

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Sumilla: La huelga es un derecho de los trabajadores que debe ejercerse respetando límites subjetivos, objetivos y procedimentales para no incurrir en causales de improcedencia o ilegalidad, pues, las ausencias en estos casos, pueden ser sancionadas por el empleador pero sin llegar al despido.

Lima, nueve de setiembre de dos mil veintiuno

VISTA, la causa número veintidós mil quinientos noventa y seis, guion dos mil dieciocho, guion **LAMBAYEQUE**, 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 el demandante **Gian Carlos Zapata Castro**, mediante escrito del dos de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos ochenta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del veintitrés de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y siete a cuatrocientos setenta y seis, que **revocó** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución del diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos cinco a cuatrocientos veintiséis, que declaró fundada la demanda; **reformándola** declararon **infundada la demanda**; en el proceso seguido contra la empresa **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta**, sobre impugnación de sanción disciplinaria.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución del seis de agosto de dos mil veinte, que corre de fojas noventa y uno a noventa y cinco del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: **a) infracción normativa del inciso 5) del**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y b) infracción normativa de los artículos 74° y 84° del Decreto Supremo número 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.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

- a) **Pretensión.** El demandante interpuso demanda del quince de setiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas sesenta y uno a sesenta y ocho, solicitando que se declare nula y sin efecto legal la Carta del dieciocho de agosto de dos mil dieciséis, donde se le sancionó con dos (2) días de suspensión sin goce de haberes por participar en la huelga de los días dieciséis y diecisiete de junio de dos mil dieciséis, vulnerando su derecho constitucional a la actividad sindical; además, pide el pago de los días de suspensión de labores, de los intereses y costos del proceso.
- b) **Primera instancia.** El Juzgado Mixto de Motupe de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque mediante sentencia del diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos cinco a cuatrocientos veintiséis, declaró fundada la demanda.
- c) **Segunda instancia.** La Segunda Sala Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del veintitrés de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y siete a cuatrocientos setenta y seis, revocó la sentencia apelada por considerar, entre otros argumentos, que la paralización de labores convocada por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. mediante Carta del ocho de junio de dos mil dieciséis, a realizarse los días

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

dieciséis y diecisiete de junio de dos mil dieciséis, fue declarada improcedente mediante Resolución Directoral número 88-2016-MTPE/2/24, consecuentemente, el actor estaba obligado a asistir al centro de trabajo; máxime si el cargo que desempeñaba correspondía a una labor de naturaleza indispensable, tal como se verifica de la Carta del veintinueve de enero de dos mil dieciséis remitida por la demandada, de la cual el propio actor tuvo conocimiento el quince de junio de dos mil dieciséis, es decir, previamente a la realización de las paralizaciones de fecha dieciséis y diecisiete de junio del mismo año; por lo que, al no haber asistido al centro de labores incumplió sus obligaciones laborales.

Segundo. Infracción de orden procesal

Corresponde analizar primero la causal referida a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, pues, de ser amparada carecería de objeto el pronunciamiento de la Sala Casatoria respecto a la otra causal invocada.

Tercero. Argumentos de la parte recurrente

Sobre la causal denunciada por el recurrente, entre otros argumentos, sostiene que:

[...] la **MOTIVACIÓN** de la sentencia de Vista es **APARENTE** y además incongruente, que no justifica la decisión, porque no contiene motivación suficiente que justifique la decisión judicial del Colegiado.

[...] que el Colegiado en el **considerando 12.10** de la **Sentencia de Vista** determina, **que declarada la improcedencia, el demandante debió haber asistido al centro de trabajo más si era indispensable**; pero, con falta de motivación, con argumentos incongruentes y contradictorios, sin considerar el **art. 39° del D.S. N° 001-96-TR**, ni el **art. 84° D.S. N° 010-2003-TR** [...] que desvirtúan el fallo injusto e ilegal, que revocó la Sentencia de **primera instancia** que declaró **FUNDADA** la demanda, con un fundamento **NO CIERTO** [...].

