

CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017
AREQUIPA

Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT

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

Lima, ocho de agosto de dos mil diecinueve

VISTA, la causa número veinticinco mil seiscientos cuarenta y seis, guion dos mil diecisiete, guion **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.**, mediante escrito de fecha tres de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y cuatro a doscientos once, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha diecinueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y cinco a ciento setenta y tres, que revocó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha veintiocho de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento siete a ciento quince, que declaró infundada la demanda reformándola la declararon fundada en todos sus extremos; en el proceso seguido por **Zenón Mujica Chuquitapa**, sobre impugnación de sanción disciplinaria y otro.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha doce de noviembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ocho a ciento once, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de **infracción normativa de las siguientes normas jurídicas: a) inciso 3) del artículo 139° d e la Constitución Política del Perú; y b) artículo 77° del Decreto Supremo N°010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017
AREQUIPA

Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT

CONSIDERANDO:

Primero. El demandante interpuso demanda con fecha veintiséis de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ocho a diecisiete, subsanada mediante escrito que corre de fojas veintidós a veintitrés, solicitando como pretensión principal que se deje sin efecto la Carta de fecha veinte de julio de dos mil dieciséis por la que se le suspende el día veintiocho de julio de dos mil dieciséis sin goce de haber; como pretensión accesoria pide que se le pague la remuneración por un día de suspensión a razón de ciento cincuenta y nueve con 66/100 Soles (S/159.66) por día; que se incluya el día suspendido dentro del record de días laborados para los efectos de la percepción de la gratificación de Fiestas Patrias, descanso vacacional, remuneración vacacional, participación de utilidades y la compensación por tiempo de servicios; y que se retire del file personal el antecedente de suspensión; más el pago de las costas y costos del proceso.

Con la Sentencia de fecha veintiocho de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento siete a ciento quince, el Séptimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa declaró infundada la demanda y mediante Sentencia de Vista de fecha diecinueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y cinco a ciento setenta y tres, la Primera Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior revocó la sentencia apelada reformándola la declararon fundada por considerar, entre otros argumentos, que la huelga fue programada para los días ocho y nueve de abril de dos mil dieciséis y que a esa fecha aún no había quedado consentida la resolución que declaró improcedente la comunicación de huelga, por lo que la inasistencia de los trabajadores no puede ser considerada injustificada ni intempestiva; que en tal sentido, la sanción impuesta no se ajusta al principio de tipicidad, pues, no se configura la causal de paralización intempestiva.

Segundo. La infracción normativa

CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017
AREQUIPA

Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala 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 de 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 una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas, como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Infracciones de orden procesal

Corresponde analizar primero la causal de **infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, pues, de ser amparada carecerá de objeto que esta Sala Suprema se pronuncie sobre las otras causales invocadas.

El inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, establece lo 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 [...]”

Cuarto. Infracción del debido proceso

Con respecto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso están necesariamente comprendidos 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;

CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017
AREQUIPA

Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT

- 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.

Debemos precisar, que en el presente caso no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los magistrados por lo que, no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material.

Quinto. Analizada la sentencia impugnada se advierte que la Sala de mérito ha cumplido con los requisitos que prevén los incisos 3) y 4) del artículo 122°, Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27524, publicada el seis de octubre de dos mil uno, es decir, que al resolver la presente causa, no han vulnerado la garantía constitucional del derecho al debido proceso; por lo que no existe infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; por tal motivo, la causal invocada deviene en **infundada**.

Sexto. Infracción de orden sustantivo

Al haberse declarado infundada la causal de orden procesal, es pertinente emitir pronunciamiento respecto a la causal de orden sustantivo siguiente: infracción normativa del artículo 77° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

Sétimo. En cuanto a la **infracción normativa del artículo 77° del Decreto o Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante TUOLRCT)** debemos señalar que dicha norma legal establece textualmente lo siguiente:

CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017
AREQUIPA

Impugnación de sanción disciplinaria y otro
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.”

Octavo. Interpretación del artículo 77 del TUOLRCT

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

a) Abstención total de labores (inciso a)

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017
AREQUIPA

Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT

poder de dirección del empleador se suspende, con lo cual no puede amonestar ni sancionar a trabajador alguno que se encuentre acatando la medida de huelga.

