SENTENCIA
CAS. LAB. N° 3122 - 2011
TACNA

Lima, cuatro de julio
de dos mil doce.-

LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:

VISTA la causa; en Audiencia Pública llevada a cabo en el día de la fecha; con los Señores Magistrados Acevedo Mena, Chumpitaz Rivera, Vinatea Medina, Morales González y Chaves Zapater, y luego de producida la votación conforme a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por Southern Perú Copper Corporation, de fecha veintisiete de mayo de dos mil once, obrante a fojas doscientos ochenta y ocho contra la sentencia de vista de fecha treinta y uno de marzo de dos mil once, obrante a fojas doscientos cincuenta y ocho, que Revocando la sentencia apelada de fecha seis de agosto de dos mil diez, obrante a fojas doscientos cuatro, declara Fundada en parte la demanda de impugnación de sanción disciplinaria; en consecuencia, deja sin efecto legal la sanción de suspensión impuesta al demandante por la empresa demandada con ocasión de su inasistencia a laborar el día primero de enero de dos mil diez, y se dispone se ordene el pago de las remuneraciones correspondientes a los días dos, tres y cuatro de enero conforme se señala de lo anterior, debiendo determinarse en ejecución de sentencia si corresponde la liquidación de los beneficios colaterales conforme lo solicitado; asimismo, dispone que se le haga saber al demandante el retiro de su legajo de las sanciones disciplinarias que se impugnan, con conocimiento de la

autoridad de trabajo, condenando a la demandada al pago de los costos, e Improcedente la demanda en cuanto a la pretensión para que se ordene a la demandada se abstenga de sancionarlo por no laborar los días feriados.

II. CAUSALES DEL RECURSO:

La parte recurrente ha denunciado en el recurso de su propósito las siguientes causales: **a)** Contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso; **b)** Interpretación errónea del artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

III. CONSIDERANDO:

PRIMERO: El recurso de casación, reúne los requisitos de forma para su admisibilidad conforme a lo previsto en el artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021.

SEGUNDO: El artículo 58 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, prescribe que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales en que se sustenta descritas en el artículo 56 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, y, según el caso: a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; b) Cuál es la correcta interpretación de la norma; c) Cuál es la norma inaplicada y porqué debió aplicarse; y, d) Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

TERCERO: En relación con la denuncia casatoria descrita en el literal ***a)***, la parte recurrente argumenta que tanto el juzgado de Jorge Basadre

como la Sala Civil Transitoria de Tacna se han irrogado competencia jurisdiccional que no les corresponde, pues este proceso debió ser tramitado en el Juzgado de Paz Letrado de Surco del Distrito Judicial de Lima; en este sentido, dado la inexistencia de un Juzgado de Paz Letrado en la localidad de Locumba, el demandante debe acoplarse a la segunda alternativa de competencia que contempla el artículo 3 de la Ley N° 26636, es decir, debe recurrir al Juzgado de Paz Letrado del domicilio principal del empleador; en consecuencia, en el presente caso se ha violentado el derecho de la demandada al juez natural.

CUARTO: Precísese que aunque la causal que antecede no se encuentra prevista en el artículo 56 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley Nº 27021; sin embargo, la Corte Suprema de manera excepcional aplica la propuesta casatoria que se desprende del artículo 386 del Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 29364, al permitir la apertura para accionar ante infracciones normativas de normas procesales en los casos en que se advierta flagrante afectación al debido proceso, como garantía constitucional de los justiciables y a efectos de cumplir con los fines del recurso de casación. En el presente caso, este Supremo Tribunal estima que los argumentos que sustenta la causal casatoria de contravención al debido proceso giran en torno a cuestionar un aspecto que ya ha sido dilucidado y discutido en las instancias de mérito, quienes respaldaron la competencia para conocer del presente conflicto atendiendo a que en el caso de la competencia por el territorio, si bien es prorrogable, vale decir, una de las partes puede pretender el sometimiento de la otra ante un Juez que, inicial y originalmente, resultaba incompetente por su localización geográfica para conocer de una determinada controversia, ya sea por

