



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla. *La participación del trabajador en una huelga ilegal o ilegítima no está comprendida dentro del ejercicio del derecho fundamental de la huelga y no suspende válidamente la relación de trabajo, constituyendo un incumplimiento contractual, sancionable disciplinariamente por el empleador.*

Lima, veintidós de octubre de dos mil veintiuno

VISTA; la causa número seis mil ciento nueve, guion dos mil diecinueve, guion **AREQUIPA**, en audiencia virtual de la fecha; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arévalo Vela, Pinares Silva de Torre y Ato Alvarado; y el **voto en discordia** de la señora jueza suprema **Dávila Broncano**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arias Lazarte y Carlos Casas. Luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

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 catorce de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cuarenta y dos a ciento sesenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** del veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento uno a ciento veintisiete, que **confirmó** la **sentencia apelada** de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas sesenta y uno a sesenta y nueve, que declaró **fundada la demanda**; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Froilán Brígido López Carpio**, sobre impugnación de sanción disciplinaria.

II. CAUSALES DEL RECURSO

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha quince de febrero de dos mil veintiuno, que corre en fojas noventa y uno a



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

noventa y cinco 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 inaplicación del artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR.*
- iii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*
- iv) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 81 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dichas causales.*

III. CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso

a). Demanda. Se aprecia de la demanda, que corre de fojas cinco a nueve, el actor solicita la impugnación de la medida disciplinaria por suspensión sin goce de haber, por los días del catorce y quince de mayo de dos mil diecisiete (**dos días**); en consecuencia, se ordene el pago de su remuneración por los días en mención; así como, su inclusión para el récord laboral, y se retire su sanción del registro; asimismo incluir los dos días de suspensión para efectos de la percepción de las gratificaciones, vacaciones, depósitos de compensación por tiempo de servicios y participación de utilidades.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

b) Sentencia de primera instancia. El juez del Séptimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, declaró fundada la demanda en todos sus extremos; y ordenó que se deje sin efecto la carta de fecha dos de mayo del dos mil diecisiete; y, como consecuencia de ello, la demandada deberá pagar al demandante los dos días de suspensión sin goce de haber, teniendo en cuenta la remuneración diaria del demandante. Asimismo, la emplazada deberá incluir los dos días de suspensión en el récord de días laborados del demandante, para los efectos de la percepción de gratificaciones, descanso vacacional, remuneración vacacional, utilidades y depósito de compensación por tiempo de servicios, así como el retiro de sus registros y del file personal del demandante, la sanción de suspensión que se le impuso. Con costos y costas del proceso.

c) Sentencia de Segunda Instancia. Mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho, que corre a fojas ciento uno a ciento veintisiete, el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, confirmó la Sentencia apelada, bajo los mismos fundamentos que el juez de primera instancia.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. 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 número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

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:

- 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- 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.

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 número 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.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

Además, en el séptimo 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,



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- b) Falta de motivación interna del razonamiento,
- c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas,
- d) Motivación insuficiente,
- e) Motivación sustancialmente incongruente y
- f) Motivaciones cualificadas.

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 las recurrentes 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, toda vez, que no se puede cuestionar el criterio adoptado por la instancia de mérito; en consecuencia, esta causal declarada procedente deviene en **infundada**.

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 número 010-2003-TR**, debemos señalar que la citada norma textualmente señala 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.*



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- 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:

➤ **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.

➤ **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.

➤ **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



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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.

➤ **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 al 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 caso¹.

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, constituyendo un incumplimiento contractual, sancionable disciplinariamente por el empleador.

