



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

***Sumilla:** La inasistencia de los trabajadores en el marco de la declaración de huelga, ocurridas antes de un pronunciamiento firme sobre la ilegalidad de la misma por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, no califica como infracción o incumplimiento de obligaciones laborales, sino que constituye el ejercicio legítimo de un derecho que tiene respaldo constitucional: derecho a la huelga*

Lima, dieciséis de marzo de dos mil veintitrés.

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

vista la causa número cuatro mil trescientos quince, guion, dos mil diecinueve, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley; emite la siguiente sentencia.

I. MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada **Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A**; por escrito de fecha treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho; contra la sentencia de vista de fecha siete de diciembre de diciembre de dos mil dieciocho, expedida por la Tercera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa; que resolvió confirmar la Sentencia Apelada de fecha seis de agosto de dos mil dieciocho, que resolvió declarar fundada la demanda sobre impugnación de sanción disciplinaria, dejándose sin efecto la sanción impuesta por la demandada y se retire del registro y file personal del demandante la sanción impuesta; en el proceso laboral seguido por Cesar Rudy Delgado Escalante contra la recurrente; sobre impugnación de medida disciplinaria.



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

CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT

II. CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha cuatro de febrero de dos mil veintiuno (inserta en el cuaderno de casación); se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada por las siguientes causales:

- 1. Infracción normativa procesal por vulneración del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú,***
- 2. Infracción normativa material por interpretación errónea del inciso 3 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú.***
- 3. Infracción normativa procesal por interpretación errónea del artículo 81 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°10-2003-TR,***
- 4. Infracción normativa procesal por inaplicación del artículo 103 de la Constitución Política del Perú y del artículo II del Título Preliminar del Código Civil,***
- 5. Infracción normativa procesal 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,***
- 6. Infracción normativa procesal por inaplicación del artículo 63 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR, y***
- 7. Infracción normativa procesal por inaplicación del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR***

III. CONSIDERANDO:



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

PRIMERO. Del desarrollo del proceso

1.1.- Demanda: Conforme al escrito de demanda, el demandante solicita: a) Impugnación de sanción disciplinaria para que se ordene se deje sin efecto la sanción disciplinaria de severa llamada de atención escrita interpuesta mediante carta de fecha 02 de mayo del 201 y, b) Retirar de sus registros y del file personal la sanción de severa llamada de atención escrita.

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, resolvió: *“1.- Fundada la demanda interpuesta por Cesar Rudy Delgado Escalante en contra de Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A sobre impugnación de sanción disciplinaria; en consecuencia, se deja sin efecto la sanción de severa llamada de atención escrita, impuesta en la carta de fecha dos de mayo del dos mil diecisiete; por lo que, ordena que la demandada retire del registro y file personal del demandante la sanción impuesta. 2.- Con costos y costas procesales. I por esta mi sentencia, así lo pronuncio mando y firmo en la Sala de mi Despacho”.*

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Tercera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, resolvió: *“Confirma la sentencia doscientos treinta y ocho guion dos mil dieciocho, de fecha seis de agosto de dos mil dieciocho obrante de folios sesenta y siguientes, en cuanto falla declarando fundada la demanda interpuesta por Cesar Rudy Delgado Escalante en contra de Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta, sobre impugnación de sanción disciplinaria, en consecuencia: Se deja sin efecto la sanción disciplinaria de severa llamada de atención escrita, impuesta al demandante mediante carta de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete. Ordena, que la demandada cumpla con lo siguiente: Retire del file*



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

personal del demandante el registro de la sanción disciplinaria de severa llamada de atención escrita. Con lo demás que contiene. En los seguidos por Cesar Rudy Delgado Escalante en contra de Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta, sobre impugnación de sanción disciplinaria”.

Infracción normativa

SEGUNDO. La infracción normativa puede ser conceptualizada como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior, al emitir una resolución, originando que la parte que se considere afectada pueda interponer recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidas también, las causales que anteriormente contemplaba la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 en su artículo 56¹, relativas a: Interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; Además de normas de carácter procesal.

Respecto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

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

¹ Modificado por el artículo 1 de la Ley 27021 publicada el 23 de diciembre de 1998



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

TERCERO. Sobre el tema, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de esta Corte Suprema, en la Casación Laboral N° 15284-2018 CAJAMARCA de fecha 26 de agosto de 2021, se estableció como doctrina jurisprudencial vinculante:

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

- 1.- Carezca de fundamentación jurídica.*
- 2.- Carezca de fundamentos de hecho.*
- 3.- Carezca de |logicidad.*
- 4.- Carezca de congruencia.*
- 5.- Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.*
- 6.- Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.*
- 7.- Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.*

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución”.

