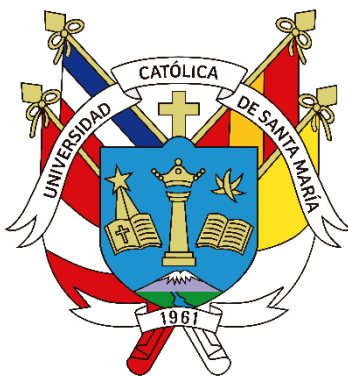


**Universidad Católica de Santa María**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas**  
**Escuela Profesional de Derecho**



**Análisis del impacto en la seguridad jurídica de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente en la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, Arequipa, 2019-2023**

Tesis presentada por el Bachiller:

**Flores Valdivia Alejandro Patricio**

**ORCID: 0009-0001-5748-2843**

para optar el Título Profesional de Abogado

**Asesor:**

**Dr. Ramirez Cueva Gelber**

**ORCID: 0000-0002-2207-5607**

Arequipa – Perú

2024

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**DERECHO**

**TITULACIÓN CON TESIS**

**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR**

Arequipa, 26 de Marzo del 2024

**Dictamen: 010579-C-EPDD-2024**

Visto el borrador del expediente 010579, presentado por:

**2017200061 - FLORES VALDIVIA ALEJANDRO PATRICIO**

Titulado:

**ANÁLISIS DEL IMPACTO EN LA SEGURIDAD JURÍDICA DE LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL  
VINCULANTE DE IMPUGNACIÓN DE MEDIDA DISCIPLINARIA POR EJECUTAR HUELGA  
IMPROCEDENTE EN LA SEGUNDA Y CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
DE LA CORTE SUPREMA, AREQUIPA, 2019-2023**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**46135455 - VALDIVIA CORZO MARIA GRACIA  
DICTAMINADOR**



**46910101 - NALVARTE LOZADA JUAN CARLOS  
DICTAMINADOR**



# Análisis del impacto en la seguridad jurídica de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente en la Segunda y Cuarta Sala de Derecho C

