



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18989-2019

AREQUIPA

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

Sumilla: El derecho de huelga debe ejercerse en armonía con el interés público respetando los procedimientos legales establecidos, pues de lo contrario en caso de declararse ilegal la misma, el empleador tiene la posibilidad de aplicar medidas disciplinarias a los trabajadores que en ningún caso pueden llegar al despido.

Lima, dieciséis de junio de dos mil veintidós

VISTA, la causa número dieciocho mil novecientos ochenta y nueve, guion dos mil diecinueve, **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito del veinte de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cincuenta y tres a ciento setenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del once de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y siete, que confirmó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución del diecinueve de marzo de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y seis a ciento tres, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por **Jorge Dilmar Talavera Mendoza**, sobre impugnación de sanción disciplinaria y otro.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución del uno de setiembre de dos mil veintiuno, que corre de fojas noventa a noventa y cinco, corregida mediante resolución que corre de fojas ciento nueve a ciento diez del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal siguiente: **infracción normativa por inaplicación del artículo 77° del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, T exto Único Ordenado de**



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18989-2019

AREQUIPA

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

la **Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

- a) El actor interpuso demanda mediante escrito del cuatro de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cinco a once, solicitando como pretensión principal que se deje sin efecto la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber por los días veintisiete al veintiocho de mayo de dos mil diecisiete, que se le impuso mediante Carta del dos de mayo de dos mil diecisiete y como pretensión accesoria pide que se le pague la remuneración por los días de suspensión por un total de doscientos ochenta y uno con 20/100 soles (S/ 281.20) y que se incluya los días de suspensión en el record de días laborados del demandante para los efectos de la percepción de la gratificaciones de fiestas patrias dos mil diecisiete, el descanso vacacional, la remuneración vacacional, la participación de las utilidades del ejercicio dos mil diecisiete y el depósito de la compensación por tiempo de servicios-CTS, y que se retire de sus registros y de su archivo personal000000 la sanción de suspensión sin goce de haber.
- b) El Octavo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia del diecinueve de marzo de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y seis a ciento tres, declaró fundada la demanda; en consecuencia, se dejó sin efecto la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por los días veintisiete al veintiocho de mayo de dos mil diecisiete interpuesta mediante Carta del dos de mayo de dos mil diecisiete, y que se retire de los registros y file personal del demandante la citada sanción, con lo demás que contiene.
- c) La Primera Sala Laboral Permanente de la citada Corte, mediante Sentencia de Vista del once de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y siete, confirmó la sentencia apelada por considerar,



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18989-2019

AREQUIPA

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

entre otros argumentos, que no constituye falta del trabajador el haber participado de la huelga, pues la declaración de improcedencia de la misma fue posterior a la comunicación del empleador; por lo tanto, el actor no incurrió en falta sino que hizo uso del ejercicio de un derecho que como trabajador tiene.

Segundo. En cuanto a la **infracción normativa por inaplicación del artículo 77° del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante TUOLRCT)**, debemos señalar que la causal de inaplicación de una norma de derecho material es denominada por la doctrina como “error normativo de percepción”, ocurre cuando el órgano jurisdiccional no logra identificar la norma pertinente para resolver el caso que está analizando, razón por la cual no la aplica.

Dicha norma legal establece lo siguiente:

[...]

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.

[...].

Tercero. Sobre la causal denunciada por la entidad recurrente, entre otros argumentos, sostiene que:

[...] Como se puede apreciar, sólo la huelga que cumple los requisitos legales-entre ellos, el requisito previsto en el artículo 63 del Reglamento de la LRCT – *“suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral”*. Contrario sensu, la paralización que no cumple con estos requisitos no produce este efecto, por lo que el trabajador que se pliegue a ella podrá ser sancionado por su empleador.

No obstante ello, la Sala Laboral le ha asignado este efecto a la paralización intempestiva de la que participó el demandante la cual [...] era manifiestamente improcedente porque no existía resolución judicial consentida o ejecutoriada que no venía siendo cumplida por parte de CERRO VERDE [...].