¹ 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 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.º39-2017/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.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 número 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 con la sanción de severa llamada de atención escrita, 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 disciplinariamente, y no ante una causa de suspensión válida del contrato de trabajo, como se considera en la tesis propuesta por el demandante.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo segundo. En dicho contexto, la sanción de suspensión por **dos 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 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 ***inaplicación del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR e infracción normativa por interpretación errónea del artículo 81 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR***, carece de objeto sus análisis, al haber sido amparado el agravio casatorio precedente.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito presentado el catorce de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cuarenta y dos a ciento sesenta y uno; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de vista** del veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento uno a ciento veintisiete, **y actuando en sede de instancia;** **REVOCARON** la



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas sesenta y uno a sesenta y nueve, que declaró fundada la demanda; y **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADA. ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme ley; en el proceso seguido por el demandante, **Froilán Brígido López Carpio**, sobre impugnación de sanción disciplinaria; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

PINARES SILVA DE TORRRE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

**NVVP/AMUF*

EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑORA JUEZA SUPREMA DÁVILA BRONCANO, CON LA ADHESIÓN DE LOS SEÑORES JUECES SUPREMOS ARIAS LAZARTE Y CARLOS CASAS, ES COMO SIGUE:

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 catorce de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cuarenta y dos a ciento sesenta y uno, contra la **sentencia de vista** de fecha veintiuno de diciembre 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.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

ciento uno a ciento once, que **confirmó** la **sentencia emitida en primera instancia** de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas sesenta y uno a sesenta y nueve, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Froilán Brígido López Carpio**, sobre **impugnación de sanción disciplinaria y otros**.

II. CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha quince de febrero de dos mil veintiuno, que corre de fojas noventa y uno a noventa y cinco, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales siguientes:

- i) **Infracción normativa del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.***
- ii) **Infracción normativa por inaplicación del artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR.***
- iii) **Infracción normativa por inaplicación del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.***
- iv) **Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 81 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR.***

Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

III. CONSIDERANDO

Antecedentes judiciales

Primero. A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en todas o alguna de las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada, así como de la decisión a las que han arribado las instancias de mérito.

- a) **Pretensión.** Como se aprecia de la demanda, interpuesta de fecha veintinueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas cinco a nueve, el actor solicitó como pretensión principal que se deje sin efecto la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haberes (los días catorce y quince de mayo de dos mil diecisiete), impuesta mediante carta de fecha **dos de mayo de dos mil diecisiete**; como pretensión accesoria pide que se le pague la remuneración por los siete días de suspensión a razón de ciento ocho con 90/100 soles (S/ 108.90) por día; asimismo, pide incluir los dos días de suspensión en el récord de días laborados para los efectos de la percepción de sus beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, utilidades y compensación por tiempo de servicios), y por último, solicitó retirar de los registros y de su *file* personal la sanción de suspensión.
- b) **Sentencia de primera instancia.** El **Séptimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa**, mediante Sentencia de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciocho, declaró **fundada** la demanda, ordenando se deje sin efecto la sanción disciplinaria de suspensión de labores sin goce de haber por los dos días, que la demandada pagué la remuneración por los citados días de suspensión y se retire del *file* personal el registro de dicha sanción disciplinaria, al argumentar el *A quo* que, el



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

demandante paralizó sus labores del diez al veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete, durante la vigencia de la huelga de los trabajadores, pues no existió resolución que resulta en definitiva la improcedencia de la comunicación de la huelga de los trabajadores de la demandada.

- c) **Sentencia de segunda instancia.** La **Tercera Sala Laboral** de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho, **confirmó** la Sentencia emitida en primera instancia, señalando que señalando que el Sindicato Cerro Verde, del que es parte el actor, dio inicio al procedimiento de huelga conforme a las disposiciones de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cursando la comunicación a su empleador y a la Autoridad de Trabajo conforme al artículo 73° del Decreto Supremo 010-2003-TR, siendo que, la autoridad de trabajo actuó conforme al artículo 74° que determina que ésta se manifieste sobre su procedencia; en este caso, mediante la Resolución Directoral 11-2017-GRA/GRTPE-DPSC, declaró improcedente la comunicación de huelga, resolución que fue apelada y luego se interpuso recurso de revisión, que confirmó la decisión emitida por la administración con fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete.