---

## ORIGINALITY REPORT

---

10%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

4%

★ Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO

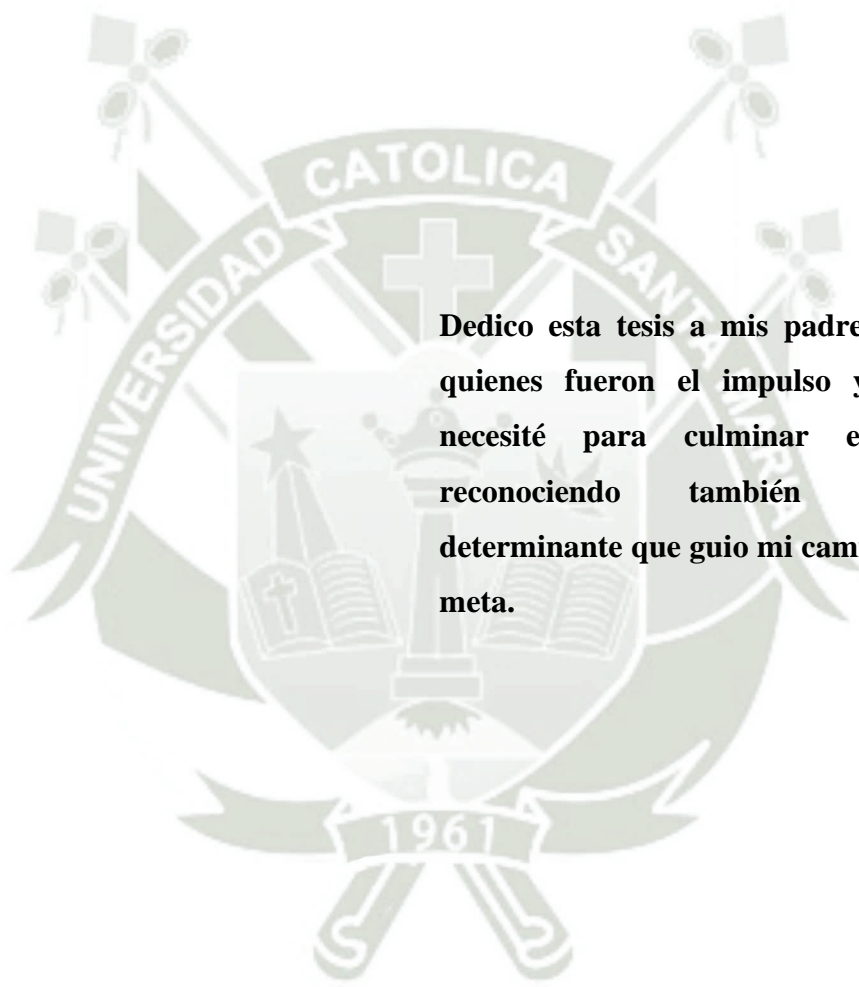
Student Paper

---

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%



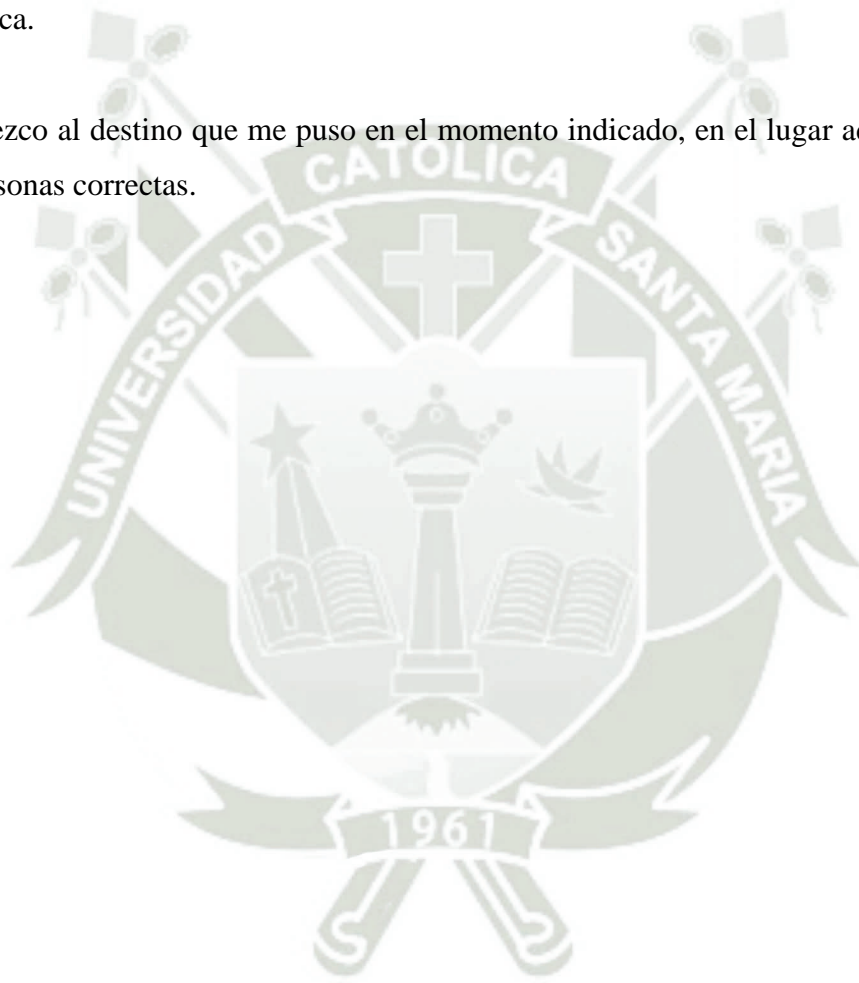
**Dedico esta tesis a mis padres y hermano quienes fueron el impulso y apoyo que necesité para culminar este trabajo, reconociendo también al factor determinante que guio mi camino hacia esta meta.**

## *AGRADECIMIENTO*

Agradezco en primer término a Dios, mi Patria y mi Familia, quienes creen en mí y me motivan a luchar por un mejor futuro.

Agradezco a todos los que me apoyaron y acompañaron en este arduo camino, que al brindarme oportunidades y consejo han coadyuvado a que esta investigación se produzca.

Agradezco al destino que me puso en el momento indicado, en el lugar adecuado y con las personas correctas.