CUARTO. En esa misma línea de análisis, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída N° 00728-2008-HC, publicado el 8 de noviembre de 2008,



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

en su fundamento séptimo señaló que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente; **b)** falta de motivación interna del razonamiento; **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; **d)** motivación insuficiente; **e)** motivación sustancialmente incongruente; y, **f)** motivaciones cualificadas.

QUINTO. En ese sentido, no se producirá la infracción normativa de la norma denunciada siempre que exista fundamentación jurídica y congruencia entre lo pedido y lo resuelto; en tal caso, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que se observe los requisitos ya indicados y que, 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.

SEXTO. En el caso de autos, esta Sala Suprema advierte que la decisión adoptada por la Sala Superior se ha ceñido a lo aportado y probado en el proceso, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en tanto se ha cumplido con analizar las pruebas ofrecidas y con precisar la norma que le permite asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su *ratio decidendi*; asimismo, se verifica que las partes procesales han podido ejercer su derecho de defensa durante todo el proceso; en consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar la motivación; asimismo, no se advierte la



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales constitucionales.

Respecto a las infracciones normativas de los artículos 77 y 81 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y del artículo 28, inciso 3) de la Constitución Política del Perú.

SÉTIMO. Las normas denunciadas señalan lo siguiente:

Artículo 28 de la Constitución Política. –

Derechos colectivos del trabajador.

(...)

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

Artículo 77 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR. -

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



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.

Artículo 81 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR. –

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

OCTAVO. Previo al análisis de los dispositivos en mención, resulta necesario considerar algunos conceptos vinculados al ejercicio del derecho de huelga. 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.

El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Recopilación de Decisiones² 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 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*

² Recopilación de 2006, párrafo 40, 342º Informe caso número 2441, párrafo 619. Recopilación de 2018 (sexta edición), párrafo 70.



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

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, constituyendo un corolario indisoluble del derecho a la sindicación protegido por el convenio número 87 de la OIT³.

NOVENO. Entonces, 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*"⁴. 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 atentatorio del derecho de libertad sindical⁵.

Correlato de ello, se entiende que, a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de

³ Recopilación de 2006, párrafo 521; Recopilación de 2018 (sexta edición) párrafo 751 y 752 y 754.

⁴ PALOMEQUE, M. Carlos, "Derecho sindical español", Ed. Técnos, Madrid, 1986. pág. 73.

⁵ Séptimo considerando de la Sentencia recaída en el Expediente N°02211-2009-PA/TC.



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

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. Por otro lado, respecto a la *declaración de improcedencia de la huelga*, un primer aspecto a tener en cuenta es que solo surte efectos la declaración de improcedencia de huelga cuando así lo determina la Autoridad Administrativa de Trabajo en resolución definitiva, esto es, una vez que haya quedado consentida la declaración de improcedencia o una vez agotados los recursos impugnatorios que prevé el ordenamiento jurídico. Un segundo aspecto a considerar es que la ilegalidad de la huelga no se configura de forma automática una vez ocurran los supuestos de hecho previstos en el artículo 84 de la LRCT, sino que es necesario que así lo declare la Autoridad Administrativa de Trabajo en resolución definitiva, entiéndase, en resolución consentida o ejecutoriada.

Por lo tanto, la consecuencia jurídica de que se materialice la huelga aun cuando fue declarada improcedente en resolución definitiva es que la Autoridad Administrativa de Trabajo puede declararla como ilegal, de oficio o a pedido de parte. Esa es, pues, en esencia, la única consecuencia regulada en la norma para los casos en los que la huelga se materializa no obstante haber sido declarada improcedente. No existe ni en la ley ni en la norma reglamentaria ningún dispositivo que conmine a los trabajadores a reincorporarse a su centro de trabajo inmediatamente después de declarada la improcedencia de la huelga, como sí ocurre, por ejemplo, en los casos de declaración de ilegalidad



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

de la huelga. Lo que significa que la declaración de improcedencia, en puridad, solo constituye una condición previa para declarar la huelga como ilegal

