequipa, se declaró improcedente. El argumento que usó la autoridad de trabajo fue:

“el motivo para justificar la medida de fuerza anunciada: 1) Mejores condiciones de trabajo seguras, por investigación transparente y objetiva de accidentes de trabajo y el respeto al comité paritario de seguridad; 2) Pago de utilidades convencionales con sujeción a la cláusula 8 del convenio colectivo y a la carta 1533-2003 y el cumplimiento del acta 24/08/2016. 3) Se dé cumplimiento a la cláusula 35 del Convenio colectivo y 4) Se dé cumplimiento a la cláusula 25 del convenio colectivo efectuando el pago de la remuneración y asignación vacacional antes del inicio del goce físico. Que examinada la referida comunicación y la documentación aparejada a la misma se advierte que la organización sindical recurrente ha omitido cumplir con el requisito formal previsto en el artículo 63° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en cuanto prevé que tratándose de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo la representación sindical debe acreditar que existe resolución judicial en calidad de consentida o ejecutoriada que no viene siendo cumplida por parte del empleador” la comunicación de plazo de huelga por el incumplimiento de un requisito formal previsto en el artículo 63° del Decreto supremo N° 011-92-TR”.

⁷ La paralización de labores se llevó a cabo desde el 10 de marzo al 24 de marzo de 2017.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA**

**Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

- c) El diez de marzo de dos mil diecisiete, la organización sindical interpuso recurso de apelación contra dicha decisión, lo que motivó a que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa emita la Resolución Gerencial Regional N° 059-2017-GRA/GRTPE, de fecha catorce de marzo de dos mil diecisiete, que confirma la decisión del Auto Directoral N° 011-2017GRA/GRTPE-DPSC. En esta resolución se menciona: “(...) se tiene que el artículo 63° del Decreto Supremo N° 011-92-TR Reglamento de la LRCT dispone que en caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, que es lo que motiva la huelga en el presente caso, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada. Este requerimiento no ha sido cumplido por parte del sindicato (...)”
- d) El veinte de marzo de dos mil diecisiete el Sindicato interpuso recurso de revisión contra la Resolución Gerencial Regional N° 059-2017-GRA/GRTPE, lo que motivó que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emita la Resolución Directoral General N° 39-2017/MTPE/2/!4, de fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete en el que se menciona: “El marco legal vigente cuenta con una regla particular en casos en que la huelga responda a incumplimientos de una determinada norma o acuerdo debiendo, en tal caso, declararse y llevarse a cabo la huelga una vez obtenida la resolución judicial consentida o ejecutoriada que el empleador se niegue a cumplir”.
- e) Con carta de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete, la demandada le imputa al actor la comisión de falta laboral consistente en haber paralizado intempestivamente sus labores mencionando como argumento:

“Al haber resuelto la Autoridad Administrativa de Trabajo que el Sindicato no debía ejecutar la medida de fuerza, la organización



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

sindical debió acatar la disposición de la Autoridad y por lo tanto sus afiliados no debían paralizar las labores en la Empresa, de tal manera que, al haber paralizado sus labores desde el diez de marzo de dos mil diecisiete, dicha paralización resulta ser intempestiva.”

Razón por la que le sanciona con dos días de suspensión sin goce de haber (lunes ocho y martes nueve de mayo de dos mil diecisiete).

- 5.4** En tal marco contextual, es necesario delimitar el objeto del pronunciamiento, el cual estará referido a determinar si el empleador Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta sancionó válidamente al actor quien participó de una huelga declarada improcedente.
- 5.5** Este Supremo Tribunal considera que para analizar la legalidad de la sanción que se le impuso al actor no se puede dejar de tener en cuenta que la huelga del mes de marzo de dos mil diecisiete en el que participó el actor fue declarada improcedente porque de acuerdo a la Autoridad de Trabajo, la organización sindical no cumplió con el requisito formal establecido en el artículo 63° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la LRCT, referido a que “en caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada”.
- 5.6** Ello es importante en la medida en que el argumento que justificó la improcedencia de la huelga, en el caso bajo análisis, está relacionado directamente con el contenido esencial del derecho fundamental a la huelga, contenido en el punto 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, que ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en sendas sentencias, llegando a considerar la existencia de elementos objetivos que delimitan dicho