**“ES UN MAL PLAN EL QUE NO  
PUEDE SER ALTERADO”**

**PUBLILIO SIRO**

**Escritor latino de la antigua Roma**

## RESUMEN

La presente investigación desarrolla el problema del impacto en la seguridad jurídica de la doctrina jurisprudencial vinculante sobre impugnación de medidas disciplinarias por ejecutar huelga improcedente, en un contexto de divergencia de criterios entre la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, en casos provenientes de Arequipa, durante el periodo 2019-2023.

El propósito de la doctrina jurisprudencial vinculante de producir predictibilidad, uniformidad e igualdad se ve afectado cuando su aplicación resulta contraproducente, ya sea debido a la aplicación de los operadores o por deficiencias en la formulación normativa derivadas de su evolución en el tiempo. Este trabajo de investigación es cualitativo; sin embargo, se complementará con datos obtenidos a partir de la observación documental de jurisprudencia y doctrina, fortaleciendo así los aspectos teóricos.

Los principales hallazgos revelan la existencia de una divergencia de criterios entre ambas salas supremas, donde la segunda mantiene una posición más consistente y la cuarta presenta variaciones y alejamiento de la legalidad. Se ha demostrado que pese a la existencia de una doctrina jurisprudencial vinculante sobre la impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente, la divergencia de criterios está impactando negativamente a la seguridad jurídica, toda vez que ha disminuido la predictibilidad a nivel conceptual, simbolizando esto una afectación al sistema judicial y a la ciudadanía (empresas y trabajadores), quedando la noción de que el azar de a dónde llegará el proceso es lo que determina si será válida o no la sanción. Como recomendación, se sugiere la posible modificación de términos en la ley que contempla esta figura jurídica, añadir a la ley que resulta sancionable ejecutar huelga improcedente y llamar a la atención a los magistrados supremos por provocar eventos de esta naturaleza.

**Palabras Clave:** Doctrina Jurisprudencial Vinculante, Impugnación de Medida Disciplinaria, Seguridad Jurídica.

## ABSTRACT

The present research develops the problem of the impact on the legal security of the binding jurisprudential doctrine on the challenge of disciplinary measures for executing improper strike, in a context of divergence of criteria between the Second and Fourth Constitutional and Social Law Chambers of the Supreme Court, in cases coming from Arequipa, during the period 2019-2023.

The purpose of binding jurisprudential doctrine to produce predictability, uniformity and equality is affected when its application is counterproductive, either due to the application of the operators or due to deficiencies in the normative formulation derived from its evolution over time. This research work is qualitative; however, it will be complemented with data obtained from the documentary observation of jurisprudence and doctrine, thus strengthening the theoretical aspects.

The main findings reveal the existence of a divergence of criteria between both supreme chambers, where the second one maintains a more consistent position and the fourth one presents variations and distancing from legality. It has been shown that despite the existence of a binding jurisprudential doctrine on the challenge of a disciplinary measure for executing an unjustified strike, the divergence of criteria is having a negative impact on legal certainty, since it has reduced predictability at a conceptual level, symbolizing an affectation to the judicial system and the citizenship (companies and workers), leaving the notion that the chance of where the process will end up is what determines whether the sanction will be valid or not. As a recommendation, it is suggested the possible modification of terms in the law that contemplates this legal figure, to add to the law that it is punishable to execute an improper strike and a call to the attention of the supreme magistrates for provoking events of this nature.