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18989-2019

AREQUIPA

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

Cuarto. Interpretación del artículo 77° del TUOLRCT

Que, esta Suprema Sala procede a interpretar el artículo 77° del TUOLRCT citado en el considerando anterior, en los términos siguientes:

a) Abstención total de labores (inciso a)

Esta abstención total de las actividades en el ámbito donde se ejerce la huelga resulta coherente con el respeto a la decisión adoptada mayoritariamente de acatar tal medida de lucha. Asimismo, guarda relación directa con el ejercicio de uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, entendido como el derecho de huelga, cuyo ejercicio y finalidad deben ser garantizados por el Estado. Un aspecto importante relacionado con la abstención de las labores es el caso de los trabajadores de dirección y de confianza, quienes no pueden participar en la votación para la adopción de la medida de huelga, pero quienes sí podrían suspender sus labores cuando la huelga esté en marcha.

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

Si bien es cierto existe un incumplimiento por parte del trabajador, este incumplimiento es tratado de manera especial, toda vez que se basa en el ejercicio de un derecho, esto es, el derecho de huelga. El efecto negativo que acarrea es la suspensión del contrato de trabajo, por lo que al no haber prestación efectiva de servicios, no existe obligación del empleador de pagar remuneraciones. Esto queda al margen de si las partes llegan a un acuerdo para el pago o no de los días no laborados. Durante este período de huelga el poder de dirección del empleador se suspende, con lo cual no puede amonestar ni sancionar a trabajador alguno que se encuentre acatando la medida de huelga.

Los trabajadores en huelga no tienen derecho a percibir remuneración alguna, pues la misma es una contraprestación por el servicio brindado y no habiendo trabajo efectivo tampoco existe obligación de pago de remuneración.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 18989-2019

AREQUIPA

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

El Comité de Libertad Sindical del Organización Internacional del Trabajo, en la Quinta Edición Revisada de su Recopilación de decisiones y principios (2006) señala expresamente lo siguiente:

654. La deducción salarial los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de libertad sindical.

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

Considerando que la medida de huelga es para presionar al empleador a que adopte determinadas conductas a favor de los trabajadores, es que se ha establecido que durante el período de huelga no se podrá extraer ningún bien propiedad 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).

Quinto. Doctrina jurisprudencial sobre el derecho de huelga

Esta Suprema Sala al resolver con fecha ocho de agosto de dos mil diecinueve la Casación Laboral N.º 25646-2017 AREQUIPA, estableció como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento el criterio siguiente:

“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.

En ningún caso la medida disciplinaria a aplicarse a los huelguistas podrá ser el despido.”

Asimismo, en la Casación Laboral N.º 22596-2018 LAMBAYEQUE, del nueve de setiembre de dos mil veintiuno, estableció como doctrina jurisprudencial los criterios siguientes:



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18989-2019

AREQUIPA

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

- “1. La huelga materializada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su improcedencia, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores por los días de inasistencia al trabajo.
2. La huelga realizada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado su ilegalidad, solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo fe notarial o a falta de notario, bajo constatación policial. Los días de inasistencias injustificadas se computan desde el día siguiente del emplazamiento.
3. El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto durante el período de paralización de labores no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones.
4. Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido.”

Sexto. El Tribunal Constitucional¹ ha señalado que no existe amenaza a la libertad sindical cuando el empleador cursa cartas a sus trabajadores para que se abstengan de realizar paralizaciones, bajo apercibimiento de aplicarles sanciones.

Esta decisión del Tribunal Constitucional está referida a un caso en el cual, no obstante la Autoridad Administrativa de Trabajo había declarado improcedente la comunicación de huelga, la paralización de labores se llevó adelante.

Sétimo. De autos consta que el demandante empezó a laborar el dieciséis de noviembre de dos mil quince a la fecha, en el cargo de Técnico III (camión acarreo 2401 toneladas métricas), lo que se corrobora con la boleta de pago que corre en fojas tres, y demás medios probatorios que corren en autos.