pacto *inter partes* o tácitamente (cuando el emplazado se apersona, sin cuestionar la competencia); no obstante, el artículo 3 de la norma en comento, únicamente, establece dos criterios entre los cuales puede oscilar la facultad de elección (y he aquí lo facultativo o prorrogable de esta competencia) de un Juzgado por el territorio, tales criterios de *atracción* que la ley recoge son: a*) El lugar donde se ubica el centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral; y, b) El domicilio principal del empleador*. En tal sentido, habiéndose optado por interponer la demanda en el lugar donde se ubicó el centro de trabajo, y ante la inexistencia de un juzgado de paz letrado que conozca del conflicto, no implica que se tenga que optar por la segunda alternativa (juez del lugar del domicilio principal del empleador), en tanto es factible y legal que la controversia sea de conocimiento del otro Juez de dicha localidad, de conformidad con el artículo 47 de la Ley Orgánica del Poder Judicial a fin de no dejar de administrar justicia. En consecuencia, este extremo del recurso deviene en ***improcedente***.

QUINTO: En cuanto a la causal casatoria del literal ***b)***, señala la parte recurrente que ante el requerimiento de trabajo, la demandada de conformidad con la cláusula catorce del Convenio Colectivo, está en obligación de comunicar a los trabajadores la programación de labores en día feriado con una anticipación no menor de cuarenta horas; tal como se acreditó en el presente caso, en donde la recurrente puso de conocimiento al personal de las Unidades de Toquepala, Ilo y Cuajote que los días veinticinco de diciembre de dos mil nueve y primero de enero de dos mil diez, las labores se desarrollarían únicamente en las áreas vinculadas a la producción y mantenimiento; en este sentido, el demandante no niega la existencia de este rol ni su conocimiento, sino

que su posición se circunscribe a indicar que la demandada nunca envió una comunicación personal dentro de las cuarenta y ocho horas anteriores a los citados feriados, sin embargo, el Convenio Colectivo no exige una comunicación personal sino simplemente el deber de información previa a los trabajadores con una anticipación no menor a cuarenta y ocho horas. Asimismo, en el presente caso el demandante incumplió con sus obligaciones labores y contractuales, configurándose el incumplimiento al que alude el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por tanto era procedente la aplicación de una medida disciplinaria.

SEXTO: Desarrollada así la causal, este Supremo Tribunal estima que la parte recurrente ha cumplido con la exigencia prevista en el artículo 58 inciso b) de la Ley N° 26636, modificada por el artículo 1 de la Ley N° 27021; en consecuencia el recurso debe ser declarado ***procedente*** en este extremo.

SÉTIMO: Así, la controversia en el presente caso consiste en determinar cuál es la interpretación de la cláusula catorce del Convenio Colectivo N° 2007-2010, que dispone la obligación de la demandada de comunicar al trabajador con cuarenta y ocho horas de anticipación a efecto de que el mismo labore en días de descanso (feriados, días festivos, entre otros). Ello debido a que el demandante señala que la interpretación correcta de dicha cláusula informa que el trabajador debe expresar su voluntad de laborar o no en esos días; en caso negativo, obliga a la emplazada pagar la remuneración conforme artículo 5 Decreto Legislativo N° 713 y de ninguna manera se le faculta aplicar sanciones disciplinarias por no laborar feriados. Por su lado la demandada señala que la cláusula catorce del Convenio Colectivo N° 2007-2010 constituye un acuerdo de trabajo obligatorio en feriados, por la naturaleza continua de las

operaciones; en este sentido, la demandada elabora un rol de turno sobre la base de un programa de labores de todo un año, el mismo que fue entregado al demandante antes del inicio de tal programación (cuarenta horas de anticipación como mínimo), con la finalidad de que puedan programar sus actividades labores y personales.