Cuarto. Infracción a la debida motivación de las resoluciones judiciales

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

La motivación de las decisiones judiciales es un elemento del derecho al debido proceso, el cual implica que, el juez al momento de resolver, fundamente su decisión en los hechos y el derecho correspondientes.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, expresa lo siguiente:

“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso.”¹

La Constitución consagra como un principio y derecho de la función jurisdiccional, a la motivación de las resoluciones judiciales, en los términos siguientes:

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

Es necesario precisar que, el Tribunal Constitucional ha establecido que, no todo ni cualquier error en que incurra eventualmente una resolución judicial constituye automáticamente una violación del contenido constitucionalmente protegido a la motivación de las resoluciones judiciales², por lo tanto, tampoco constituirá una violación al debido proceso.

Según la doctrina del Tribunal Constitucional³ tenemos que, las resoluciones judiciales pueden infringir el deber de motivación en los casos siguientes:

[...] este Colegiado Constitucional ha precisado que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente [...] en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.
- b) Falta de motivación interna del razonamiento [...] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece

¹ Sentencia del 27 de marzo de 2006, Expediente No. 01480-2006-AA/TC LIMA, fj.2.

² Sentencia del 11 de diciembre de 2006, Expediente No.3943-2006-PA/TC, LIMA, fj.4.

³ Sentencia del 13 de octubre de 2008, Expediente No.00728-2008-PHC/TC LIMA, fj. 7.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión [...].

- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [...].
- d) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada [...].
- e) La motivación sustancialmente incongruente [...] obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa) [...].
- f) Motivaciones cualificadas [...] resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal [...].

Igualmente, el Tribunal Constitucional⁴ señala que existe infracción al deber de motivación en los casos siguientes:

- a. Defectos de motivación (motivación interna o motivación externa).
- b. Insuficiencia de motivación (motivación inexistente, aparente, insuficiente, incongruente o fraudulenta).
- c. Motivación constitucionalmente deficitaria.

Quinto. Solución del caso concreto

Analizados los argumentos del recurrente, se aprecia que ha confundido los diversos tipos de afectación al derecho de motivación y denuncia a la vez, como si fuesen lo mismo, la motivación aparente, la motivación incongruente y la motivación insuficiente; sin justificar con precisión cuál es la que considera se ha generado al emitirse la sentencia impugnada; por otro lado, cuestiona los

⁴ Sentencia del 01 de julio de 2016, Expediente No.01747-2013-PA/TC LIMA, fj.4

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

hechos ya valorados por el Colegiado Superior, pretendiendo un reexamen de los mismos y de las pruebas aportadas al proceso, lo que no es posible en sede casatoria; en tal sentido, se determina que la Sala de mérito ha cumplido con los requisitos exigidos por los incisos 3) y 4) del artículo 122° Código Procesal Civil, modificados por el artículo 1° de la Ley número 27524, publicada el seis de octubre de dos mil uno, no habiéndose vulnerado la garantía constitucional del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales; en consecuencia no existe infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; razón por la que, esta causal denunciada deviene en **infundada**.

Sexto. Infracción de orden sustantivo

Al haberse declarado infundada la causal de orden procesal, es pertinente emitir pronunciamiento respecto a las causales de orden sustantivo siguientes: infracción normativa de los artículos 74° y 84° del Decreto Su premo número 010-2003-TR.

Séptimo. El derecho de huelga

Antes de emitir pronunciamiento de fondo sobre el recurso de casación interpuesto, esta Sala Suprema considera necesario desarrollar el marco normativo y jurisprudencial sobre el derecho de huelga con la finalidad de unificar criterios al respecto a través de una sentencia que constituya Doctrina Jurisprudencial.

1. Definición de huelga

El Tribunal Constitucional al definir la huelga sostiene:

40. Este derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. La ley del régimen privado, aplicable en lo pertinente al sector público, exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes– y con abandono del centro de trabajo.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Por ende, huelguista será aquel trabajador que ha decidido libremente participar en un movimiento reivindicatorio.

Por huelga debe entenderse, entonces, al abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la ley.

[...]

