

**CASACIÓN LABORAL Nº 21871-2018
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, dieciséis de octubre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número veintiún mil ochocientos setenta y uno, guion dos mil dieciocho, guion **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Ubillus Fortini, Yaya Zumaeta y Ato Alvarado, con el voto en minoría de la señora jueza suprema: De La Rosa Bedriñana; 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 catorce de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento noventa y nueve a doscientos dieciséis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinticuatro de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento diecinueve a ciento treinta y uno, que **confirmó** la sentencia de **primera instancia** de fecha dieciséis de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas sesenta y ocho a ochenta y cuatro, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Rodolfo Felipe Maldonado Portocarrero**, 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 cuatro a ochenta y nueve 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 Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-200 3-TR;* 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 del veintitrés al veintinueve 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 siete 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 Octavo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante sentencia del dieciséis de mayo 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

**CASACIÓN LABORAL N° 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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, debiendo abonarse la remuneración por siete días, se le incluya los siete días dentro del record de días laborados y se retire del file personal del demandante el registro de la sanción disciplinaria de suspensión por dicho periodo

- c) Sentencia de Segunda Instancia:** Mediante Sentencia de Vista del veinticuatro de julio 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 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:

“(…) 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

CASACIÓN LABORAL N° 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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 **infundada**.

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:

***“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.*

**CASACIÓN LABORAL Nº 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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)

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)

**CASACIÓN LABORAL N° 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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 caso¹.

Del análisis antes descrito, se 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.

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

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° 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.

**CASACIÓN LABORAL N° 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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 veintitrés al veintinueve 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.

Décimo Segundo: En dicho contexto, la sanción de dos (7) 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

CASACIÓN LABORAL N° 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT

considerada legal y válida; más aún, si la sanción de suspensión de labores sin goce de haber por los días veintitrés al veintinueve 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 catorce de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento noventa y nueve a doscientos dieciséis; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veinticuatro de julio 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 dieciséis de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas setenta y ocho a ochenta y cuatro, 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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

seguido por el demandante, **Rodolfo Felipe Maldonado Portocarrero**, sobre impugnación de sanción disciplinaria y otro; y los devolvieron.

S.S.

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

**lbvv*

**EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA DE LA ROSA
BEDRIÑANA; ES COMO SIGUE:**

LA SUSCRITA DISCREPA MUY RESPETUOSAMENTE DEL VOTO
PRESENTADO POR EL MAGISTRADO PONENTE, POR LOS
FUNDAMENTOS SIGUIENTES:

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 cuatro a ochenta y nueve, 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 ; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: Pretensión de la demanda

En la demanda, que corre de fojas cinco a nueve, el actor plantea como pretensión principal que se deje sin efecto la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber por los días veintitrés al veintinueve de mayo de dos mil diecisiete, que se le impuso; y, como pretensión accesorio, solicita el pago de la remuneración dejada de percibir ascendente a mil setenta y cuatro con 22/100 soles (S/ 1074.22), así como incluir esos siete días en el récord de servicios para percibir los beneficios sociales y del mismo modo retirar de sus registros y de su file personal la sanción impuesta.

Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

El Juez del Octavo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante sentencia del dieciséis de mayo 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, y aunque su concretización como derecho no

**CASACIÓN LABORAL N° 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

llegó a darse a falta de cumplimiento de algunos requisitos formales, este supuesto no involucra un animus o conducta maliciosa por parte del trabajador, más aun que se trató de una decisión individual del mismo, sino que una decisión colectiva, adoptada por el sindicato con la intención de ejercer el derecho a la huelga, consagrada constitucional en la cual participó el demandante.

La Primera Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, confirmó la sentencia emitida en primera instancia, bajo argumentos similares a los invocados por el juez de la causa.

Tercero: Infracción normativa

Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso, las mismas están referidas a:

- i) ***Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, que establece lo siguiente:

“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”.

