



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

CASACIÓN LABORAL N.º 09636-2019

LIMA

**Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

Sumilla. *Las acciones que adopte el empleador, en relación con el deber de seguridad y salud en el trabajo, de prevención, y con la facultad de administrar y regular la forma en que se realizan las labores dentro del centro de trabajo, deben enmarcarse dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.*

Lima, veintiuno de abril de dos mil veintidós

VISTA, la causa número nueve mil seiscientos treinta y seis, guion dos mil diecinueve, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera Raura Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el uno de febrero de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y cinco a cuatrocientos sesenta y ocho, contra la **Sentencia de Vista** de fecha once de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatrocientos treinta y uno a cuatrocientos treinta y siete, que **confirmó** la **Sentencia de primera instancia**, de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cincuenta y cuatro a trescientos setenta y tres, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso iniciado por la organización sindical demandante, **Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera Raura Sociedad Anónima**, sobre impugnación de reglamento interno de trabajo y otro.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha dieciocho de marzo de dos mil veintiuno, que corre de fojas ciento quince a ciento veinte, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: **i) Infracción normativa del artículo 103 de la Ley N.º 29783, ii) Infracción normativa d el artículo 27 del Reglamento de**



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

CASACIÓN LABORAL N.° 09636-2019

LIMA

**Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

Seguridad y Salud Ocupacional en Minería aprobado mediante Decreto Supremo N.° 024-2016-EM, y iii) Infracción normativa del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por consiguiente, corresponde a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso.

- a) **Pretensión.** Conforme se aprecia de fojas ciento veintisiete a ciento cincuenta y dos, el Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera Raura S.A. interpone demanda contra la Compañía Minera Raura S.A., solicitando que se ordene la modificatoria de los artículos 6, 16, 22, 24, 26, 27, 29, 32, 34, 44, 47, 51, 52, 54, 60 y 70 del Reglamento Interno de Trabajo del año dos mil catorce, y se ordene la anulación de los artículos 7 y 9 de la Política de Prevención del Consumo de Alcohol y/o Drogas de la demandada.

El Sindicato alega que determinados artículos de las normativas aprobadas por la demandada, tanto el Reglamento Interno de Trabajo del año dos mil catorce como la Política de Prevención del Consumo de Alcohol y/o Drogas, vulneran normas legales y derechos fundamentales, y representan una extralimitación de las facultades relacionadas al poder de dirección que ostenta la demandada.

- b) **Sentencia de primera instancia.** Mediante la sentencia de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete, se declaró fundada en parte la demanda, en consecuencia, se declara la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo con respecto a la pretensión de impugnación del Reglamento Interno de Trabajo de dos mil catorce.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 09636-2019

LIMA

**Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

Por otro lado, se declara inaplicable el numeral 7 de la Política de Prevención del Consumo de Alcohol y/o Drogas de fecha doce de marzo de dos mil catorce, e infundada la demanda sobre la impugnación del numeral 9 de la Política mencionada; con costas y costos del proceso.

- c) Sentencia de segunda instancia.** Mediante sentencia de vista de fecha once de enero de dos mil diecinueve, confirmaron la sentencia emitida en primera instancia.

Segundo. La infracción normativa

Podemos conceptualizar a la infracción normativa como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas, como son las de carácter adjetivo.

Sobre las causales declaradas procedentes

Tercero. Sobre la causal de **infracción normativa del artículo 103 de la Ley N.º 29783**, dicha disposición establece lo siguiente:

“Artículo 103. Responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus



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

CASACIÓN LABORAL N.° 09636-2019

LIMA

**Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

instalaciones. Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.”

En cuanto a la causal de **infracción normativa del artículo 27 del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería aprobado mediante Decreto Supremo N.° 024-2016-EM**, dicha disposición prescribe lo siguiente:

“Artículo 27. El titular de actividad minera es responsable de garantizar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o fuera de él; así como desarrollar actividades permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.”

Sobre la causal de **infracción normativa del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, dicha disposición prescribe lo siguiente:

“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.”

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 el numeral 7 de la Política de



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

CASACIÓN LABORAL N.º 09636-2019

LIMA

**Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

Prevención del Consumo de Alcohol y/o Drogas vulnera normas legales y derechos fundamentales, y representa una extralimitación de las facultades relacionadas al poder de dirección que ostenta la demandada.

Quinto. Alcances sobre la aplicación del principio de razonabilidad en las relaciones laborales

El tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto, indicando lo siguiente:

“[...] El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado expresamente en el último párrafo del artículo 200º el principio de proporcionalidad, y como tal, constituye un auténtico principio general del Derecho [...]”. (Sentencia recaída en el Expediente N° 02250-2007-PA/TC).

“[...] La razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias [...]”. (Sentencia recaída en el Expediente N° 00535-2009-PA/TC).