Mediante su ejercicio los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socio-económicas o laborales. Por ello, debe quedar claramente establecido que la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de fines vinculados a las expectativas e intereses de los trabajadores.

En puridad, la huelga es una manifestación de fuerza, respaldada por el derecho, tendente a defender los legítimos intereses de los trabajadores [...]⁵.

El Decreto Supremo número 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR (en adelante TUOLRCT), define la huelga de la manera siguiente:

Artículo 72°- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas.

Esta Sala Suprema concibe a la huelga como la suspensión colectiva, mayoritaria, voluntaria y pacífica de las labores con abandono del centro de trabajo durante un tiempo determinado o indefinido, pero sin ánimo de terminación del contrato de trabajo.

2. Reconocimiento constitucional del derecho de huelga

La Constitución Política de 1993, en su artículo 28° reconoce expresamente el derecho de huelga, precisando en su inciso 3) que su ejercicio debe ejercerse en armonía con el interés social, precisando además que es un derecho sujeto a excepciones y limitaciones.

3. Características de la huelga

⁵ STC N°00008-2005-PI/TC del 12 de agosto de 2005, fundamento 40.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

La huelga presenta las características siguientes:

- a) Suspensión del trabajo:** La huelga implica dejar de hacer, dejar de trabajar; queda por ello fuera de esta definición cualquier acto que consista en disminuir o variar el ritmo de trabajo que no implique la suspensión de las labores.
- b) Suspensión colectiva:** Solo de manera grupal los trabajadores pueden realizar la huelga, este elemento se fundamenta en el hecho que el ejercicio del derecho de la huelga es un derecho colectivo y no individual.
- c) Acuerdo mayoritario:** La decisión de ejercitar el derecho de huelga solo puede provenir de un acuerdo tomado por los trabajadores en forma mayoritaria durante una asamblea que debe cumplir con las formalidades exigidas por el artículo 73° del TUOLRCT.
- d) Realización voluntaria:** El ejercicio del derecho de huelga debe ser en forma voluntaria sin coacción alguna, eliminando toda clase de presiones abusivas.
- e) Realización pacífica:** El ejercicio del derecho de huelga debe ser pacífico, rechazando la utilización de formas violentas sobre las personas; por ejemplo, agresiones contra los directivos de la empresa o contra los bienes de la misma (destrucción de la maquinaria o de las instalaciones); aspecto que es reiterado en el artículo 79° del TUOLRCT.
- f) Abandono del centro de trabajo:** La huelga debe realizarse fuera de las instalaciones del centro de trabajo, entendiéndose que al suspenderse las labores no pueden permanecer los trabajadores dentro de la empresa.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

4. Efectos de la declaración de huelga

Los efectos de la declaración de una huelga están previstos en el artículo 77° del TUOLRCT, y son los siguientes:

- a) Abstención total de labores (inciso a).
- b) Suspensión de los efectos del contrato de trabajo (inciso b).
- c) Prohibición del retiro de bienes y materias primas por el empleador (inciso c).
- d) Respeto a la antigüedad en el trabajo (inciso d).

5. La huelga improcedente

Es aquella paralización de actividades que no debe materializarse por no haber cumplido con los requisitos exigidos por la ley, habiéndolo declarado así la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Los requisitos para la procedencia de la huelga son los siguientes:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos de los trabajadores (literal “a” del artículo 73° del TUOLRCT).
- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos (literal “b” del artículo 73° del TUOLRCT).
- c) Que el acta de asamblea se encuentre refrendada por Notario Público o, a falta de este, por Juez de Paz de la localidad (literal “b” del artículo 73° del TUOLRCT y literal “b” del artículo 65° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR).
- d) Declaración jurada de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados literal b) del artículo 73° del TUOLRCT (literal “e” del artículo 65° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR).

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

- e) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo menos con cinco (05) días de antelación o con diez (10), tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación (literal “c” del artículo 73° del TUOLRCT y literal “a” del artículo 65° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR).
- f) Que se haya adjuntado la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78° del TUOLRCT (literal “c” del artículo 65° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR).
- g) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje (literal “d” del artículo 73° del TUOLRCT).