DÉCIMO PRIMERO. Lo expuesto precedentemente, tiene relevancia por cuanto, según nuestra legislación, solo cuando se declara la ilegalidad de la huelga en resolución consentida o ejecutoriada, los trabajadores están obligados a reincorporarse a sus labores al día siguiente del requerimiento colectivo realizado por el empleador, conforme lo establece el artículo 73 del Decreto Supremo N° 011-92-TR. Por lo tanto, en la legislación peruana, la declaración de improcedencia de una huelga que ya se viene ejecutando, no surte ningún efecto en el contrato de trabajo de los huelguistas. Es la declaración de ilegalidad de la huelga la que obliga al trabajador a reincorporarse a su trabajo y por lo tanto es dicha declaración de ilegalidad de la que se pueden derivar consecuencias disciplinarias por la no-prestación de servicios por parte del trabajador.

Lo señalado por este Tribunal Supremo es acorde con lo establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021, en donde señaló que el criterio de legalidad de la huelga es un elemento central respecto de la posibilidad de ejercicio del derecho de huelga, por ello, los Estados deben adoptar las medidas de derecho interno necesarias para hacer compatible sus legislaciones al contenido de dicho derecho. *“Para tales efectos, los Estados deben tener en consideración que, salvo las excepciones permitidas por el derecho internacional, la ley debe proteger el ejercicio del derecho de huelga de todos los trabajadores y las trabajadoras. De esta forma, las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto*



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

lícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal”.

DÉCIMO SEGUNDO. En esa línea de análisis, en el caso de autos el sindicato de trabajadores comunicó con fecha 02 de marzo de 2017, la declaración de huelga de trabajadores desde el 10 al 24 de marzo de 2017, siendo que la Autoridad Administrativa de Trabajo declaró improcedente la medida con fecha 06 de marzo de 2017, decisión que fue apelada por la organización sindical. Sin perjuicio de la apelación interpuesta por la organización sindical, la medida de fuerza se materializó del 10 al 24 de marzo de 2017, siendo que el pronunciamiento definitivo que declara la improcedencia de la huelga se emitió el 31 de marzo de 2017. Es decir, la organización sindical siguió el procedimiento que la norma establece para la comunicación de la huelga ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, esto es, le comunicó a su empleadora que iniciaría una huelga indefinida dentro del plazo de ley. Todo esto refleja que la demandada, de manera inequívoca, conoció de antemano las actividades que se realizarían el día señalado por el Sindicato para la huelga, no configurándose la postura de la parte demandada, contrario a ello, el artículo 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-T R, 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

DÉCIMO TERCERO. Por otro lado, en la carta de imposición de medida disciplinaria, se indica que el trabajador demandante realizó una paralización intempestiva por haber acatado la paralización pese a que esta había sido declarada improcedente. La paralización intempestiva presupone en sí una



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

paralización sin el cumplimiento de la comunicación previa al que hace referencia el artículo 73 literal c) de la LRCT, que viene a ser un requisito para la declaración de huelga. Se trata, pues, de una paralización repentina, que no ha seguido el decurso regular previsto en la ley para el ejercicio del derecho a la huelga, al no haberse cumplido con comunicar al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la declaración de huelga.

Este tipo de paralización viene a ser una modalidad irregular de la huelga que se materializa cuando hay una paralización colectiva repentina de la actividad laboral por parte de los trabajadores, sin que la organización sindical haya cumplido con comunicar la decisión de huelga al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con los días de antelación que exige la ley. Por tanto, queda claro que una “paralización intempestiva” se encuentra en un “contexto” distinto de a la *“huelga declarada improcedente”*, puesto 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.

DÉCIMO CUARTO. Si ello es así, se tiene que el supuesto en el cual nos encontramos, constituye un supuesto distinto al alegado por la parte demandada, puesto que, en el caso que nos ocupa, el Sindicato de Trabajadores ha cumplido con las formalidades legales. En efecto, conforme lo han indicado las instancias de mérito, ha quedado acreditado que el Sindicato de Trabajadores de Cerro Verde cumplió con remitir una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dando a conocer que a su empleadora le comunicó que iniciaría una huelga indefinida y cuando fue declarada improcedente la huelga, ejerció su derecho a impugnar, de modo que, interpuso un recurso de revisión, culminando el procedimiento administrativo



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

con el Auto Directoral que declaró “infundado el recurso de casación”, lo cual, tal como se ha indicado en el fundamento anterior, la demandada tenía pleno conocimiento de la paralización indefinida que realizarían los trabajadores.