- ii) ***Infracción normativa por inaplicación del artículo 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR***, que señala lo siguiente:

**CASACIÓN LABORAL Nº 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

“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”.*

iii) *Infracción normativa por interpretación errónea del inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú,* que prescribe lo siguiente:

“En Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

(...)

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

Cuarto: Se ha declarado procedente el recurso de casación por 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.

Quinto: Alcances sobre el debido proceso

El debido proceso es considerado un derecho humano y a la vez fundamental, además entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, está necesariamente comprendido el derecho a una resolución debidamente motivada.

Que, bajo ese contexto, la causal de la infracción normativa procesal denunciada se configura entre otros supuestos en los casos en los que en el desarrollo del proceso, no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento o si la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en clara trasgresión de la normatividad vigente y de los estadios superlativos del procedimiento.

Sexto: Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 3) 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.

Séptimo: En ese sentido, se advierte que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha ceñido a lo aportado, mostrado y debatido en el proceso, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por un vicio en el debido proceso, en tanto se ha cumplido con analizar las pruebas ofrecidas por las partes y con precisar la norma que le permite asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su decisión; en consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para

cuestionar la motivación. Por estas consideraciones, la causal denunciada es **infundada**.

Alcances sobre la libertad sindical y el derecho de huelga

Octavo: En relación al derecho a la libertad sindical, el Tribunal Constitucional sostiene que:

“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

CASACIÓN LABORAL Nº 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT

arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical.”²

En cuanto al derecho a la huelga reconocido en el artículo 28º de la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional ha precisado que:

“(…) 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”.³

“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 (…)”.

Noveno: El Perú ha ratificado los convenios Números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación, por lo que dichos instrumentos están vinculados al Estado Peruano.

Décimo: Ahora bien, el Comité de Libertad Sindical de la OIT en su Recopilación de Decisiones⁴ del 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

² Expediente Nº 02211-2009-AA

³ Expediente Nº 00008-2005-PI/TC

⁴ Recopilación de 2006, párrafo 40, 342º Informe caso número 2441, párrafo 619. Recopilación de 2018 (sexta edición), párrafo 70.

**CASACIÓN LABORAL N° 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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”

Por otro parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT 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 indisociable del derecho a la sindicación protegido por el convenio N° 87 de la OIT⁵.

Décimo Primero: El artículo 77° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, cuya inaplicación alega el recurrente, es totalmente impertinente al caso materia de autos, toda vez que la norma legal regula el supuesto de los efectos que se derivan de una huelga declarada legal, que observó el artículo 73° de la norma citada, situación que precisamente no se presenta, conforme así concluye la instancia de mérito cuando determina que la huelga fue declarada improcedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Décimo Segundo: En efecto, conforme se desprende de Resolución Directoral General N° 39-2017/MTPE/2/14 de fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, se declaró infundado el recurso de revisión interpuesto por el Sindicato de Cerro Verde contra la Resolución Gerencial Regional N° 059-2017-GRA/GRTPE, confirmando de esta manera la declaración de improcedencia de la comunicación de huelga indefinida cursada por el sindicato antes aludido, dando por agotada la vía administrativa.

⁵ Recopilación de 2006, párrafo 521; Recopilación de 2018 (sexta edición) párrafo 751 y 752 y 754.

**CASACIÓN LABORAL N° 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Décimo Tercero: A mayor abundamiento, es de precisar que el artículo 77° del Decreto Supremo citado, tampoco existe disposición alguna que ampare la imposición de una sanción disciplinaria por haberse configurado una huelga improcedente como aconteció en este caso concreto y de su texto no puede colegirse una interpretación que conduzca a la imposición de sanción disciplinaria a una organización sindical que como se acredita de autos con fecha dos de marzo de dos mil diecisiete, puso en conocimiento de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, la comunicación cursada a la demandada en la que anuncia la huelga indefinida a realizarse el día diez de marzo de dos mil diecisiete. Partir de una interpretación en contrario, esto es, de que el artículo 77° tantas veces citado, permite 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 puede generar actos adversos al desalentar a los trabajadores a que ejerzan el derecho de huelga que es reconocida en nuestra Constitución del Estado y en normas internacionales de trabajo.