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

contenido, y existen como garantías o facultades, tal como se advierte del fundamento 15 de la STC N.º 00026-2007-PI/TC del veintiocho de abril de dos mil nueve, las cuales son: “i) Ejercitar o no ejercer el derecho de huelga; ii) Convocar dentro del marco de la Constitución y la ley. En ese contexto, también cabe ejercer el atributo de su posterior desconvocatoria; iii) Establecer el petitorio de reivindicaciones; las cuales deben tener por objetivo la defensa de los derechos e intereses socio-económicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga. iv) Adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, dentro del marco previsto en la Constitución y la ley. v) Determinar la modalidad de huelga; esto es, si se lleva a cabo a plazo determinado o indeterminado” (sic).

5.7 Al respecto, el Comité de Libertad Sindical, ha mencionado reiteradamente que el derecho de huelga no se limita a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado, sino también, «los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar en un ámbito más amplio, en caso necesario, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros»⁸.

5.8 En tal sentido, el único defecto formal que se advierte para que la huelga haya sido declarada improcedente, está relacionada a una regulación reglamentaria que interviene irrazonablemente en el contenido esencial del derecho a la huelga y vacía su contenido, y, en esa medida no existió una conducta de mala fe del actor al participar en la medida de fuerza.

5.9 Situación distinta se presenta cuando el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 02987-2017-PA/TC, de fecha veintisiete de octubre de dos mil veinte, desestima la demanda del Sindicato de Trabajadores La Ibérica, **en razón a que** el sindicato demandante presentó su comunicación de huelga antes del mínimo de días establecido en la Ley de

⁸ La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. Cuarta edición (revisada). Ginebra. 1996. Párrafo 484.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento, lo que evidentemente demostraba el abuso en el ejercicio del derecho de huelga, toda vez que, se intentó valerse de que la notificación de improcedencia de la paralización se haya efectuado cuando esta se estaba llevando a cabo, a efectos de validarla, cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene el plazo de tres días hábiles para pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia de la huelga, lo que evidenció que la huelga **no tenía legitimidad**.

- 5.10** En adición a lo mencionado debe tenerse presente que nuestro ordenamiento colectivo ha considerado la posibilidad de que el empleador pueda sancionar al trabajador que realice una huelga siempre que se presenten, entre otros, los siguientes supuestos: Ausencias injustificadas⁹; uso de violencia¹⁰; ejercicio de formas irregulares de huelga¹¹.
- 5.11** Este razonamiento previo nos permite ingresar al análisis respecto a determinar si en el presente caso existió o no la paralización intempestiva del actor.
- 5.12** La demandada ha señalado que el actor al acatar la huelga del diez de marzo al veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete incurrió en paralización intempestiva, ya que dicha huelga fue declarada improcedente por la Autoridad de Trabajo, decisión que fue confirmada en última instancia administrativa. Al respecto, debe mencionarse que para la existencia de una paralización intempestiva se requiere que “las interrupciones no sean notificadas al empleador ya sea cuando éstas sean de un solo trabajador o más de uno. No importa si hay abandono del centro de trabajo; aunque sí interesa, y mucho, que la paralización intempestiva y reiterada sea verificada fehacientemente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto por la Policía o la Fiscalía si fuere el caso.”¹². Esta

⁹ Artículo 73° del Reglamento de la Ley, aprobado por Decreto Supremo número 11-92-TR

¹⁰ Artículo 84° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

¹¹ Artículo 81.- No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

¹² Toyama Miyagusuko, Jorge. El despido disciplinario en el Perú. IUS ET VERITAS Revista.



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

CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT

conceptualización tiene relevancia en tanto, una paralización intempestiva se presenta cuando el trabajador, en pleno día de trabajo, **paraliza sus labores** (sea que quede en el centro de trabajo o se retire), no siendo razonable señalar que existe también paralización intempestiva, cuando el huelguista comunica a su empleador oportunamente que ha decidido realizar la medida de fuerza, y que por tanto **no irá a laborar**.