DÉCIMO QUINTO. A mayor abundamiento, nuestra Ley de Relación Colectivas no 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, es por ello que, la sanción impuesta, sin haber contado con una decisión definitiva, genera actos adversos que tiene por finalidad desalentar el derecho de huelga, el cual es reconocido en la Constitución Política del Perú, así como en las normas internacionales de trabajo antes acotadas.

DÉCIMO SEXTO. En ese orden de ideas, no cabe duda que la causal postulada por la parte recurrente no reviste amparo.

Con relación a la infracción normativa del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

DÉCIMO SÉTIMO. La norma denunciada señala 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.

DÉCIMO OCTAVO. Si bien la parte demandada cuenta con la capacidad para poder sancionar a sus trabajadores; conforme se advierte de la “carta” remitida al demandante, en el que se sanciona por “haber acatado” la paralización, los días del diez hasta el veinticuatro de marzo; consecuencia de ello, no estamos frente a una sanción producto de la legalidad o no de la huelga, sino, por el contrario, sanciona la actividad “sindical” lo cual denota una clara limitación del ejercicio del derecho de huelga.

En ese contexto, este Tribunal Supremo considera que el ejercicio del derecho de huelga – aunque esta haya sido declarada improcedente por la autoridad administrativa- no faculta al empleador a ejercer su poder sancionatorio, pues, el actor se encontraba en ejercicio de su derecho, no resultando razonable que se pretenda sancionar el “acatamiento” de su derecho de huelga, tanto más, si no se ha configurado el supuesto de “paralización intempestiva” alegado como fundamento de la sanción por parte de la demandada, careciendo de sustento la sanción impuesta. Como bien lo ha señalado la Corte Interamericana de



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

Derecho Humanos, el ejercicio del derecho a la huelga constituye “un recurso que ejercen los trabajadores y las trabajadoras como medio de presión sobre el empleador, a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social, y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras”⁶. Por lo tanto, la causal denunciada deviene en ***infundada***.

Respecto de la infracción del artículo 103 de la Constitución y artículo II del Título Preliminar del Código Civil

DÉCIMO NOVENO. Las normas denunciadas establecen lo siguiente:

Artículo 103 de la Constitución Política. - *Leyes especiales, irretroactividad, derogación y abuso del derecho Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de la diferencia de personas. Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivos, salvo en materia penal, cuando favorece al reo.*

La ley se deroga sólo por otra ley.

También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad.

La Constitución no ampara el abuso del derecho

Artículo II del Título Preliminar del Código Civil. - *Ejercicio abusivo del derecho*

La ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho. Al demandar indemnización u otra pretensión, el interesado puede

⁶ OPINIÓN CONSULTIVA OC-27/21 de 5 de mayo de 2021



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

solicitar las medidas cautelares apropiadas para evitar o suprimir provisionalmente el abuso

VIGÉSIMO. Sobre el abuso del derecho, el Tribunal Constitucional lo ha definido como “*desnaturalizar las finalidades u objetivos que sustentan la existencia de cada atributo, facultad o libertad reconocida sobre las personas*” e indica que “*los derechos (...) no pueden utilizarse de una forma ilegítima (...), sino de manera acorde con (...) los valores del propio ordenamiento*” (sentencia recaída en el Expediente N°05296-2007-PA/TC, fundamento 12).

Al respecto debemos señalar que, la demandada, en rigor, no denuncia un abuso del derecho por parte del trabajador demandante o de la organización sindical, sino una interpretación que promueve el abuso del derecho. Sin embargo, la interpretación de las instancias de mérito en virtud al cual concluyen que las inasistencias del demandante objeto de sanción no constituyen una paralización intempestiva y que el empleador no puede sancionar al trabajador por las inasistencias anteriores a la declaración de ilegalidad de la huelga, tienen sustento no solo en nuestro ordenamiento jurídico legal y constitucional, sino también en la doctrina sobre la materia, conforme a lo desarrollado *supra*, no advirtiéndose la configuración de las infracciones que se denuncia, por lo que estas devienen en ***infundadas***.