Octavo. Por Carta del dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatro, la parte demandada le impuso al actor la sanción de **suspensión sin goce de haber por los días 27 y 28 de mayo de 2017**, por haber paralizado intempestivamente sus labores desde el diez de marzo de dos mil diecisiete, a pesar que dicha **paralización**

¹ STC No.03692-2017-PA/TC AREQUIPA, SINDICATO CERRO VERDE, de fecha 08 de junio de 2021.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18989-2019

AREQUIPA

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

fue ilegal conforme al procedimiento administrativo que se describe en el considerando siguiente.

Noveno. Procedimiento Administrativo

a) Mediante **Auto Directoral N.° 011-2017-GRA/GRTPE-DPSC** del seis de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas veintiséis, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo declaró **improcedente** la comunicación del plazo de huelga presentada por el Sindicato Cerro Verde, debiendo precisarse que la referida organización sindical había comunicado a la demandada mediante escrito recepcionado con fecha dos de marzo de dos mil diecisiete, que iba a iniciar una huelga indefinida a partir del diez de marzo de dos mil diecisiete.

b) Mediante **Resolución Gerencial Regional N.° 059-2017-GRA/GRTPE** del catorce de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas veintisiete, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo confirmó la apelada, el **Auto Directoral N.° 011-2017-GRA/GRTPE-DPSC** en todos sus extremos, es decir, ratificó la improcedencia de la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Cerro Verde, disponiendo que el Sindicato se abstenga de materializar dicha medida de fuerza, bajo apercibimiento de ser declarada ilegal.

c) Por **Resolución Directoral General N.° 039-2017-MTPE/2/14** del treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas veintiocho a treinta, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo declaró infundado el recurso de revisión interpuesto por el Sindicato Cerro Verde contra la **Resolución Gerencial Regional N.° 059-2017-GRA-GRTPE** y, por tanto, improcedente la comunicación de huelga indefinida cursada por el mencionado Sindicato, programada para el diez de marzo de dos mil diecisiete, dando por agotada la vía administrativa.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 18989-2019

AREQUIPA

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

Décimo. De las citadas resoluciones se determina que la huelga realizada por el Sindicato Cerro Verde a partir del **diez de marzo de dos mil diecisiete fue ilegal**, pues se materializó pese haber sido declarada improcedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme a la causal prevista en el artículo 84° del TUOLRCT².

Undécimo. Potestad sancionadora del empleador

Que, habiendo **paralizado ilegalmente** sus labores el trabajador, era posible que su empleador le aplicase una sanción, tal como lo hizo mediante Carta del dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatro, con la cual le impuso la medida disciplinaria de suspensión sin goce de haber por los días veintisiete y veintiocho de mayo de dos mil diecisiete, teniendo respaldo esta decisión en las resoluciones administrativas ya citadas, donde se declaró improcedente la comunicación de huelga cursada por el Sindicato Cerro Verde, huelga que devino en ilegal.

Décimo segundo. La huelga realizada a partir del diez de marzo de diecisiete devino en ilegal, no siendo aplicable por lo tanto los efectos que contiene el artículo 77° del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR; en consecuencia, los trabajadores que no prestaron servicios dichos días, tal como el demandante, eran pasibles de aplicación de medidas disciplinarias y no tenían derecho a percibir remuneración alguna, pues no prestaron trabajo efectivo durante los días de paralización de labores; por estas consideraciones, la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones:

FALLO

² [...]

Artículo 84.- La huelga será declarada ilegal:

a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.

b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.

c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.

d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.

e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia [...]. (El sombreado es nuestro)



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18989-2019

AREQUIPA

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

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito del veinte de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cincuenta y tres a ciento setenta y cuatro; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del once de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y siete; y, **actuando en sede de instancia**, **REVOCARON** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución del diecinueve de marzo de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y seis a ciento tres, que declaró fundada la demanda, **REFORMÁNDOLA** declararon **infundada la demanda**, por los argumentos que contiene la presente ejecutoria suprema; y **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por **Jorge Dilmar Talavera Mendoza**, sobre impugnación de sanción disciplinaria y otro; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

L. Ch./avs