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

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

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

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

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

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

El hecho que haya suspensión de labores no significa que se dé por resuelto el contrato de trabajo motivo por el cual se mantiene la antigüedad para efectos de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

Noveno. Illegalidad de la huelga

De acuerdo al TUOLRCT el procedimiento de huelga se encuentra sujeto al cumplimiento de determinadas formalidades, cuya omisión genera que la misma sea declarada ilegal por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Estos supuestos son los siguientes:

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

CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017
AREQUIPA

Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT

- 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 (artículo 84° del TUOLRCT).

La resolución que declara la ilegalidad de la huelga es emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y puede ser impugnada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días (último párrafo, del artículo 84° del TUOLRCT).

En el caso que la huelga resulte legal, el artículo 70° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo No.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. Límites al derecho de huelga

En cuanto a los límites al ejercicio del derecho de huelga, el Tribunal Constitucional considera lo siguiente:

15. Por su parte, la Constitución peruana reconoce límites al ejercicio del derecho de huelga [artículo 28°, inciso 3), de la Constitución], en la medida que en principio no existen derechos fundamentales absolutos, debiendo protegerse o preservarse no sólo otros derechos fundamentales, sino también otros bienes constitucionalmente protegidos.

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

CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017
AREQUIPA

Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT

16. Derivado de ello, por razón de la persona, se encuentran excluidos del goce de libertad sindical y del derecho de huelga, los siguientes:
- a) Los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección (artículo 42° de la Constitución).
 - b) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42° de la Constitución).
 - c) Los magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público (artículo 153° de la Constitución).
17. Por otro lado, también a nivel legislativo se establecen límites al ejercicio del derecho de huelga, por razón de la naturaleza del servicio. Así, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR, prevé que:
- Artículo 82°.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto **deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan. (énfasis nuestro).**

En la determinación legal de los servicios públicos esenciales, la misma norma determina un listado (artículo 83°), a saber: a) Los sanitarios y de salubridad; b) Los de limpieza y saneamiento; c) Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible; d) Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias; e) Los de establecimientos penales; f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones; g) Los de transporte; h) Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional; i) Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República; y, j) Otros que sean determinados por Ley¹.

Cabe 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 constitucionalmente protegidos.

De lo expuesto se concluye que la huelga es un derecho que se ejerce con las limitaciones que la ley le imponga, vale decir, en armonía con el interés público y con los demás derechos fundamentales.

Décimo Primero. Ejercicio del derecho de huelga

La Corte Suprema de Justicia de la República reconoce a la Huelga como un derecho fundamental de los trabajadores consagrado en el inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, que debe ser ejercido en armonía con el

¹ STC N°00005-2008-PI/TC de fecha 04 de setiembre de 2009, fundamentos 15 y 17.

CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017
AREQUIPA

Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT

interés social, y que como todo derecho no puede ser absoluto sino sujeto a excepciones y limitaciones. Además, considera que el trámite para el ejercicio del derecho de huelga no debe sujetarse a un procedimiento tan rígido que no haga posible su materialización, pero tampoco a ser tan laxo que permita su utilización intempestiva afectando la producción, la prestación de servicios o perjudicando a terceros.

Actualmente el procedimiento para la declaratoria de huelga se encuentra regulado por el TUOLRCT, el Decreto Supremo N° 011- 92-TR, y por algunas otras normas de procedimiento administrativo laboral cuya constitucionalidad no ha sido cuestionada; por lo tanto, es el procedimiento que sindicatos y empleadores deben respetar al momento de presentarse una situación de huelga.

El incumplimiento de las normas que regulan el procedimiento de huelga acarrea su improcedencia y posteriormente su ilegalidad, situación que faculta al empleador a hacer uso de su poder disciplinario conforme al artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; sin embargo, es deber de esta Suprema Corte velar porque en el ejercicio de su poder disciplinario el empleador no incurra en abuso del derecho, procediendo a despedir a aquellos trabajadores que han incurrido en una huelga declarada ilegal, es por ello que sin negarle su facultad de sanción, considera que el despido no es la medida disciplinaria adecuada para aquellos trabajadores que han intervenido en una huelga declarada ilegal.

Décimo Segundo. Doctrina Jurisprudencial

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República cumpliendo su función unificadora de la jurisprudencia laboral, al amparo de lo dispuesto en el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece como Doctrina Jurisprudencial el criterio jurisdiccional siguiente:

CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017
AREQUIPA

Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT

La paralización de labores realizada por una organización sindical a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma en forma previa declaró improcedente su materialización, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores, sin perjuicio del descuento de las remuneraciones por los días no laborados.