Respecto a la infracción del artículo 63 del Decreto Supremo N°011-92-TR

VIGÉSIMO PRIMERO. La norma prescribe lo siguiente

“En caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

*huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada”.*⁷

VIGÉSIMO SEGUNDO. La demandada refiere que no se ha tenido en cuenta que las instancias administrativas declararon improcedente la huelga porque no se cumplió lo estipulado en el artículo 63 del Decreto Supremo N° 011-92-TR; sin embargo, en este proceso no está en discusión si es correcta o no la declaración de improcedencia, ya que dicha resolución no ha sido materia de cuestionamiento. Lo que está en discusión en este proceso es si la declaración de improcedencia de la huelga habilita al empleador a sancionar disciplinariamente al trabajador. Si ello es así, atendiendo a la discusión planteada con motivo de la demanda, la aplicación o no del artículo 63 del Decreto Supremo N° 011-92-TR es intrascendente, por lo que la infracción normativa denunciada deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo:

IV. DECISIÓN:

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha siete de diciembre de dos mil dieciocho; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Cesar Rudy Delgado Escalante contra la Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta, sobre impugnación de sanción

⁷ Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 014-2022 -TR, publicado el 24 de julio de 2022.



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

disciplinaria; y los devolvieron. Integra esta Sala la Señora Jueza Suprema Carlos Casas por licencia del Señor Juez Supremo Torres Gamarra. Interviniendo como ponente, el Señor Pérez Ramírez, Juez Supremo.

S.S.

CASTILLO LEÓN

PÉREZ RAMÍREZ

PINARES SILVA DE TORRE

YANGALI IPARRAGUIRRE

jlao/gaav



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

EL VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA CARLOS CASAS, ES COMO SIGUE:

Lima, dieciséis de marzo de dos mil veintitrés. -

VISTA; la causa número cuatro mil trescientos quince, guion dos mil diecinueve, guion **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**, contra la **sentencia de vista** de fecha siete de diciembre de diciembre de dos mil dieciocho, que revocó la sentencia apelada, que confirmó la Sentencia Apelada de fecha seis de agosto de dos mil dieciocho, que resolvió declarar fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Cesar Rudy Delgado Escalante**, sobre **impugnación de sanción disciplinaria**.

CAUSALES DEL RECURSO

El presente recurso de casación fue declarado procedente por las siguientes causales:

- I. Infracción normativa procesal por vulneración del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú,***
- II. Infracción normativa material por interpretación errónea del inciso 3 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú.***



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

CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT

- III. *Infracción normativa procesal por interpretación errónea del artículo 81 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR,*
- IV. *Infracción normativa procesal por inaplicación del artículo 103 de la Constitución Política del Perú y del artículo II del Título Preliminar del Código Civil,*
- V. *Infracción normativa procesal 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,*
- VI. *Infracción normativa procesal por inaplicación del artículo 63 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR, y*
- VII. *Infracción normativa procesal por inaplicación del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR*

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

CONSIDERANDO

Antecedentes judiciales

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

- a) **Demanda.** Se aprecia de la demanda, el actor solicita: a) Impugnación de sanción disciplinaria para que se ordene se deje sin efecto la sanción disciplinaria de severa llamada de atención escrita interpuesta mediante



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

carta de fecha 02 de mayo del 201 y, b) Retirar de sus registros y del file personal la sanción de severa llamada de atención escrita.

- b) Sentencia de primera instancia.** El Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante sentencia del seis de agosto de dos mil dieciocho, declaró fundada la demanda, en consecuencia: se deja sin efecto la sanción de suspensión sin goce de haber realizada mediante carta de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, asimismo cumpla con retirar de sus registros y del file personal del demandante la citada sanción.
- c) Sentencia de Segunda Instancia.** La Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Arequipa, mediante sentencia de vista del siete de diciembre de dos mil dieciocho, **confirmó** la Sentencia apelada bajo similares fundamentos.

Segundo. Infracción normativa

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 lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales de interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Delimitación de la controversia.



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

En el presente caso, al haberse declarado procedente el recurso de casación por causales de infracción normativa⁸ tanto de naturaleza procesal como sustantivas, resulta necesario examinar en primer término la infracción referente a la contravención de la norma que garantiza el derecho al debido proceso y a una debida motivación de resoluciones judiciales, porque de existir tal contravención, ya no cabe pronunciamiento sobre la causal sustantiva de la materia controvertida.

Pues, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497⁹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada; y se procederá a analizar la causal sustantiva.

Cuarto. Causales de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

3.1. El derecho al debido proceso.

⁸ Por **infracción normativa** debemos entender la causal a través de la cual, la parte recurrente **denuncia la existencia de un error de naturaleza procesal o sustantiva**, que incide directamente sobre el sentido de lo decidido por la Sala Superior. Los **errores** que pueden ser alegados como infracción normativa **pueden comprender a los supuestos de aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación de una norma**, que como se ha señalado pueden ser de carácter sustantivo o procesal.