5.13 En dicho marco, si el sindicato impulsor de la huelga comunicó al empleador sobre la medida de fuerza ocho días antes de su materialización, resulta meridianamente claro que el trabajador que llevó a cabo la acción sindical – huelga- no pudo haber incurrido en paralización intempestiva, por más que la medida de huelga haya sido declarada improcedente por la autoridad de trabajo.

5.14 La recurrente sostiene que conocida la declaración de improcedencia de la huelga por parte de la Autoridad de Trabajo, el actor debió de abstenerse de realizar la medida de fuerza, y al hacerlo ha incurrido en paralización intempestiva de labores. En ese sentido, la declaración de improcedencia elimina la posibilidad de llamar a la medida de fuerza como huelga; no obstante, tal afirmación no es correcta, toda vez que la huelga, de acuerdo al marco legal colectivo, es un derecho acción que “(...) consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe previamente 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”¹³. Y la verificación por parte del cumplimiento de los requisitos formales por parte de la Autoridad de Trabajo no puede eliminar dicha acción.

5.15 En efecto, “a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales (...)”. En tal marco, solo en el caso de que la huelga sea declarada ilegal, dicha facultad desaparece, de manera que el huelguista debe retornar a su

¹³ Expediente N° 00008-2005-PI/TC



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA**

**Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

puesto de trabajo inmediatamente a la convocatoria del empleador, conforme así lo establece el artículo 73° del Reglamento de la Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 11-92-TR.¹⁴

5.16 Incluso de acuerdo al artículo 85° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, la huelga concluye cuando: entre otros supuestos, “por ser declarada ilegal”, de manera que queda meridianamente claro que la huelga no concluye con la declaración de “improcedencia”, porque sino el legislador así lo hubiese establecido y no es el caso, sino hace falta que sea declarada “ilegal”, de lo que se infiere que aún cuando la huelga haya sido declarada improcedente o incluso ilegal, ello no convierte a dicha medida de fuerza en algo inexistente.

5.17 En adición a lo mencionado, si la recurrente consideró que la huelga era inexistente al momento de su declaración de improcedencia, y que por tanto, existía la obligación del actor de presentarse a laborar, debió de haberlo *intimado en mora*, o, en otras palabras, requerirle que se presente a trabajar, lo que no ha sido acreditado por la demandada, quien, de acuerdo al comportamiento manifestado respecto a la huelga anunciada, esperó la declaración de ilegalidad de la misma, para sancionar al actor.

5.18 En efecto, pese a que la huelga fue iniciada el diez de marzo de dos mil diecisiete y duró hasta el veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete, la demandada decide sancionar al actor el veintiocho de abril de dos mil diecisiete, es decir, en fecha posterior a la declaración de ilegalidad de la huelga llevada a

¹⁴ “Declarada la ilegalidad de la huelga mediante resolución consentida o ejecutoriada, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente al del 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 de Juez de Paz y a falta de éstos, bajo constancia policial. La resolución queda consentida a partir del vencimiento del plazo de apelación de la resolución de primera instancia, sin que ésta se haya producido. La resolución dictada en segunda y última instancia causa ejecutoria desde el día siguiente a la fecha de su notificación.” En ese sentido, debe tenerse en cuenta que la declaración de huelga ilegal no supone que el trabajador debe reincorporarse inmediatamente al trabajo, sino que hace falta que el empleador los convoque, tal como ha sido señalado por el Tribunal Constitucional en las Sentencias recaídas en los expediente números 02865-2010-AA/TC y 02714-2010-AA/TC.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA**

**Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

cabó; pese a que el día seis de marzo de dos mil diecisiete ya había tomado conocimiento de la improcedencia de la huelga.

5.19 Cabe tener en cuenta que la huelga produce efectos inmediatos, independientemente a si se declara su improcedencia o ilegalidad, esto es, suspende la obligación del huelguista de prestar servicio y también la obligación de la de empresa de pagar las remuneraciones, tal como ocurrió en el caso de la medida de fuerza adoptada por el actor. En dicho marco, a la carga legal del trabajador de no percibir sus remuneraciones por los días no laborados, por la medida de fuerza, no resultaría razonable que se añada una sanción de suspensión sin goce de haber, por el mismo hecho que originó la no percepción de sus remuneraciones.