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 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 número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

“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”.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto. 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 139º 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 número 29497², Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la

² 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.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

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

Quinto. 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:

- 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. Sobre el derecho a una resolución debidamente motivada, 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 de un proceso regular y del derecho a la tutela judicial efectiva.

El Tribunal Constitucional en su sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente número 00728-2008-PHC/TC**, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente:

“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que ‘el



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

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; permitiendo a los justiciables poder conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma, permitirá al órgano superior, ante la interposición de un recurso, determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente.

Respecto a la congruencia procesal

Séptimo. Es un principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes³. Este principio se encuentra recogido en el Artículo VII del Título Preliminar y artículo 50 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral.

Resulta ilustrativo citar lo dispuesto en la Casación número 1266-2001-LIMA, según la cual:

*“Por el principio de congruencia procesal, los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la peticionada ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y por otro lado implica **que los jueces tienen la obligación de***

³ DEVIS ECHANDÍA, “Teoría General del Proceso”. Tomo I, 1984, páginas 49-50.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios, como de ser el caso, en los medios impugnatorios planteados” (subrayado y énfasis son nuestros).

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.

Solución del caso concreto

Octavo. De la revisión de la Sentencia de Vista se advierte que, la decisión adoptada por la instancia de mérito, se ha circunscrito a las pruebas actuadas en el proceso y lo expuesto en las Audiencias respectivas, respaldada bajo las normas pertinentes, siendo así, se advierte que la Sala de mérito no ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso, en tanto la parte recurrente tuvo todos los medios procesales para ejercer su derecho de defensa, por lo que no existe la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, deviene en **infundada** la causal procesal denunciada por la parte recurrente.

Noveno. Declarada infundada la causal de naturaleza procesal, corresponde emitir pronunciamiento de fondo respecto a la causal de orden material, a fin de determinar si corresponde lo solicitado por el demandante o caso contrario debe ser desestimada bajo los argumentos expuestos por la parte demandada; en tal razón, se realizará el respectivo análisis de esta, según corresponda.

Causales de orden material

Décimo. Sobre la causal mencionada en el ***acápite ii)***, la misma está referida a la ***infracción normativa por inaplicación del artículo 77 del Texto Único***



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR; la cual prescribe, lo siguiente:

“Artículo 77. La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73^{o4}, 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 78º

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”.

Décimo primero. Previo al análisis del dispositivo en mención, resulta necesario considerar algunos conceptos vinculados al ejercicio del derecho de huelga, así tenemos lo siguiente:

⁴ **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.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En cuanto al derecho a la libertad sindical, el Tribunal Constitucional sostiene:

*“6. El derecho a la libertad sindical está reconocido en el artículo 28º, inciso 1), de la Constitución. Este derecho tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en **la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales**. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer o participar de actividades sindicales.”*

“7. Sin embargo, además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical.”⁵

Con relación al derecho a la huelga, reconocido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional ha precisado:

*“(…) la huelga es un derecho 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***

⁵ Expediente N° 02211-2009-AA.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes- y con abandono del centro de trabajo”.*⁶

“Siendo así, a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales (...)”.

Décimo segundo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido los convenios números 87 y 98, sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación, los que han sido ratificados por el Estado Peruano y por ende, se encuentran vinculados a sus alcances.

A partir de ello, se tiene que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Recopilación de Decisiones⁷ de 2018 ha señalado que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a organizarse para defender sus intereses, resaltando a su vez *“que si bien el hecho de tener un mandato sindical no confiere a su titular una inmunidad que permita transgredir las disposiciones legales en vigor, estos a su vez no deben menoscabar las garantías básicas en materia de libertad sindical, ni sancionar actividades que conforme a los principios generalmente reconocidos en la materia deberán ser consideradas actividades sindicales lícitas”.*

Asimismo, dicho Comité se ha referido al derecho de huelga como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones, constituyendo un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales,

⁶ Expediente N° 00008-2005-PI/TC.

⁷ Recopilación de 2006, párrafo 40, 342º Informe caso número 2441, párrafo 619. Recopilación de 2018 (sexta edición), párrafo 70.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

constituyendo un corolario indisociable del derecho a la sindicación protegido por el convenio número 87 de la OIT⁸.