**Key words:** Binding Jurisprudential Doctrine, Challenge of Disciplinary Measure, Legal Security.

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>4</b>
<b>EPÍGRAFE .....</b>	<b>5</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>6</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPITULO I .....</b>	<b>13</b>
<b>1. LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE.....</b>	<b>13</b>
1.1 CONCEPTO.....	13
1.2 PROPÓSITO .....	16
1.2.1 Uniformidad.....	16
1.2.2. Igualdad.....	17
1.2.3. Predictibilidad .....	18
1.3 NORMATIVIDAD LEGAL.....	19
1.3.1 Regulación de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante.....	19
1.3.2. La Doctrina Jurisprudencial Vinculante y el Contexto Histórico de las Salas Supremas de Derecho Constitucional y Social .....	20
1.4 EXCEPCIONES A LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE .....	20
1.4.1 Revocación .....	21
1.4.2 Apartamiento .....	21
1.5 SEGURIDAD JURÍDICA.....	22
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>25</b>
<b>2. LA SANCIÓN LABORAL Y EL DERECHO A LA HUELGA .....</b>	<b>25</b>
2.1 LA POTESTAD SANCIONADORA .....	25
2.1.1 La Medida Disciplinaria .....	26
2.1.2 Tipos de Medidas Disciplinarias.....	26
2.1.3 Impugnación de Medida Disciplinaria .....	27
2.2 DERECHO A LA HUELGA .....	29
2.2.1 Huelga Improcedente .....	31
2.2.2 Huelga Ilegal.....	33
<b>CAPITULO III .....</b>	<b>36</b>
<b>3. MEDIDA DISCIPLINARIA POR EJECUTAR HUELGA IMPROCEDENTE 36</b>	
3.1 DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE SOBRE IMPUGNACIÓN DE MEDIDA DISCIPLINARIA POR EJECUTAR HUELGA IMPROCEDENTE .....	36
3.2 POSICIÓN DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA .....	39
3.2.1 Los Derechos Fundamentales No son Absolutos.....	39
3.2.2 Uso de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante contenida en las Casaciones Laborales N° 25646-2017 Arequipa Y/O N° 22596-2018 Lambayeque.....	40

3.2.3 <i>Por Ley, el Acto Administrativo que declaró la improcedencia producía Ejecutoria y aunque se interpusieran Recursos Impugnatorios no se suspende su ejecución</i> .....	42
3.2.4 <i>La Sanción se produjo después de que todas las Instancias Administrativas reconocieran que era Huelga Improcedente</i> .....	45
3.2.5 <i>La Sanción Aplicada resulta Proporcional</i> .....	48
3.3 POSICIÓN DE LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA .....	50
3.3.1 <i>Las decisiones administrativas de Improcedencia no resultaban ejecutables ya que al ser impugnadas no eran definitivas en el momento que se ejecutó la huelga</i> ..	50
3.3.2 <i>La ejecución de la huelga improcedente no fue una paralización intempestiva</i>	53
3.3.3 <i>Se Sancionó antes de declarar Ilegal la Huelga</i> .....	57
3.3.4 <i>La Ilegalidad de la Huelga no se configura automáticamente</i> .....	60
3.3.5 <i>La Consecuencia Jurídica de la Materialización de una Huelga declarada Improcedente es que puede ser declarada Ilegal</i> .....	61
3.3.6 <i>Decide Apartarse de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante Vigente</i> .....	63
3.4 ANÁLISIS DE LAS POSICIONES .....	66
3.4.1 <i>Comparación</i> .....	66
3.4.2 <i>Análisis propiamente dicho</i> .....	68
3.4.2.1 <i>El acto administrativo de declaración de improcedencia del plazo de huelga</i>	68
3.4.2.2 <i>La Ejecución de la Paralización</i> .....	69
3.4.2.3 <i>El Momento de la Sanción</i> .....	71
3.4.2.4 <i>Postura sobre la Doctrina Jurisprudencial Vinculante Vigente</i> .....	72
3.4.2.5 <i>Otros Argumentos</i> .....	73
<b>CAPITULO IV</b> .....	<b>76</b>
<b>4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b> .....	<b>76</b>
4.1 ANÁLISIS DE CASACIONES SOBRE IMPUGNACIÓN DE MEDIDA DISCIPLINARIA POR EJECUTAR HUELGA IMPROCEDENTE.....	77
4.1.1 <i>Sala que Emitió las Casaciones</i> .....	78
4.1.2 <i>Aplicación de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante</i> .....	79
4.1.3 <i>Histórico de las Casaciones en el Tiempo</i> .....	80
4.1.4 <i>Medida Disciplinaria Impugnada</i> .....	83
4.1.5 <i>Doctrina Jurisprudencial Vinculante que Aplicaron o de la que se Apartaron</i>	84
4.1.6 <i>Resultado de la Casación</i> .....	86
4.1.7 <i>Síntesis de los datos recopilados</i> .....	87
4.2 ANÁLISIS DE ARTÍCULOS Y DOCTRINA RELEVANTE .....	89
4.2.1 <i>Síntesis de las Fichas de Observación Bibliográfica</i> .....	95
4.3 INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	96
4.4 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS .....	97
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>98</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>100</b>
<b>APORTE</b> .....	<b>100</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>103</b>