De no cumplirse con los requisitos antes establecidos la Autoridad Administrativa de Trabajo declarará improcedente la huelga conforme a lo dispuesto por el artículo 74° del TUOLRCT.

6. La huelga ilegal

La huelga deviene en ilegal cuando incurre en alguna de las causales previstas en el artículo 84° del TUOLRCT, las cuales son las siguientes:

- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el 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.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

La resolución que declara la ilegalidad de la huelga es emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo de oficio o a pedido de parte conforme al último párrafo del artículo 84° del TUOLRCT.

Para el caso de huelgas declaradas ilegales, el artículo 39° del Decreto Supremo número 001-96-TR, establece lo siguiente:

“Artículo 39.- Los días de inasistencia injustificada en caso huelga declarada ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada. La resolución de segunda y última instancia causa estado, desde el día siguiente a su notificación.
De no interponerse Recurso de Apelación de la resolución de primera instancia, en el término del tercer día contado a partir del siguiente de su notificación, aquella queda consentida.”

Esta Suprema Corte considera que del texto de la norma transcrita se desprende la interpretación siguiente:

- a) Es aplicable a los casos en que la huelga haya sido declarada ilegal, no a los casos de huelga improcedente.
- b) La resolución administrativa que declara la ilegalidad de la huelga debe haber quedado consentida o ejecutoriada.
- c) La resolución que declara la ilegalidad de la huelga produce efecto desde el día siguiente de su notificación.
- d) En el caso que la resolución que declara ilegal la huelga sea objeto de apelación, solo producirá efectos desde que esta quede consentida.
- e) Cuando la huelga haya sido declarada ilegal, el empleador debe requerir colectivamente a los trabajadores, mediante cartelón colocado en un lugar visible de la puerta principal del centro de labores, para que se reincorporen al trabajo.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

- f) El requerimiento colectivo para la reincorporación a las labores debe hacerse bajo fe notarial o en su defecto bajo constancia policial.

7. Huelga legal

Es aquella que se realiza previo cumplimiento de todos los requisitos de procedencia exigidos por la ley.

En el caso que la huelga resulte legal, el artículo 70° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR, dispone:

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

8. 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.
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:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

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 Ley⁶.

Cabe destacar que los derechos constitucionales no son absolutos, su ejercicio se encuentra limitado por otros derechos; en tal sentido, el derecho a la huelga no es la excepción, por lo que se ejerce con las limitaciones que la ley le imponga.

Los límites al derecho de huelga pueden ser subjetivos (por razón de las personas no prohibidas de ejercerla), objetivos (por razón de las actividades en que no pueden afectarse por ella) y procedimentales (por razón de la exigencia del cumplimiento de requisitos previos previstos en la ley para poderla materializar).

Esta Suprema Sala considera que la transgresión de los límites antes señalados constituye una conducta antijurídica que acarrea las responsabilidades y sanciones a que hubiera lugar.

9. Doctrina jurisprudencial existente sobre el derecho de huelga

Esta Suprema Sala al resolver con fecha ocho de agosto de dos mil diecinueve la Casación Laboral número 25646-2017 AREQUIPA, estableció como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento el criterio siguiente:

“La paralización de labores realizada por una organización sindical a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró improcedente su materialización acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus

⁶ STC N°00005-2008-PI/TC de fecha 04 de setiembre de 2009, fundamentos 15 y 17.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

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”.

Esta Suprema Corte a través del criterio establecido persiguió crear estabilidad jurídica sobre los temas siguientes:

- a) Reconocer que el derecho de huelga no tiene carácter absoluto sino que se ejerce con las limitaciones subjetivas, objetivas y procesales que establece la ley, por lo que la infracción de las mismas origina las responsabilidades disciplinarias a que hubiere lugar.
- b) Reafirmar que siendo la huelga una suspensión perfecta del contrato de trabajo no se puede reconocer el pago de remuneraciones por los días en que no hubo una prestación efectiva de servicios.
- c) Proteger la permanencia en el empleo de los trabajadores que hubieran materializado una huelga declarada improcedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- d) Prohibir que, el empleador abusando de su facultad disciplinaria, pudiera aplicar la sanción de despido a sus trabajadores por el solo hecho de participar en una huelga declarada improcedente.