Décimo tercero. Teniendo en cuenta ello, puede concluirse, válidamente que, la libertad sindical puede ser entendida como el *“derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos ya constituidos al ejercicio libre de las funciones constitucionalmente atribuidas en defensa de los intereses de los trabajadores”*⁹.

Así pues, se encuentra reconocido en el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú; sin embargo, pese a ser considerado un derecho constitucional debe considerarse también las garantías para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores.

Décimo cuarto. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánicos y funcionales, sino que, a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará atentatorio del derecho de libertad sindical¹⁰.

⁸ Recopilación de 2006, párrafo 521; Recopilación de 2018 (sexta edición) párrafo 751 y 752 y 754.

⁹ PALOMEQUE, M. C., “Derecho sindical español”, Ed. Técnos, Madrid, 1986. pág. 73.

¹⁰ Sétimo considerando de la Sentencia recaída en el Expediente N°02211-2009-PA/TC.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Como correlato de ello, se entiende que, a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales; así, la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de determinados fines ligados a las expectativas e intereses de los trabajadores, y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador.

Décimo quinto. Cabe precisar que, la huelga presenta una diversidad de modalidades, es así como, recurriendo al artículo 84 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, observamos a la “huelga ilegal”, la cual se configura cuando:

- a) 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° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR.
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia. En estos supuestos la resolución que declara la huelga ilegal será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos días de producidos los hechos y



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

CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

podrá ser apelada, debiendo la resolución de segunda instancia ser emitida dentro del plazo máximo de dos días.

Asimismo, debemos considerar que, el artículo 85 de la norma antes acotada, precisa que la huelga termina, entre otros supuestos, “por ser declarada ilegal”.

Décimo sexto. A partir de ello, es preciso traer a colación que, el artículo 73 del Reglamento de la Ley, aprobado por Decreto Supremo número 11-92-TR, establece:

“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”.

De lo anotado, se advierte que, una vez sea declarada la ilegalidad de una huelga en instancia definitiva, **las inasistencias serán injustificadas y sancionables solamente después del requerimiento colectivo que el empleador efectúe mediante cartelón en lugar visible**; por lo tanto, debe entenderse que, con anterioridad a ello, no existiría obligación de reincorporarse, se entiende, en tanto, no se defina en forma definitiva el *status* de la huelga. Así, pues, una vez que se confirme la declaratoria de ilegalidad de una huelga, las inasistencias anteriores devendrían en “injustificadas” dado que ya se determinó en forma definitiva la ilegalidad de la paralización; sin embargo, no podría concluirse *per se* que sean inasistencias ‘sancionables’, dado que, el dispositivo en mención prevé que la obligación de reincorporarse a laborar se



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

configura legalmente cuando se emite la decisión definitiva y firme por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Argumentos de la parte recurrente sobre la causal contenida en el artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR

Décimo séptimo. La parte recurrente sostiene como fundamentos de la infracción normativa, lo siguiente:

- 17.1** Una paralización ilegal no podría desplegar los mismos efectos que la huelga, puesto que, no cumple con los requisitos legales.
- 17.2** La Sentencia de Vista niega la posibilidad de que el empleador sancione a los trabajadores que participaron de la paralización intempestiva del diez al veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete, porque estos supuestamente estaban ejerciendo su derecho a la huelga.

