



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

CASACIÓN LABORAL N° 18783-2018  
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, treinta y uno de julio de dos mil diecinueve

**VISTA;** la causa número dieciocho mil setecientos ochenta y tres, guion dos mil dieciocho, 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 parte demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.**, mediante escrito presentado el dieciocho de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos a doscientos veinte, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento diecinueve a ciento treinta y uno, que **confirmó** la **Sentencia** de primera instancia de fecha diecisiete de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas setenta y ocho a ochenta y seis, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Pedro Emilio Miranda Soto**, sobre impugnación de sanción disciplinaria.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha veintiocho de febrero de dos mil diecinueve, que corre en fojas ochenta y seis a noventa y dos del cuaderno de casación, por las siguientes causales: **i) infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, ii) infracción normativa por interpretación errónea del inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, y iii) infracción normativa por inaplicación del artículo 77° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR;**



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

CASACIÓN LABORAL Nº 18783-2018  
AREQUIPA  
Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes del caso**

- a) **Pretensión:** Se aprecia de la demanda, que corre en fojas cinco a nueve, el actor solicita la impugnación de la medida disciplinaria por suspensión sin goce de haber, por los días tres y cuatro de mayo de dos mil diecisiete; en consecuencia, se ordene el pago de su remuneración por los días en mención; así como, su inclusión para el record 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 (CTS) y participación de utilidades.
- b) **Sentencia de primera instancia:** El Juez del Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante sentencia del diecisiete de abril de dos mil dieciocho, declaró fundada la demanda; argumentando, que el hecho de que una paralización sea declarada improcedente la comunicación de huelga, no faculta al empleador a ejercer su poder de sancionar a los trabajadores que dejaron de laborar para acatar la huelga, aun cuando cuente con una resolución definitiva de la Autoridad Administrativa de Trabajo, dado que la ratificación de su improcedencia y su ilegalidad se determinó en forma definitiva con posterioridad a su ejecución. Concluyendo que no ha ocurrido una paralización intempestiva, sino una huelga ilegal, la cual no podría ser considerada como sanción, pues, no existe una reiteración, ya que la demandada no ha probado que haya hecho el requerimiento a los trabajadores para que se reincorporen a sus labores, por lo que resulta procedente dejar sin efecto la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18783-2018  
AREQUIPA  
Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

c) **Sentencia de Segunda Instancia:** Mediante Sentencia de Vista del veintisiete de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento diecinueve a ciento treinta y uno, 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 N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

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

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

*“Son principios y derechos de la función jurisdiccional:*

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

*Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por*



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

CASACIÓN LABORAL N° 18783-2018  
AREQUIPA  
Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*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.
- 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 N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL N° 18783-2018  
AREQUIPA  
Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*“(…) 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 sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones 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.

**Sétimo:** 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; en consecuencia, esta causal que se declaró procedente deviene en **infundado**.

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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 18783-2018  
AREQUIPA  
Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

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

**Noveno:** Este artículo merece la interpretación siguiente:

A) Abstención total de labores (inciso a)

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

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

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

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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 18783-2018  
AREQUIPA  
Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

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

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

**Décimo:** En adición a dicha afectación remunerativa del ejercicio del derecho de huelga, tal previsión legal conlleva al análisis de los efectos de la huelga declarada improcedente, como ha ocurrido en el presente caso<sup>1</sup>.

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.

<sup>1</sup> En efecto fluye del expediente que la comunicación de huelga mencionada fue declarada Improcedente en el Auto Directoral N°011-2017-GRAT /GRTPE-DPSC, de fecha 06 de marzo de 2017.

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

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



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

CASACIÓN LABORAL N° 18783-2018  
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 N° 010-2003-TR materia de análisis.

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

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

En ese sentido, este Supremo Tribunal considera que en el presente caso nos encontramos ante un incumplimiento contractual laboral, sancionable 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 Nº 18783-2018  
AREQUIPA  
Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

**Décimo Tercero:** En relación a la causal de infracción normativa por interpretación errónea del inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, carece de objeto su análisis, al haber sido amparado el agravio casatorio precedente, el que resulta ser favorable a la parte recurrente.

Por estas consideraciones:

### DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.**, mediante escrito presentado el dieciocho de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos a doscientos veinte; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento diecinueve a ciento treinta y uno, y actuando en sede de instancia; **REVOCARON** la **Sentencia** apelada de fecha diecisiete de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas setenta y ocho a ochenta y seis, que declaró fundada la demanda; y **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADA**.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18783-2018  
AREQUIPA  
Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme ley; en el proceso seguido por el demandante, **Pedro Emilio Miranda Soto**, sobre impugnación de sanción disciplinaria y otro; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

**S.S.**

**TORRES VEGA**

**VERA LAZO**

**UBILLUS FORTINI**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*\*lbv/rjr/*

Pasión por el  
**DERECHO**