## INDICE DE ESQUEMAS

ESQUEMA N° 1 .....	24
ESQUEMA N° 2 .....	28
ESQUEMA N° 3 .....	35

## INDICE DE TABLAS

TABLA N° 01 .....	67
TABLA N° 02 .....	77
TABLA N° 03 .....	78
TABLA N° 04 .....	79
TABLA N° 05 .....	80
TABLA N° 06 .....	82
TABLA N° 07 .....	83
TABLA N° 08 .....	84
TABLA N° 09 .....	86
TABLA N° 10 .....	86

## INDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA N° 01 .....	78
GRÁFICA N° 02 .....	79
GRÁFICA N° 03 .....	79
GRÁFICA N° 04 .....	81
GRÁFICA N° 05 .....	82
GRÁFICA N° 06 .....	83
GRÁFICA N° 07 .....	85
GRÁFICA N° 08 .....	87

## INTRODUCCIÓN

Si de temores jurídicos hablamos, uno podría preguntarse: ¿Qué da más miedo que un sistema judicial donde no hay previsibilidad ni uniformidad en las decisiones?, o dicho en otras palabras, un sistema sin seguridad jurídica.

En el año 2019, la Segunda Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema emitió una doctrina jurisprudencial vinculante para los casos de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga declarada improcedente, sosteniendo que era válido sancionar al trabajador que ejecutaba la huelga improcedente, dándole la razón a la Empresa y fallando en contra del trabajador demandante. Mientras tanto, la Cuarta Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema fallaba a favor del trabajador y en contra de la Empresa, argumentando que la improcedencia no era suficiente para sancionar y que se requería la expresa ilegalidad para sancionarse. Ambas salas continuaron recibiendo casos similares y mantuvieron su postura hasta el 2023; la Segunda Sala siguió fallando conforme a la doctrina jurisprudencial vinculante que emitieron y la Cuarta Sala mantuvo su posición de apartarse de la doctrina jurisprudencial vinculante, lo que, naturalmente, ha impactado en la seguridad jurídica. En la actualidad las empresas y los trabajadores carecen de previsibilidad sobre si una sanción por ejecutar huelga improcedente finalmente es válida, a pesar de existir doctrina jurisprudencial vinculante vigente sobre el tema.

En ese sentido, nuestro problema de investigación consistirá en determinar cuál es impacto en la seguridad jurídica provocado por la Doctrina Jurisprudencial Vinculante de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente en la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema; y, apuntando a que la investigación sea concreta, se abordará solo los casos en los cuales se haya emitido la casación durante el periodo 2019 a 2023 y provengan del distrito judicial de Arequipa. Asimismo, a través del desarrollo de la misma se abordarán los objetivos específicos, como explicar la producción y finalidad de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante, establecer y comparar las posturas de ambas salas supremas y evaluar el impacto de la divergencia de criterios en la seguridad jurídica.

Esta investigación resulta relevante en lo académico por ser novedosa, actual y presentar un escenario poco estudiado respecto a los conflictos entre salas supremas, ya que no cae en el conocido “overruling”. Desde una perspectiva jurídica, la investigación tiene relevancia porque serviría para descubrir cómo mejorar la figura de la doctrina jurisprudencial vinculante para lograr predictibilidad, uniformidad, especialmente frente a un contexto donde se cuestiona su coherencia y eficacia al existir divergencia de criterios entre salas supremas. Además, desde lo social, es relevante porque podría demostrar la existencia de un impacto negativo en la seguridad jurídica, que afectaría directamente a las empresas privadas y a los trabajadores involucrados en casos de impugnación de medidas disciplinarias por ejecutar huelgas improcedentes.