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

Décimo Tercero. Solución al caso concreto

De autos consta que el actor empezó a laborar el diez de setiembre de mil novecientos setenta y cinco y a la fecha de la demanda mantenía vínculo vigente laboral en el cargo de Operador de Mantenimiento de Infraestructura, lo que se corrobora con la boleta de pago que corre en fojas seis y demás medios probatorios que corren en autos.

Décimo Cuarto. Mediante Carta de fecha veinte de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas siete, la parte empleadora le impuso al actor la sanción de **suspensión sin goce de haber** por el día veintiocho de julio de dos mil dieciséis, por haber **paralizado intempestivamente** sus labores del ocho al nueve de abril de dos mil dieciséis, a pesar que dicha paralización era ilegal conforme al procedimiento administrativo que se describe en el considerando siguiente.

Décimo Quinto. Procedimiento Administrativo

a) Mediante **Auto Directoral N° 006-2016-GRA/GRTPE-DPSC** de fecha cinco de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas treinta y cinco, aclarado y corregido mediante Auto Directoral N° 007-2016-GRA/ GRTPE-DPSC que corre en fojas treinta y seis, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo declaró **improcedente** la comunicación del plazo de huelga presentada por el Sindicato Cerro Verde, debiendo precisarse que la referida organización sindical había comunicado a la

CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017
AREQUIPA

Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT

demandada mediante escrito recepcionado con fecha treinta y uno de marzo de dos mil dieciséis, que iba a iniciar una medida de fuerza los días ocho y nueve de abril de dos mil dieciséis.

b) Mediante **Resolución Gerencial Regional N° 053-2016-GRA-GRTPE** de fecha seis de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas treinta y siete, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo confirmó el **Auto Directoral N° 006-2016-GRA/GRTPE-DPSC** en todos sus extremos, es decir, ratificó la improcedencia de la comunicación de huelga presentada por el Sindicato Cerro Verde.

c) Por **Resolución Directoral General N° 086-2016-MTPE/2/14** de fecha nueve de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuarenta y cuatro a cincuenta y uno, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo declaró infundado el recurso de revisión interpuesto por el Sindicato Cerro Verde contra la Resolución Gerencial Regional N° 053-2016-GRA-GRTPE y, por tanto, improcedente la comunicación de huelga indefinida cursada por el mencionado Sindicato, dando por agotada la vía administrativa.

Décimo Sexto. De las citadas resoluciones consta que la huelga realizada por el Sindicato Cerro Verde los **días ocho y nueve de abril de dos mil dieciséis fue ilegal**, pues, se materializó pese haber sido declarada improcedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme a la causal prevista en el artículo 84° del TUOLRCT².

² [...]

Artículo 84.- La huelga será declarada ilegal:

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

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

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017
AREQUIPA

Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT

Décimo Séptimo. Potestad sancionadora del empleador

Que, habiendo paralizado ilegalmente sus labores el trabajador, era posible que su empleador le aplicase una sanción, tal como lo hizo mediante Carta de fecha veinte de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas siete, con la cual le impuso la medida disciplinaria de suspensión sin goce de haber por un (1) día, teniendo respaldo esta decisión en las resoluciones administrativas ya citadas donde se declaró improcedente la comunicación de huelga cursada por el Sindicato Cerro Verde, huelga que devino en ilegal.

Décimo Octavo. La huelga realizada los días ocho y nueve de abril de dos mil dieciséis devino en ilegal, no siendo aplicables los efectos que contiene el artículo 77° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; en consecuencia, los trabajadores que no prestaron servicios dichos días eran pasibles de aplicación de medidas disciplinarias y no tenían derecho a percibir remuneración alguna, pues, no prestaron trabajo efectivo durante los días de paralización de labores; por estas consideraciones la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

HA RESUELTO:

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.**, mediante escrito de fecha tres de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y cuatro a doscientos once.
2. **CASAR la Sentencia de Vista** de fecha diecinueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y cinco a ciento setenta y tres; y actuando en sede de instancia **CONFIRMAR** la Sentencia apelada de

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

CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017
AREQUIPA

Impugnación de sanción disciplinaria y otro
PROCESO ORDINARIO NLPT

fecha veintiocho de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento siete a ciento quince, que declaró infundada la demanda.

3. **DECLARAR** que el criterio establecido por esta Sala Suprema en el Décimo Segundo considerando de la presente resolución constituye Doctrina Jurisprudencial conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
4. **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme al artículo 41° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
5. **NOTIFICAR** la presente Sentencia a la parte demandante, **Zenón Mujica Chuquitapa**, y a la parte demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.**, sobre impugnación de sanción disciplinaria y otro, y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

L. Ch/Eeh.