10. Posición del Tribunal Constitucional sobre la sanción a huelguistas

El Tribunal Constitucional⁷ ha señalado que no existe amenaza a la libertad sindical cuando el empleador cursa cartas a sus trabajadores para que se abstengan de realizar paralizaciones, bajo apercibimiento de aplicarles sanciones.

⁷ STC No.03692-2017-PA/TC AREQUIPA, SINDICATO CERRO VERDE, de fecha 08 de junio de 2021.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Esta decisión del Tribunal Constitucional está referida a un caso en el cual, no obstante la Autoridad Administrativa de Trabajo había declarado improcedente la comunicación de huelga, la paralización de labores se llevó adelante.

11. Caso de la Casación número 15537-2015-LIMA de fecha diecinueve de julio de dos mil diecisiete

Sobre esta ejecutoria suprema debemos decir que no tiene la calidad de precedente casatorio, conforme al artículo 40° de la Nueva Ley Procesal del trabajo, ni de doctrina jurisprudencial conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; por lo tanto, lo resuelto en la misma no es de cumplimiento obligatorio para los jueces de instancias inferiores ni compromete el criterio de esta Suprema Sala.

En consecuencia el criterio consignado en la Casación número 15537-2015-LIMA se encuentra superado por lo resuelto por las casaciones laborales que tienen la categoría de doctrina jurisprudencial.

12. La huelga como suspensión perfecta del contrato de trabajo

La suspensión perfecta del contrato de trabajo se presenta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio, así como, también la obligación del empleador de pagar la remuneración correspondiente, manteniéndose vigente la relación laboral.

Según el artículo 12° inciso h) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, la huelga constituye una causa de suspensión perfecta del contrato de trabajo.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

13. Protección a los trabajadores que ejercen el derecho de huelga

Siendo la huelga un derecho reconocido por el artículo 28° de la Constitución, su ejercicio debe ser objeto de protección, aun cuando haya sido declarada improcedente o ilegal, por tal motivo esta Suprema Sala considera que el despido constituye una sanción desproporcionada para los trabajadores que hayan participado en huelgas declaradas improcedentes o ilegales.

Octavo. Doctrina jurisprudencial sobre el derecho de huelga

La Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, teniendo en cuenta los numerosos casos que llegan a su conocimiento, respecto del tema de la sanción a los trabajadores que incurren en paralizaciones colectivas de trabajo, que han sido declaradas improcedentes o ilegales, en uso de la facultad que le confiere el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece como doctrina jurisprudencial, los criterios siguientes:

- 1. La huelga materializada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su improcedencia, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores por los días de inasistencia al trabajo.*
- 2. La huelga realizada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado su ilegalidad, solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo fe notarial o a falta de notario, bajo constatación policial. Los días de inasistencias injustificadas se computan desde el día siguiente del emplazamiento.*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

3. *El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto durante el período de paralización de labores no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones.*
4. *Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido”.*

Noveno. Efectos jurisprudenciales de la presente sentencia

La Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en uso de la facultad que le confiere el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial declara que la Doctrina Jurisprudencial desarrollada en el considerando anterior actualiza y aclara el criterio establecido en la Casación Laboral número 25646-2017 AREQUIPA fecha ocho de agosto de dos mil diecinueve, así como se aleja del criterio contenido en la Casación número 15537-2015 LIMA de fecha diecinueve de julio de dos mil diecisiete, la misma que nunca ha tenido carácter de Doctrina Jurisprudencial.