⁹ *Ley número 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” (el resaltado es nuestro).



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

a) Definición de derecho al debido proceso.

El debido proceso puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o administrativo con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico, pero sobre todo justa.

El derecho al debido proceso está consagrado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el cual establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional el siguiente:

[...] 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 [...] 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan [...].

b) Dimensiones del derecho al debido proceso.

La doctrina distingue entre debido proceso sustantivo y debido proceso adjetivo.

El debido proceso sustantivo, según SAGUEZ se [...] refiere a la necesidad que las sentencias (y también, en general, las normas) sean valiosas en sí mismas,



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

esto es que sean razonables. Ello alude a un aspecto de fondo o de contenido de la decisión.¹⁰

Se puede concluir que la *dimensión sustantiva* del debido proceso brinda protección frente a normas legales o actos arbitrarios provenientes de autoridades, funcionarios o particulares, controlando la razonabilidad y proporcionalidad de los mismos.

Mientras que el debido *proceso adjetivo* está referido a las garantías procesales que deben respetarse en todo proceso judicial o administrativo, e incluso en las relaciones entre privados, con la finalidad que dichos procesos se desarrollen y concluyan con el máximo respeto a los derechos de los intervinientes.

c) Contenido del derecho al debido proceso.

De la revisión de numerosas ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como de la sentencia del Tribunal Constitucional, se puede determinar que el derecho al debido proceso, comprende los elementos siguientes:

- i) Derecho a un juez predeterminado por la ley
- ii) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado
- iii) Derecho a un juez independiente e imparcial
- iv) Derecho a la prueba
- v) Derecho a la motivación de las resoluciones
- vi) Derecho a los recursos
- vii) Derecho a la instancia plural

¹⁰ SAGUEZ, Néstor Pedro: Elementos de Derecho Constitucional, Tomo II, p. 756.



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

- viii) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos
- ix) Derecho al plazo razonable

d) El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

El artículo III del Título Preliminar de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral, la observancia por los jueces del debido proceso.

Quinto. Esta Sala Suprema ha establecido, en la Casación número 15284-2018-CAJAMARCA que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de logicidad.
4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.



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

CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución.

Sexto. Solución de la causal procesal

En el presente caso se aprecia que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de alguna de las causales enumeradas en la Casación N.° 15284-2018-CAJAMARCA, habiendo cumplido la Sala de Vista con precisar los hechos y normas que sustentan su decisión, siendo que además la redacción de la Sentencia obedece a las reglas de la lógica, por lo que ha respetado lo previsto en el inciso 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, la causal procesal que se denuncia deviene en *infundada*.

Séptimo. Sobre las causales materiales declaradas procedentes, referidas a la: ***Infracción normativa del artículo 77 y 81 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, Infracción normativa del artículo 63 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N.° 011-92-TR, Infracción normativa del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR***, dispositivos que prevén:

- **Del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR:**



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

“Artículo 77°.- La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73^{o11}, 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”.

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

¹¹ 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.



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

CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT

- **Del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR:**

“Artículo 63°.- En caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada”.

- **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR :**

“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”.

En tanto a las citadas causales, es conveniente realizar un análisis conjunto de las mismas, toda vez que los argumentos de la parte recurrente tienen conexidad entre sí y guardan relación directa con la situación casatoria a resolver.

Octavo. Sobre la Libertad Sindical



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

Resulta necesario precisar que, es un derecho humano que forma parte de los valores centrales de la Organización Internacional del Trabajo. Está consagrado en la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia y fue proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Se encuentra reconocido en el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Perú, relativos a este derecho fundamental son:

- a) Convenio número 87, Sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1949).** El artículo 11 de este Convenio, establece que los estados miembros deben adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. El artículo 3.1 del Convenio precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades, y de formular su programa de acción.
- b) Convenio número 98, Sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (1949).** El artículo 1 establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
- c) El Comité de Libertad Sindical de la OIT,** fue establecido para examinar las quejas de las organizaciones de empleadores y trabajadores acerca de violaciones de la libertad sindical y de asociación, sin tomar en cuenta si el Estado miembro en cuestión ha ratificado esos convenios.
- d) El Comité de Libertad Sindical de la OIT,** ha señalado al derecho de huelga como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones, constituyendo un derecho legítimo al que pueden



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales, constituyendo un corolario indisociable del derecho a la sindicación protegido por el convenio número 87 de la OIT.