Solución al caso concreto sobre la causal material respecto de los argumentos expresados en los numerales 17.1 y 17.2:

Décimo octavo. Con relación a la causal planteada, este Supremo Tribunal, expresa que el recurrente tipificó la paralización acatada por el demandante, como una “paralización intempestiva”, alegando que no se encontraría comprendida dentro de los alcances que la ley establece para ser considerada una huelga “ilegal”. Por otra parte, el demandante acepta que se acató la “paralización” de labores pese a que se decretó la improcedencia de la comunicación de huelga presentada por el sindicato, sin embargo, no acepta que se trate de una paralización “intempestiva” de labores, puesto que se habría producido la comunicación de la misma.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo noveno. En ese contexto, y conforme al marco normativo descrito, permite inferir que no se han amparado como forma de huelga, las modalidades irregulares, tales como, la “paralización intempestiva” asimismo, no se ha definido en qué consiste este concepto, es por ello que, debe ser entendida como una “*suspensión de labores en el centro de trabajo*”, en la medida que lo “intempestivo” implica que tal suspensión se efectúa de un momento a otro, sin previo aviso. De este modo, nos pone un panorama distinto al incumplimiento de requisitos, pues la forma intempestiva en que se materializa una paralización de esta índole implica una ausencia no solo de requisitos, sino de una **comunicación previa** para su materialización, lo que hace de aquella, una **forma totalmente irregular** de paralización, y por ende, carente de protección legal alguna.

Dicho ello, queda claro que una “**paralización intempestiva**” se encuentra en un “contexto” distinto de aquella “huelga ilegal”, debido a que se produce en un marco de total actuación irregular en su ejecución, sin ningún tipo de aviso al empleador, con ausencia total de una comunicación previa o preaviso.

Vigésimo. Así pues, se tiene que el supuesto en el cual nos encontramos constituye un hecho distinto al alegado por la parte demandada, puesto que, en el caso que nos ocupa, el Sindicato de Trabajadores cumplió con las formalidades legales y pese a ello (sin contar con una decisión definitiva) se materializó la huelga, no así configurándose una “paralización intempestiva”, sino por el contrario, nos encontramos frente al ejercicio de una “huelga ilegal”.

Así, el artículo 73 del Reglamento de la Ley, aprobado por Decreto Supremo número 11-92-TR, establece:

“Declarada la ilegalidad de la huelga mediante resolución consentida o ejecutoriada, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente al



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

CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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”.

Dicho ello, tenemos que una vez sea declarada la ilegalidad de una huelga, en instancia definitiva, **las inasistencias serán injustificadas y sancionables solamente después del requerimiento colectivo que el empleador efectúe mediante cartelón en lugar visible**; por lo que, con anterioridad a ello, no existiría obligación de reincorporarse hasta que se confirme la declaratoria de ilegalidad de la huelga, razón por la cual, las inasistencias anteriores devendrían en “injustificadas” dado que ya se determinaría, en forma definitiva, la ilegalidad de la paralización.

No obstante, no podría concluirse *per se* que sean inasistencias “sancionables”, puesto que conforme se ha señalado, la norma en análisis determina que la obligación de reincorporarse al centro de labores se configura legalmente cuando se emite la decisión definitiva y firme por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Vigésimo primero. La parte recurrente ha alegado que, la huelga en la cual participó el demandante fue intempestiva, por lo tanto ameritaba la sanción disciplinaria de suspensión (así se menciona en la carta que le cursó la demandada al demandante y que corre a fojas cuatro); sin embargo, según lo reseña la Resolución Directoral General número 39-2017/MTPE/2/14, que corre de fojas veintinueve a treinta y uno, se da cuenta de lo siguiente:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- Con fecha dos de marzo de dos mil diecisiete el Sindicato de Cerro Verde pone en conocimiento de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, la comunicación cursada a la Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta, el inicio de una huelga indefinida a partir del diez de marzo de dos mil diecisiete.
- Mediante Auto Directoral número 11-2017-GRA/GRTPE-DPSC del seis de marzo de dos mil diecisiete, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la GRTPE de Arequipa declaró improcedente la comunicación de plazo de huelga presentado.
- Mediante Resolución Gerencial Regional número 059-2017-GRA/GRTPE, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa confirmó el Auto Directoral número 11-2017-GRA/GRTPE-DPSC en todos sus extremos.
- A partir de ello, el Sindicato interpuso recurso de revisión el que fue desestimado, conforme se glosa en la Resolución Directoral número 39-2017-MTPE/2/14 del treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, que corre a fojas veintinueve a treinta y uno; documento que resuelve, declarar improcedente la comunicación de huelga indefinida programada a partir del día diez de marzo de dos mil diecisiete.