5.20 Siendo así, debe considerarse que la imputación del actor referida a la paralización intempestiva resulta ilegal, más aún si de acuerdo a los pronunciamientos de la OIT, es un principio internacional relativo al derecho a la huelga, el que «Nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima» y, por tanto, deben desestimarse las causales materiales analizadas.

5.21 Cabe mencionar que este Supremo Tribunal, por los fundamentos expuestos en la presente resolución, no comparte el criterio asumido en la Casación Laboral N° 25646-2017 referido a que “La paralización de labores realizada por una organización sindical a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró improcedente su materialización, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores, sin perjuicio del descuento de las remuneraciones por los días no laborados (...)”, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Por los fundamentos antes expuestos, se concluye que el recurso de casación planteado por la parte recurrente deviene en **infundado**.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

IV. Decisión

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito presentado el diecisiete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ochenta y nueve a doscientos diez; en consecuencia, **NO CASARON** la **sentencia de vista** del veintiséis de julio de dos mil dieciocho, que corre a fojas ciento tres a ciento veintiuno; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme ley; en el proceso seguido por el demandante, **Demetrio Honorato Zinanyuca Cruz**, sobre **impugnación de sanción disciplinaria**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

LEVANO VERGARA

CARLOS CASAS

DÁVILA BRONCANO

BEG/MVF

**EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO MALCA GUAYLUPO, ES
COMO SIGUE:**

I. MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito presentado el diecisiete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ochenta y nueve a doscientos diez, contra la **Sentencia de Vista** del veintiséis de julio de dos mil



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

CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT

dieciocho, que corre de fojas ciento tres a ciento veintiuno, **que confirmó la sentencia apelada** de fecha treinta de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas cincuenta y ocho a setenta, **que declaró fundada la demanda**; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Demetrio Honorato Zinanyuca Cruz**, sobre impugnación de sanción disciplinaria.

II. CAUSALES DEL RECURSO

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha cinco de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas noventa y cinco a noventa y nueve del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto, por las siguientes causales: ***i) infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; ii) infracción normativa por interpretación errónea del inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, y iii) infracción normativa por interpretación errónea del artículo 81° del Decreto Supremo N°010- 2003-TR; iv) Infracción normativa por inaplicación del artículo 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N°010-2003-TR***; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

III. CONSIDERANDO

Antecedentes judiciales

Primero. De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito.

- a) **Demanda.** Se aprecia de la demanda, que corre de fojas cinco a nueve, el actor solicita como pretensión principal que se deje sin efecto la carta de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete en la que se suspende los días ocho y nueve de mayo de dos mil diecisiete sin goce de haber; como



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

pretensión accesoria pide que se le pague la remuneración por los dos días de suspensión a razón de ciento cincuenta y tres con 56/100 soles (S/ 153.46) por día; que se incluyan los días de suspensión dentro del récord laboral de días laborados para los efectos de la percepción de la gratificación de fiestas patrias, descanso vacacional, remuneración vacacional, participación de las utilidades y la compensación por tiempo de servicio; más el pago de las costas y los costos del proceso.

- b) Sentencia de primera instancia.** El Juez del Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, declaró fundada la demanda en todos sus extremos; y ordenó que se deje sin efecto la sanción impuesta por la demandada; en consecuencia, se deja sin efecto la sanción impuesta por la demanda de suspensión de labores sin goce de haber por los días ocho y nueve de mayo de dos mil diecisiete, debiendo la demandada abonar las remuneraciones correspondientes a dichos días, más intereses legales. Asimismo se ordene restituir los días referidos en el récord de días laborados para la incidencia en beneficios sociales y utilidades y retirar del *file* personal del demandante la sanción de suspensión que le impuso por los días en mención con costas y costos. Argumentando, que no se ha acreditado la causal de la paralización intempestiva, sino una huelga, cuando el actor acató la huelga, su ilegalidad aún estaba siendo objeto de pronunciamiento de la Autoridad Administrativa del Trabajo por lo que el actor ha sido sancionado por el ejercicio regular de su derecho a huelga.
- c) Sentencia de Segunda Instancia.** Mediante Sentencia de Vista el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Arequipa, confirmó la Sentencia apelada, bajo los mismos fundamentos que el juez de primera instancia.