OCTAVO: Al respeto, la aludida cláusula catorce del Convenio Colectivo N° 2007-2010, establece: *"(...) Para Cuajone y Toquepala: Teniendo en consideración la naturaleza continua de las operaciones, el trabajo en feriados se desarrollará con el personal de producción y mantenimiento de acuerdo a un programa establecido. Se le remunerará con una sobretasa del cien por ciento (100%) de la remuneración ordinaria. El Personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por Ley. Cuando sea necesario el trabajador, la empresa está obligada a comunicar con cuarenta y ocho horas de anticipación. La supervisión será instruida para el cumplimiento estricto de esta disposición."*

NOVENO: Debemos iniciar señalando que, tradicionalmente los convenios colectivos presentan dos tipos de cláusulas, obligacionales y normativas, esto sucede, porque *"el convenio colectivo es un instituto jurídico nacido para ser aplicado en el doble sentido a que responde su híbrida y peculiar naturaleza: aplicado como pacto por los propios sujetos contratantes en lo que refiere al compromiso obligacional por ellos contraído, y aplicado como norma a los destinatarios, trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio"*[1]

DÉCIMO: Nuestra legislación, en el artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo

[1] **MONTOYA MELGAR**, Alfredo. **"La interpretación del convenio colectivo (apuntes de Derecho Comparado)".** En: Revista Jurídica del Perú. Nº 88. Normas Legales, Lima, junio del 2008, p. 426.

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 3122 - 2011
TACNA

N° 011-92-TR, ha optado por un criterio diferenciado dependiendo de las cláusulas que deben ser interpretadas. Así, se ha establecido que las cláusulas normativas serán interpretadas *"como normas jurídicas"*; mientras que, para las cláusulas obligacionales y delimitadoras; se ha determinado expresamente, que se rigen bajo las reglas de interpretación de los contratos.

DÉCIMO PRIMERO: En este sentido, ante la existencia de cláusulas normativas, como la discutida en el presente caso, acerca de las cuales se plantea una duda en el sentido interpretativo de las mismas, a nivel doctrinario se prevén una serie de alternativas a las que el intérprete puede acceder con la finalidad de desentrañar el sentido final de las mismas; tenemos: el método gramatical, también conocido Literal, que consiste en deducir de las palabras mismas, de su lugar en la frase y de la sintaxis, el sentido exacto del artículo de que se trata; el método lógico, es aquél que utiliza los razonamientos de la lógica para alcanzar el verdadero significado de la norma; el método sistemático, que introduce la idea de que una norma no es un mandato aislado, sino que responde al sistema jurídico normativo orientado hacia un determinado rumbo en el que, conjuntamente con otras normas, se encuentra vigente; por tanto, siendo parte de este sistema, el significado y sentido de la norma jurídica podrá ser obtenido de los principios que inspiran ese sistema; el método histórico que interpreta la norma recurriendo a sus antecedentes; el método teleológico, que interpreta la norma a través del fin de la misma, buscando en su espíritu, que es la finalidad por la cual la norma fue incorporada al ordenamiento jurídico; entre otros.

DÉCIMO SEGUNDO: En adición a lo antedicho, y aún cuando se opte por la utilización de cualesquiera de los métodos indicados

precedentemente u otros, el operador jurisdiccional no debe perder de vista que, la existencia misma de un convenio colectivo y el contexto en el que se originó, originan la inevitable necesidad de que, a la par de interpretar el instrumento colectivo, se tengan en consideración los principios que rigen el Derecho del Trabajo, y principalmente, el Principio Protector, cuyas manifestaciones son la regla más favorable, la regla de la condición más beneficiosa, y el *indubio pro operario*.

DÉCIMO TERCERO: Este último que informa que, entre las múltiples interpretaciones que puede tener una norma (como es la cláusula del convenio colectivo en mención), se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador; anótese que para la aplicación de este principio debe existir *duda insalvable* sobre el sentido de la norma a interpretar, conforme a lo previsto en el inciso 3 del artículo 26 de la Constitución Política del Estado. Así, el Tribunal Constitucional señaló que *"La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica."*[2]; dicho de otro modo, debe recurrirse a la aplicación de este principio únicamente si a pesar de aplicar los criterios existentes de interpretación de las normas jurídicas, el contenido y los alcances de la disposición jurídica aún acarrean dudas. Asimismo, el Tribunal Constitucional considera que la aplicación del referido principio está sujeta a las cuatro consideraciones siguientes: *"-Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos; -Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de*