Sexto. Sobre este aspecto, es pertinente precisar que el principio de razonabilidad contiene tres subprincipios o juicios: el juicio de adecuación, el de necesidad y el de proporcionalidad¹. Por consiguiente, una medida o disposición será razonable cuando es idónea, indispensable y proporcionada; siendo que, se ha justificado la aplicación del principio de razonabilidad apelando al valor de justicia, al principio de Estado de derecho, a la dignidad de la persona y, con más frecuencia, a la interdicción de la arbitrariedad.

¹ CIANCIARDO, Juan. El Principio de razonabilidad. Buenos Aires: Editorial Ábaco de Rodolfo Depalma S.R.L., 2004.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 09636-2019

LIMA

**Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

En primer término, con respecto al juicio de adecuación o idoneidad, llamado también juicio de aptitud, lo primero que se exige es que una medida tenga un fin, y que sea adecuada para ese fin, es decir, que sea capaz de causar su objetivo. Por su parte, mediante el juicio de necesidad o juicio de indispensabilidad se exige la adopción de la alternativa menos gravosa o restrictiva de derechos de entre las igualmente eficaces. Finalmente, el juicio de proporcionalidad consiste en establecer si la medida adoptada guarda una relación razonable o proporcionada con el fin que se procura alcanzar.

Séptimo. En el contexto del derecho del trabajo, se ha mencionado que el principio de razonabilidad consiste en que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón, de acuerdo a los límites que la ley y la Constitución Política establecen a las potestades del empleador, a fin de evitar el abuso de derecho.

Octavo. Alcances sobre la subordinación y el poder de dirección del empleador

El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta 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.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto².

La subordinación conlleva un poder jurídico ejercido por el empleador según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Así el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su

² NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 09636-2019

LIMA

**Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación.

Noveno. Sobre el poder de dirección que ostenta el empleador, este se plasma en la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, no obstante, se debe tener presente que dicha facultad del empleador debe efectuarse dentro de los límites de razonabilidad, a fin de que su ejercicio no se considere como arbitrario e irregular; razón por la cual, existen dos límites: internos y externos. Los primeros se encuentran circunscritos por las definiciones propias de la libertad de empresa y del poder de dirección, y los segundos relacionados con el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador.

Al respecto, cabe indicar que Wilfredo Sanguinetti Raymond³ manifestó sobre el poder de dirección 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. Solución al caso concreto

En principio, cabe precisar que el Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera Raura S.A. interpone demanda contra la Compañía Minera Raura S.A., para solicitar que se ordene la modificatoria de una serie de artículos del Reglamento Interno de Trabajo del año dos mil catorce, y se ordene la anulación de los artículos 7 y 9 de la Política de Prevención del Consumo de Alcohol y/o Drogas de la demandada, por considerar que dichas normativas representan una extralimitación de las facultades

³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 09636-2019

LIMA

**Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

relacionadas al poder de dirección que ostenta la demandada, siendo que vulneran normas legales y derechos fundamentales.

Décimo primero. Ahora, sobre lo resuelto por las instancias en el presente proceso, el Colegiado Superior resuelve confirmar la Sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, disponiendo la conclusión del proceso sin declaración sobre el fondo, por sustracción de la materia, respecto de la impugnación del Reglamento Interno de Trabajo del año dos mil catorce. Asimismo, en la recurrida se resuelve confirmar los extremos que declaran inaplicable el numeral 7 de la Política de Prevención del Consumo de Alcohol y/o Drogas de fecha doce de marzo de dos mil catorce, e infundada la demanda con respecto a la impugnación del numeral 9 de la Política mencionada.

Décimo segundo. Al respecto, conviene recordar que la materia de la presente Resolución Suprema está orientada a determinar si el numeral 7 de la Política de Prevención del Consumo de Alcohol y/o Drogas, vulnera normas legales y derechos fundamentales de los trabajadores, y representa una extralimitación de las facultades relacionadas al poder de dirección que ostenta la demandada; toda vez que, el recurso casatorio de la empresa recurrente está orientado solo a impugnar el extremo de la Sentencia de Vista que declara inaplicable el compromiso contenido en el numeral 7 de la referida Política.

Décimo tercero. Sobre el particular, la demandada argumenta en su recurso de casación que el numeral 7 de la Política de Prevención del Consumo de Alcohol y/o Drogas no supone el ejercicio irregular de la facultad de dirección por parte de la Compañía Minera Raura S.A., puesto que, como empleadora, se encuentra en la obligación de garantizar la seguridad y salud de todas aquellas personas que se encuentran dentro del ámbito de la Unidad Minera. Considera que el centro de trabajo es toda la Unidad Minera, que incluye los comedores, las oficinas, el campamento o viviendas donde residen los trabajadores, los puntos de ejecución efectiva de labores y demás ambientes.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 09636-2019

LIMA

**Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

En ese sentido, añade que resulta razonable establecer una política de desincentivo contra el consumo de alcohol y drogas, siendo su intención regular una conducta en el marco del ejercicio legítimo del poder de dirección, con la finalidad de cumplir debidamente con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y garantizar el resguardo de la vida y salud de sus propios trabajadores.