Segundo. Infracción normativa



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

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 a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Como se observa, se denuncian infracciones de normas de orden procesal y de derecho material, por lo que, en estricto orden lógico corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento sobre el fondo de la materia controvertida.

Cuarto. La causal declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

“Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

Quinto. Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

- i)* Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- j)* Derecho a un juez independiente e imparcial.
- k)* Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- l)* Derecho a la prueba.
- m)* Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- n)* Derecho a la impugnación.
- o)* Derecho a la instancia plural.
- p)* Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Sexto. Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-PHC/TC**, 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° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la



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

CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT

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”.

Además, en 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 calificadas.

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

Séptimo. De la revisión de la Sentencia de Vista, y en mérito al sustento esbozado por la recurrente sobre la causal procesal denunciada, se evidencia que no se ha vulnerado el debido proceso y por ende el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales; en consecuencia, esta causal que se declaró procedente deviene en **infundado**.

Octavo. Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde analizar la causal de carácter material referida a la **infracción normativa por inaplicación del artículo 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR**, debemos señalar que la citada norma textualmente señala lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT

“Artículo 77.- *La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos:*

- a)** *Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78.*
- b)** *Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.*
- c)** *Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.*
- d)** *No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios”.*

Noveno. Este artículo merece la interpretación siguiente:

A) Abstención total de labores (inciso a)

Esta abstención total de las actividades en el ámbito donde se ejerce la huelga, resulta coherente respecto a la decisión adoptada mayoritariamente de acatar tal medida; la huelga implica la no prestación de ninguna clase de trabajo a favor del empleador.

B) Suspensión de los efectos del contrato de trabajo (inciso b)

El ejercicio de derecho de huelga implica la inexistencia de prestación efectiva de servicios; sin embargo, no existe obligación por parte del empleador de pagar remuneraciones, pues la remuneración es la contraprestación por el trabajo efectivamente realizado.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**C) Prohibición de retiro de bienes y materias primas por el empleador
(inciso c)**

Considerando que la huelga es una medida para presionar al empleador a que adopte determinadas conductas a favor de los trabajadores, es que se ha establecido que durante el periodo de huelga no se podrá extraer bienes algunos de la empresa, para salvaguardar con ellos el patrimonio que respalde el pago de los beneficios de los trabajadores.

D) Respeto a la antigüedad en el trabajo (inciso d)

El hecho que haya suspensión de labores no significa que se dé por resuelto el contrato de trabajo, motivo por el cual se mantiene la antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios (CTS).

Décimo. En adición a dicha afectación remunerativa del ejercicio del derecho de huelga, tal previsión legal conlleva al análisis de los efectos de la huelga declarada improcedente, como ha ocurrido en el presente caso¹⁵.

Del análisis antes descrito, debe tener en consideración que la participación del trabajador en una huelga legal o legítima está comprendida dentro del ejercicio del derecho fundamental de huelga y suspende válidamente la relación de trabajo del trabajador huelguista hasta el momento de su reincorporación efectiva al trabajo, y no puede dar lugar a sanción alguna. Por el contrario, la participación del trabajador en una huelga ilegal o ilegítima no está comprendida dentro del ejercicio del derecho fundamental de huelga y no suspende válidamente la relación de trabajo,

¹⁵ En efecto fluye del expediente que la comunicación de huelga mencionada fue declarada Improcedente en el Auto Directoral N° 011-2017-GRAT /GRTPE-DPSC, de fecha 06 de marzo de 2017.

Apelada la decisión administrativa indicada, la Resolución Gerencial Regional N° 059-2017-GRA-GRTPE de l 14 de marzo de 2017, confirmó el Auto Directoral N° 011-2017-GRAT /GRTPE-DPSC, que declaró Improcedente la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Cerro Verde, disponiendo que se abstenga de materializar dicha fuerza anunciada, bajo apercibimiento de ser declarada ilegal.

Luego, el Sindicato Cerro Verde interpuso recurso de revisión, ante lo cual se expidió la Resolución Directoral Gerencial N° 39-2017/MTPE/2/14 de fecha 31 de marzo de 2017, que declaró Infundado el mencionado recurso de revisión; Improcedente la comunicación de huelga indefinida cursada por el Sindicato Cerro Verde, programada a partir del diez de marzo del dos mil diecisiete; dando por agotada la vía administrativa en dicho procedimiento.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

constituyendo un incumplimiento contractual, sancionable disciplinariamente por el empleador.