[2] Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el marco de la realización de un Pleno Jurisdiccional con motivo de la resolución del Expediente N° 008-2005-PI/TC de fecha 12 de agosto de 2005. Fundamento jurídico 21.

interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional; - Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador; - Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador."[3]

DÉCIMO CUARTO: Este Supremo Tribunal estima que de la cláusula catorce (cláusula normativa), acudiendo al método lógico de interpretación, se desprende que esta comunicación con cuarenta y ocho horas de anticipación no se exige que sea personal, sino que presupone como único requisito que se verifique que haya sido puesta de conocimiento a todo el personal la obligación de laborar en días feriados con la respectiva compensación económica. En tal sentido, y considerando que en el presente caso en donde existen gran cantidad de trabajadores dada la envergadura de la empresa recurrente, lo usual es que, según informan reglas de la experiencia, sea la empresa la que comunique a través de medios de alcance general (murales, correos, etc), la programación mensual o quincenal a sus trabajadores; tal y como ha quedado acreditado en el proceso, en donde existe el documento obrante a fojas ciento noventa y uno, denominado "Rotación del Grupo A", cuya programación corresponde al hoy demandante; y con el que se informó oportunamente de la forma de prestación de sus servicios, incluyendo la semana de feriados por navidad y año nuevo; razón por la que, aunado a la comunicación "A todo el personal" obrante a fojas ciento noventa, con la que además se apela al cumplimiento de lo pactado en los Convenios Colectivos; se concluye en que, tal como alega la parte

[3] Ibídem.

recurrente, ésta cumplió oportunamente con comunicar al actor por diversos medios con su obligación de laborar en día feriados (veinticinco de diciembre de dos mil nueve y primero de enero de dos mil diez); no existiendo posibilidad alguna (salvo causa justificada debidamente, se entiende); de rechazar el mandato dispuesto por el empleador en el marco de lo establecido en la cláusula catorce del Convenio Colectivo N° 2007-2010. Ello es así porque, el ejercicio de la facultad de dirección y modificación de las condiciones y modo de trabajo la detenta el empleador, siendo únicamente objeto aquellas de contenido arbitrario; calidad que no tiene la aludida modificación o programación de roles, en tanto se comunicó oportunamente al trabajador de las mismas además de pagársele con la sobretasa de ley que corresponde.

DÉCIMO QUINTO: En consecuencia, la sentencia de mérito interpreta erróneamente el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que tiene directa incidencia en la interpretación de la cláusula catorce del Convenio Colectivo N° 2007-2010, pues conforme se reitera, la facultad de programación de roles corresponde al empleador, siendo el trabajador quien estando bajo subordinación del mismo, debe cumplir con el mismo. En sentido contrario, al no haberse verificado tal cumplimiento es válida la sanción impuesta al demandante ante su reticencia a concurrir a laborar no obstante haberse cumplido con el procedimiento establecido en la cláusula catorce antes aludida. Así las cosas, y en observancia de los principios de economía y celeridad procesal corresponde declarar la nulidad de la sentencia de vista, y actuando en sede de instancia confirmar la sentencia apelada que declara infundada la demandada.

IV. DECISIÓN:

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 3122 - 2011
TACNA

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por Southern Perú Copper Corporation, de fecha veintisiete de mayo de dos mil once, obrante a fojas doscientos ochenta y ocho; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha treinta y uno de marzo de dos mil once, obrante a fojas doscientos cincuenta y ocho, **y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha seis de agosto de dos mil diez, obrante a fojas doscientos cuatro, que declaró **INFUNDADA** la demanda; en los seguidos por don Ángel Teófilo Aguilar Rojas contra Southern Perú Copper Corporation sobre impugnación de sanción disciplinaria; **DISPUSIERON** publicar la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; y los devolvieron. Vocal Ponente: Acevedo Mena.-

S.S.

ACEVEDO MENA

CHUMPITAZ RIVERA

VINATEA MEDINA

MORALES GONZALEZ

CHAVES ZAPATER

Jbs/Jhg

Se Publicó Conforme a Ley

Carmen Rosa Díaz Acevedo
Secretaria
De la Sala de Derecho Constitucional y Social
Permanente de la Corte Suprema

07 MAYO 2013