Noveno. En nuestro país, el **Tribunal Constitucional** en la Sentencia recaída en el Expediente 04468- 2008-AA/TC, en torno a la **libertad sindical**, señaló lo siguiente:

(...) conviene traer a colación lo señalado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT con relación a la libertad sindical: "Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo -tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales..."

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 forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes- y con abandono del centro de trabajo".¹²

"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

¹² Expediente N° 00008-2005-PI/TC



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales (...)”.

El Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el **Expediente N° 02211-2009-PA/TC Moquegua**, en los fundamentos sexto y séptimo ha establecido:

“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 indispensable 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



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical”.

Décimo. Cabe precisar que el artículo 84° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, señala que 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.

Décimo primero. La huelga improcedente, ilegal y legal.

LA HUELGA IMPROCEDENTE es aquella paralización de actividades que no debe materializarse por no haber cumplido con los requisitos exigidos por el artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y el artículo 65° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, habiéndolo declarado así la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 74° de la ley indicada.

LA HUELGA ILEGAL se incurre en alguna de las causales previstas en el artículo 84° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, las cuales son las siguientes: 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



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

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.

La resolución que declara la ilegalidad de la huelga es emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo de oficio o a pedido de parte conforme al último párrafo del artículo 84° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

LA HUELGA LEGAL es aquella que se realiza previo cumplimiento de todos los requisitos de procedencia exigidos por la ley. En el caso que la huelga resulte legal, el artículo 70° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR, dispone:

“Artículo 70.- Cuando la huelga sea declarada observando los requisitos legales de fondo y forma establecidos por la Ley, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito, deberán abstenerse de laborar, y por lo tanto, el empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga. La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa a que se refiere el Artículo 78 de la Ley, al personal de dirección y de confianza, debidamente calificado de conformidad con el Decreto Legislativo N° 728, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio”.

Décimo segundo. Límites al derecho de huelga

Es importante destacar que, los derechos fundamentales como todos los derechos subjetivos no son absolutos, por lo que su ejercicio se encuentra limitado por otros derechos; en tal sentido, el derecho a la huelga no es la excepción, toda vez que su ejercicio no puede vulnerar otros derechos o bienes



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

constitucionalmente protegidos, tanto más que es un derecho fundamental de configuración legal; es decir, que para su eficacia requiere la intermediación de la fuente legal para alcanzar plena concreción y ser susceptible de judicialización.

Los límites al derecho de huelga pueden ser subjetivos (por razón de las personas no prohibidas de ejercerla), objetivos (por razón de las actividades en que no pueden afectarse por ella) y procedimentales (por razón de la exigencia del cumplimiento de requisitos previos previstos en la ley para poderla materializar). Esta Suprema Sala considera que la transgresión de los límites antes señalados constituye una conducta antijurídica que acarrea las responsabilidades y sanciones a que hubiera lugar.

Décimo tercero. Solución al caso en concreto

La parte recurrente sostiene que, la Sala Laborar considera indebidamente que basta que la organización sindical comunique el plazo de huelga al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para que la huelga se convierta en legítima temporalmente hablando, no asignándole ninguna relevancia al cumplimiento de los requisitos legales relacionados a la comunicación de plazo de huelga.

De la revisión de autos, se tiene acreditado los siguientes hechos:

- El Sindicato de Trabajadores de Cerro Verde S.A. convocó a una Huelga indefinida a iniciarse el diez de marzo de dos mil diecisiete.
- Conforme al Auto Directoral N° 011-2017-GRA/GRTPE -DPSC¹³, de fecha 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 por haberse omitido cumplir con el requisito formal previsto en el artículo 63° del Decreto

¹³ Obrante a fojas treinta y dos.



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

- Mediante Resolución Gerencial Regional número 059-2017-GRA/GRTPE¹⁴, de fecha catorce de marzo de dos mil diecisiete, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa confirmó el Auto Directoral N° 011-2017-GRA/GRTPE-DPSC en todos sus extremos.
- Por Resolución Directoral General N° 039-2017-GRA -GRTPE-DPSC¹⁵, de fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, en atención al recurso de revisión interpuesto por el Sindicato de la demandada, declaró infundado el recurso de revisión, declarando improcedente la comunicación de huelga indefinida cursada por el Sindicato de Cerro Verde.