Décimo. Solución del caso concreto

1. Antecedentes administrativos

- a) Por **Resolución Directoral General número 88-2016-MTPE/2/14** del trece de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas cientos sesenta y seis a ciento setenta y uno, el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo declaró **improcedente** la comunicación del plazo de huelga presentado por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Johnston S.A.A. (mediante escrito recepcionado por la demandada el ocho de junio de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

dos mil dieciséis, que corre de fojas treinta y cuatro a treinta y seis, el citado Sindicato comunicó que iba a realizar una huelga general del dieciséis al dieciocho de junio de dos mil dieciséis).

- b)** Por **Resolución s/n** del cinco de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y dos, quedó consentida la Resolución Directoral General número 88-2016-MTPE/2/14.
- c)** Por **Resolución Directoral General número 093-2016-MTPE/2/14** del veinticuatro de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento setenta y tres a ciento setenta y seis, el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **declaró ilegal la huelga** realizada por el mencionado Sindicato, al haberse verificado la causal prevista en el literal a) del artículo 84° del Decreto Supremo número 010-2003-TR.
- d)** Por **Resolución Directoral General número 99-2016-MTPE/2/14** del seis de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento setenta y siete a ciento ochenta y uno, el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **declaró infundados los recursos de revisión** interpuestos por el anotado Sindicato contra la Resolución Directoral General número 093-2016-MTPE/2/14, dando por agotada la vía administrativa.

2. Sanción al demandante

El demandante don Gian Carlo Zapata Castro empezó a laborar el veinte de junio de dos mil catorce y mantiene vínculo vigente, ocupando el cargo de Operario, lo que se corrobora con la boleta de pago que corre en fojas cuarenta y dos y demás medios probatorios que corren en autos.

Mediante Carta del veintidós de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas tres a cuatro, se le impuso al actor la sanción de **suspensión sin goce de**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

haber por dos (2) días que comprende el dos (02) y tres (03) de setiembre de dos mil dieciséis, por haber paralizado sus labores los días dieciséis (16) y diecisiete (17) de junio de dos mil dieciséis, pese a que la huelga promovida por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Johnston S.A.A. había sido declarada improcedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

3. Infracción normativa del artículo 74° del Decret o Supremo N°010-2003-TR .

Al respecto debemos señalar que dicha norma legal establece lo siguiente:

[...]

Artículo 74.- Dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior.

La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos (2) días siguientes, bajo responsabilidad.

Esta norma regula el procedimiento ante la Autoridad Administrativa de Trabajo que debe seguir la comunicación de huelga presentada por el sindicato; en el presente caso, al revisarse el recurso de casación interpuesto por el demandante no se aprecian argumentos que cuestionen dicho procedimiento, sino que los orienta al reexamen de hechos y pruebas lo que no es factible en sede casatoria; razón por la que, esta causal denunciada deviene en **infundada**.

4. Infracción normativa del artículo 84° del Decret o Supremo N°010-2003-TR.

Al respecto tenemos que la norma denunciada establece lo siguiente:

[...]

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.

[...]. (El sombreado es nuestro)

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Al haber declarado la Autoridad Administrativa de Trabajo primero improcedente y luego ilegal la huelga promovida por el Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Backus y Johnston S.A.A., los trabajadores debieron abstenerse de materializarla; sin embargo ello no ocurrió así, por el contrario se hizo efectiva.

En consecuencia, la sanción disciplinaria que la empresa demandada aplicó al trabajador Gian Carlo Zapata Castro resulta arreglada a derecho, más aun si la medida disciplinaria no ha sido el despido, por lo que la causal denunciada deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

1. Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante **Gian Carlos Zapata Castro**, mediante escrito del dos de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos ochenta y cinco; en consecuencia.
2. **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del veintitrés de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y siete a cuatrocientos setenta y seis.
3. **DECLARARON** que el criterio establecido en el Octavo Considerando de la presente ejecutoria suprema, constituye Doctrina Jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, conforme a lo previsto en el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018
LAMBAYEQUE
Impugnación de sanción disciplinaria
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

- 4. DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a lo dispuesto por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- 5. NOTIFICAR** la presente Sentencia al demandante, **Gian Carlos Zapata Castro** y a la parte demandada, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta**, en el proceso seguido sobre impugnación de sanción disciplinaria, y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

L. Ch./avs