Vigésimo segundo. De lo expuesto, se advierte que las argumentaciones expresadas por la parte recurrente no resultan ciertas, toda vez que, la alegada cesación de labor intempestiva no resulta ser cierta en la medida que el Sindicato de Trabajadores de Cerro Verde cumplió con remitir una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dando a conocer que comunicó a su empleadora que iniciaría una huelga indefinida y cuando fue declarada improcedente la misma, ejerció su derecho a impugnar, de modo que, interpuso un recurso de revisión, culminando el procedimiento administrativo



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

con la Resolución Directoral General que declaró improcedente la comunicación de huelga indefinida.

Todo ello, refleja que la demandada de manera inequívoca, conoció con antelación las actividades que se realizarían el día señalado por el Sindicato para la huelga en cuestión, no configurándose así la postura alegada por la parte demandada; por lo que, el artículo 77º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, cuya inaplicación se invoca deviene en impertinente; toda vez que, la norma legal regula el supuesto de los efectos que se derivan de una huelga declarada legal, procedimiento que siguió el Sindicato de Trabajadores.

Vigésimo tercero. A mayor abundamiento, es de precisar que, la norma antes acotada, prevé que, tampoco existe disposición alguna que ampare la imposición de una sanción disciplinaria por haberse configurado una huelga improcedente como aconteció en este caso concreto; es por ello que, no puede colegirse una interpretación que conduzca a la imposición de sanción disciplinaria a una organización sindical que puso en conocimiento (de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo) la comunicación cursada a la parte demandada, en la que anuncia la huelga indefinida a realizarse a partir del diez de marzo de dos mil diecisiete, puesto que, partir de una interpretación en contrario permitiría sancionar disciplinariamente a los trabajadores que como en este caso acataron una huelga que fue comunicada al empleador y luego a la Autoridad Administrativa de Trabajo oportunamente, pero que fue declarada improcedente.

Siendo así, el empleador no se encuentra facultado de ejercer su poder sancionatorio hasta contar con una resolución definitiva de la Autoridad Administrativa de Trabajo, e inclusive una vez que cuente con la misma, no podría sancionarse a los trabajadores que dejaron de laborar, por el solo hecho



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

de haber acatado la huelga, dado que, la ratificación de su improcedencia y por ende ilegalidad recién se determinó en forma definitiva con posterioridad a su ejecución. Puesto que, al acatarse dicha paralización, se ejercía el derecho de huelga, aunque posteriormente la misma devendría en ilegal.

En tal medida, no cabe duda que la causal postulada por la parte recurrente no reviste amparo, lo que se ve ratificado con la Resolución Directoral número 39-2017-MTPE/2/14 del treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, que corre a fojas veintinueve a treinta y uno, oportunidad en la que se decretó la improcedencia de la comunicación de huelga, lo cual motiva a declarar **infundada** la causal analizada.

Vigésimo cuarto. En relación a las causales de inaplicación del artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; e interpretación errónea del artículo 81º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR; carece de objeto su análisis, al haberse considerado que el actor no incurrió en una paralización intempestiva, por lo cual, no resulta amparable el recurso casatorio precedente, toda vez que en mérito a lo desarrollado, corresponde rechazar lo alegado por la demandada bajo los términos invocados.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones:

NUESTRO VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito presentado el catorce de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cuarenta y dos a ciento sesenta y uno; en



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6109-2019
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

consecuencia, **NO CASARON** la **sentencia de vista** de fecha veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento uno a ciento once; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme ley; en el proceso seguido por el demandante, **Froilán Brígido López Carpio**, sobre **impugnación de sanción disciplinaria y otros**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

CARLOS CASAS

DÁVILA BRONCANO

NNMG

LA SECRETARÍA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por los señores jueces supremos **Arias Lazarte, Carlos Casas y Dávila Broncano**, fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.