Décimo cuarto. Es decir, la participación del actor en una huelga está comprendida dentro del ejercicio del derecho fundamental de huelga, que tiene como efectos suspender válidamente la relación de trabajo del huelguista hasta el momento de su reincorporación efectiva al trabajo, y no puede dar lugar a sanción alguna, lo cual resulta del ejercicio regular del referido derecho cuando se cumpla todos los requisitos legales previstos en los considerandos antes mencionados.

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 pues se ha materializado sin el cumplimiento de todos los requisitos legales previstos, constituyendo un incumplimiento contractual pasible de sanción por el empleador.

¹⁴ Obrante a fojas treinta y tres y (vuelta).

¹⁵ Obrante a fojas treinta y cinco a treinta y siete.



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

Décimo quinto. Dentro de tales premisas, para este Colegiado Supremo es pertinente establecer si la huelga promovida por los trabajadores y que ha sido declarada improcedente por la autoridad administrativa por no reunir los requisitos establecidos por la legislación, conlleva que no se puedan efectivizar ninguno de los cuatro efectos previstos en el artículo 77° materia de análisis.

En primer lugar el acto administrativo emitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene carácter ejecutivo, conforme al artículo 192° de la Ley número 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, que estableció:

*“**Los actos administrativos tendrán carácter ejecutivo**, salvo disposición legal expresa en contrario, mandato judicial o que estén sujetos a condición o plazo conforme a ley.”* [El énfasis es nuestro]

En adición a ello, el artículo 216.1 de la misma ley, que dispone:

*“216.1 **La interposición de cualquier recurso**, excepto los casos en que una norma legal establezca lo contrario, **no suspenderá la ejecución del acto impugnado.**”* [El énfasis es nuestro]

En ese contexto legal y de una interpretación sistemática del **carácter ejecutivo** de los actos administrativos a pesar de la existencia de medios de impugnación, el Auto Directoral N° 11-2017-GRA/GRTPE-DPSC, de fecha seis de marzo de dos mil diecisiete, emitida con anterioridad a la paralización de labores, debió ser acatada por el trabajador demandante en su oportunidad.

En esa línea de análisis, si bien dicho acto administrativo no declaraba ilegal la huelga sino la improcedencia de la comunicación de huelga, hay que tener en cuenta que dentro de la proyección de la ejecutoriedad administrativa, la decisión administrativa que declara la improcedencia de la comunicación de huelga debió



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

ser acatada por los administrados y el trabajador demandante debió evitar participar en una paralización de labores que incumple los requisitos de ley, comportamiento que ha conllevado a las consecuencias jurídicas derivadas del ejercicio de la potestad sancionadora del empleador.

Décimo sexto. Por consiguiente, no se podía materializar válida y legalmente una abstención de labores como en los hechos ocurrió durante días sucesivos en la empresa demandada (a partir del diez de marzo de dos mil diecisiete), y como consecuencia de ese incumplimiento a la ley que regula los derechos colectivos del trabajador; está legal y disciplinariamente habilitada la facultad del empleador para sancionar disciplinariamente.

Décimo séptimo. Por lo expuesto, el Colegiado Superior incurre en infracción normativa del artículo 77° y 81° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, del artículo 63° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR, y 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, por lo tanto, el recurso de casación interpuesto por la demandada deviene en ***fundado***.

Décimo octavo. En relación a las causales de: Infracción normativa por interpretación errónea del inciso 3) del artículo 28° y 103° de la Constitución Política del Perú; e Inaplicación del artículo II del Título Preliminar del Código Civil, carecen de objeto su análisis, al haber sido amparado los agravios casatorios de las causales precedentes, el que resulta además ser favorable a la parte recurrente.

Por estos considerandos mi voto es por:



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

**CASACIÓN N° 4315-2019
AREQUIPA
IMPUGNACION DE SANCIÓN DISCIPLINARIA
PROCESO ORDINARIO, LEY N° 29497-LPT**

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**; en consecuencia, **CASARON** la **sentencia de vista** de fecha siete de diciembre de diciembre de dos mil dieciocho, **actuando en sede de instancia** **REVOCARON** la **sentencia apelada**, que declara **fundada** la demanda **reformándola a 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, **Cesar Rudy Delgado Escalante**, sobre **impugnación de sanción disciplinaria**.

S.S.

CARLOS CASAS

ergh