Décimo Cuarto: Finalmente, la recurrente alega que la huelga en que participó el demandante, fue intempestiva, por lo tanto ameritaba la sanción disciplinaria de siete días de suspensión (así se menciona en la carta que le cursó la demandada al demandante y que corre a fojas cuatro), empero según lo reseña la Resolución Directoral General N° 39-2017/MTPE/2/14, que corre en fojas treinta y tres a treinta y cinco, se suscitó lo siguiente: i) 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 hecha a la Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A., el inicio de una huelga indefinida a realizarse el diez de marzo de dos mil diecisiete; ii) Mediante Auto Directoral N° 11-2017 -GRA/GRTPE-DPSC de fecha seis de marzo de dos mil diecisiete, la Dirección de Prevención y

**CASACIÓN LABORAL N° 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Solución de Conflictos de la GRTPE de Arequipa declaró improcedente la comunicación de plazo de huelga presentado; iii) el Sindicato con fecha diez de marzo de dos mil diecisiete, interpone recurso de apelación contra el Auto Directoral N° 11-2017-GRA/GRTPE-DPSC; iv) Mediante Resolución Gerencial Regional N° 059-2017-GRA/GRTPE, la GRTPE de Arequipa confirmó el Auto Directoral N° 11-2017-GRA/GRTPE-DPSC en todos sus extremos; v) el Sindicato con fecha veinte de marzo de dos mil diecisiete interpone recurso de revisión contra la Resolución Gerencial Regional N° 059-2017-GRA/GRTPE, emitida por la GRTPE de Arequipa; y, vi) Mediante Resolución Directoral General N° 39-2017/MTPE/2/14 de fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete que declara infundado el recurso de revisión interpuesto por el sindicato, declarando agotada la vía administrativa en dicho procedimiento.

Décimo Quinto: En sintonía con lo expuesto, la alegada cesación de labores intempestiva no resulta ser cierta pues el sindicato 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 el diez de marzo de dos mil diecisiete y cuando fue declarada improcedente la huelga, ejerciendo su derecho a impugnar, interpuso recurso de apelación y finalmente recurso de revisión, culminando el procedimiento administrativo con la Resolución Administrativa de fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete (fojas treinta y tres a treinta y cinco). 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 el supuesto prescrito en el artículo 81° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

Décimo Sexto: En el contexto citado, se encuentra acreditado que la huelga la conoció previamente el empleador y luego el Ministerio de Trabajo; es

decir, que no fue intempestiva, no se produjo abruptamente y cumpliendo con la ley, la organización sindical expuso las razones de su decisión radical, trasladando tal decisión a su empleadora y a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Décimo Séptimo: En relación a la causal de infracción del inciso 3) del artículo 28º de la Constitución Política del Perú, es de advertir que la actividad desarrollada por los trabajadores se mantuvo de forma pacífica, pues la demandada no da cuenta en su carta de sanción disciplinaria en el proceso de actos perturbadores como la toma de local, agresiones físicas u otros actos de violencia; lo que permite concluir que se observó lo dispuesto en el 77º del Decreto Supremo antes citado y en consecuencia, la instancia de mérito no ha infraccionado la norma denunciada.

Décimo Octavo: Por los fundamentos antes expuestos, la suscrita considera que el recurso de casación planteado por la parte recurrente es infundado, toda vez que la huelga ha sido declarada improcedente, supuesto distinto a que se establece en la doctrina jurisprudencial recaída en la Casación N° 25646-2017.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

MI VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito presentado el catorce de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento noventa y nueve a doscientos dieciséis; en consecuencia, **NO SE CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha veinticuatro de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento

**CASACIÓN LABORAL N° 21871-2018
AREQUIPA
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

diecinueve a ciento treinta y uno y **SE ORDENE** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Rodolfo Felipe Maldonado Portocarrero**, sobre impugnación de sanción disciplinaria.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

crb