Décimo Primero. De acuerdo a lo antes expuesto, es pertinente establecer si la huelga promovida por los trabajadores ha sido declarada improcedente en las tres instancias por la Autoridad Administrativa de Trabajo al no reunir los requisitos sancionados por la legislación, lo que conlleva a que no se puedan efectivizar ninguno de los cuatro efectos previstos en el artículo 77° de la Decreto Supremo N° 010-2003-TR materia de análisis.

En particular y en el caso concreto, consideramos que no se podía materializar válida y legalmente una abstención de labores como en el caso de autos, que ocurrió durante quince (15) días sucesivos en la empresa demandada (desde el diez hasta el veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete); y como consecuencia de ese incumplimiento a la ley que regula los derechos colectivos del trabajador; consideramos que está legal y disciplinariamente habilitada la facultad del empleador de calificar la paralización ex profesamente sancionada como improcedente en las tres instancias por la Autoridad Administrativa de Trabajo como una falta laboral sancionable disciplinariamente.

De la línea argumentativa expuesta y desde una perspectiva cronológica, la sanción impuesta al actor se ha concretado los días ocho y nueve de mayo de dos mil diecisiete, es decir, con posterioridad a las tres (03) resoluciones administrativas emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo que ratificaban sucesiva y uniformemente que la decisión de ejercer el derecho de huelga era improcedente; esto es, la decisión del empleador se ha tomado luego de consolidarse legalmente su improcedencia.

En ese sentido, este Supremo Tribunal considera que en el presente caso nos encontramos ante un incumplimiento contractual laboral, sancionable



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA
Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

disciplinariamente, y no ante una causa de suspensión válida del contrato de trabajo, como se considera en la tesis propuesta por el demandante.

Décimo Segundo. En dicho contexto, la sanción de dos (2) días impuesta por la parte empleadora a un trabajador incurso en una deliberada paralización de labores de quince (15) días sucesivos, la que además no ha sido declarada procedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, será considerada legal y válida; más aún, si la sanción de suspensión de labores sin goce de haber por los días ocho y nueve de mayo de dos mil diecisiete que es materia de la presente impugnación judicial, guarda proporcionalidad, con el número de días irregulares [quince (15) días] en los cuales el demandante no ha brindado su prestación personal de labores de acuerdo al contrato laboral suscrito entre las partes; y razonabilidad, con el incumplimiento comprobado de la ley y las decisiones administrativas que establecieron la improcedencia del ejercicio del derecho de huelga por parte del demandante; razones por las cuales esta causal deviene en **fundada**.

Décimo Tercero. En relación a la causal de infracción normativa por interpretación errónea del inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, y de la interpretación errónea del artículo 81° del Decreto Supremo N°10-2003-TR, teniendo en cuenta que están relacionadas con la materia principal, carecen de objeto su análisis, al haber sido amparado el agravio casatorio precedente, el que resulta ser favorable a la parte recurrente.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

MI VOTO es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito presentado el diecisiete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ochenta y nueve a doscientos diez; en consecuencia, **SE CASE** la **Sentencia de Vista** del veintiséis de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas



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

**CASACIÓN LABORAL N° 21749 – 2018
AREQUIPA**

**Impugnación de Sanción Disciplinaria
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

ciento tres a ciento veintiuno, **y actuando en sede de instancia**; **SE REVOQUE** la **Sentencia** apelada de fecha treinta de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas cincuenta y ocho a setenta, que declaró fundada la demanda; y **REFORMÁNDOLA** se declare **INFUNDADA**. **SE ORDENE** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Demetrio Honorato Zinanyuca Cruz**, sobre **impugnación de sancion disciplinaria**; y devuélvase.

S.S.

MALCA GUAYLUPO

MRBH

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA en mérito a la razón suscrita por el Relator, en el cual señala que el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, dejó suscrito el sentido de su voto oportunamente en Relatoría, en referencia a la Casación N° 21749-2018 AREQUIPA, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.