Décimo cuarto. Para efectos de un debido análisis, resulta oportuno citar el numeral 7 de la Política de Prevención del Consumo de Alcohol y/o Drogas (obrante de foja cuarenta y cuatro), que a la letra, establece lo siguiente:

*“Para garantizar un ambiente de trabajo libre de alcohol y drogas, se efectuarán pruebas de detección de alcohol y drogas **dentro de la propiedad en forma aleatoria diariamente, de manera inopinada,** asimismo se efectuarán pruebas de detección de alcohol total (es decir el 100% de los trabajadores) en días o fechas de festividades y/o feriados largos.” (El subrayado es nuestro).*

Décimo quinto. La demandada indica que, conforme se menciona en la parte introductoria de la Política, el fin de esta es promover un ambiente de trabajo libre de alcohol y drogas, pues debe cumplir con el deber de seguridad y salud en el trabajo, que se encuentra contenido generalmente en normas legales y reglamentarias.

Además, refiere que, en virtud del artículo I del Título Preliminar de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se aprueba la Política para cumplir con su deber de prevenir contingencias laborales que puedan ocurrir por el efecto nocivo y/o dependencia que producen el alcohol y las drogas, siendo el empleador el responsable del control y la forma de cómo se desempeñan las labores dentro del centro de trabajo, pues garantiza el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 09636-2019

LIMA

**Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

Décimo sexto. Sin embargo, las acciones que adopte el empleador, en relación con el deber de seguridad y salud en el trabajo y de prevención, y con la facultad de administrar y regular la forma en que se realizan las labores dentro del centro de trabajo, deben enmarcarse dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Es decir, las facultades que el empleador posee como dueño del centro laboral, expresadas dentro del poder de dirección, le autorizan para establecer las directrices necesarias orientadas al correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral, pero con determinados límites, concernientes al principio de razonabilidad, además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad.

Décimo séptimo. Siendo de este modo, de una interpretación literal del compromiso 7 de la Política materia de la presente controversia, se puede sostener que no cumple con los parámetros del principio de razonabilidad, dado que dispone que se realizarán pruebas de detección de alcohol y drogas dentro de la propiedad, es decir, en toda la Unidad Minera de forma aleatoria e inopinada.

Al respecto, del tenor del recurso casatorio se observa que la recurrente considera que el centro de trabajo es toda la Unidad Minera, incluyendo los campamentos o viviendas donde residen los trabajadores (foja cuatrocientos cincuenta y cuatro). Bajo esa perspectiva, la demandada argumenta que estaría habilitada para establecer disposiciones que alcancen inclusive a los espacios destinados de residencia de los trabajadores, con el objeto de cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, a todas luces, el compromiso 7 de la Política resulta ser arbitraria, pues conculca derechos fundamentales, principalmente el relacionado a la inviolabilidad del domicilio y privacidad del mismo, lo cual contraviene el artículo 23 de la Constitución Política del Perú que dispone que ninguna relación laboral puede



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

CASACIÓN LABORAL N.º 09636-2019

LIMA

**Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, al igual que, el artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que señala: *“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio”*, derecho para el cual podrá invocar la *“protección de la ley contra tales injerencias o ataques”*. En el mismo sentido, el inciso 2 del artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, otorgan dicha protección.

Décimo octavo. Que, si bien es cierto, dentro de las facultades del empleador, en el ejercicio del vínculo de subordinación, tiene la facultad de control para la detección de alcohol y drogas, la norma cuestionada tiene defectos de redacción, por ello, a fin de cumplir con sus obligaciones concernientes al deber de prevención y de seguridad y salud en el trabajo, es oportuno recomendar a la demandada la modificación del compromiso 7 de la Política, de manera que se precise que en los domicilios de los trabajadores ubicados dentro de la Unidad Minera no se puede llevar a cabo las pruebas de detección de alcohol y drogas, reconociendo esta Sala Suprema que en cualquier otro lugar el empleador tiene esta facultad de control.

En consecuencia, de la revisión de la Sentencia de Vista y de lo esbozado por la recurrente, y en mérito a las consideraciones expuestas en la presente resolución, las causales denunciadas declaradas procedentes devienen en **infundadas**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera Raura Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el uno de febrero de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y cinco a cuatrocientos sesenta y ocho; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha once de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas



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

CASACIÓN LABORAL N.° 09636-2019

LIMA

**Impugnación de reglamento interno de trabajo y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

cuatrocientos treinta y uno a cuatrocientos treinta y siete; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral iniciado por la organización sindical, **Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera Raura Sociedad Anónima**, sobre **impugnación de reglamento interno de trabajo y otro**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

PJAT/led