En su estructura, esta investigación iniciará abordando la doctrina jurisprudencial vinculante, explorando su concepto, propósito, normativa, excepciones y su relación con la seguridad jurídica. En un siguiente capítulo, se desarrollarán teóricamente la sanción laboral y el derecho a la huelga; seguidamente, en el tercer capítulo, se examinará la medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente, incluyendo la revisión de la doctrina jurisprudencial vigente sobre la materia, las posiciones que ha adoptado la Segunda Sala y la Cuarta Sala, y un análisis de las posiciones. En el cuarto y último capítulo se analizará las casaciones sobre impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente, presentando los datos en tablas y gráficos, y se analizará doctrina relevante que permitirá la interpretación de los resultados y la comprobación de la hipótesis. Finalmente, se presentarán las conclusiones, recomendaciones y el aporte.

Estimado lector, llegado a este punto te invito a que me acompañes en este viaje, donde a través de palabras de expertos se esclarecerá cual es el criterio más sólido respecto a la importancia y necesidad de tener una consolidada doctrina jurisprudencial vinculante.

## **CAPITULO I**

### **1. LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE**

El primer capítulo buscará desarrollar de forma puntual y suficiente el concepto de la doctrina jurisprudencial vinculante, su propósito, su regulación, el contexto histórico de las salas cuando fue regulado, sus excepciones y finalizará conceptualizando su efecto: la seguridad jurídica.

#### **1.1 CONCEPTO**

La doctrina jurisprudencial fue conceptualizada por la Corte Suprema, en términos generales, a través de en la Casación N° 553-2014 Pasco, al decir que:

Es aquella que llena los vacíos de la ley, interpreta las normas ambiguas u oscuras, establece reglas para casos análogos y fija los llamados “principios jurisprudenciales” que emana de los órganos jurisdiccionales de la más alta guía, tiene un valor normativo y fija criterios jurisdiccionales que resuelven los conflictos, teóricamente tienen como características ser vinculantes, ser de obligatoria observancia y cumplimiento en las decisiones judiciales. Asimismo, se puede señalar que la doctrina jurisprudencial, en sentido estricto, son aquellos principios o reglas producto de la interpretación y aplicación de la norma que realiza el máximo órgano jurisdiccional, teniendo como principal insumo un determinado hecho social con relevancia jurídica y que tiene fuerza normativa

para futuros supuestos similares. En un sentido amplio, es toda decisión judicial que, por las reglas jurídicas que contiene, poseen fuerza vinculante o persuasiva para otros casos semejantes al que le dio origen. (Casación N° 553-2014 Pasco, del 10 de abril de 2015, quinto considerando)

Asimismo, nuestra Corte Suprema consistentemente ha empleado el término de “Doctrina Jurisprudencial” para hacer referencia a principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento (vinculantes), tenemos:

La Cas. Laboral N° 5741-2017 de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, que expresó:

Octavo.- Doctrina jurisprudencial. De conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, el criterio establecido en el Quinto Considerando de la presente Ejecutoria Suprema constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación en el pago del concepto indemnizatorio de lucro cesante en aquellos casos en los que se produzca el cese por “mutuo disenso” de un trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo. En caso que por excepción los Jueces de las instancias judiciales decidan apartarse de dicho criterio están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de los fundamentos que invocan. (Casación Laboral N° 5741-2017 Lima, 18 de octubre de 2018, octavo considerando)

La Cas. Laboral N° 14847-2015 de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, que expresó:

Noveno. - Doctrina jurisprudencial. De conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el criterio establecido en el Séptimo Considerando constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 11° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de los

fundamentos que invocan. (Casación Laboral N° 14847-2015, del 08 de agosto de 2017, noveno considerando)

La Cas. Laboral N° 19684-2016 de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, que expresó:

Décimo. Interpretación sobre la desnaturalización de los contratos por suplencia Teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 61° y 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y de con formidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, esta Sala Suprema establece como doctrina jurisprudencial respecto de la desnaturalización de los contratos por suplencia el criterio siguiente: (...) (Casación Laboral N° 19684-2016 Lima, del 13 de marzo de 2019, décimo considerando)

Se puede decir que un precedente contiene una naturaleza vinculante cuando los magistrados toman la determinación de seguir los criterios que hayan establecido, incluso cuando no creen que es la forma correcta de decidir. (Díaz y Delgado, 2021, p. 108)

Por otro lado, el Tribunal Constitucional se pronunció respecto de los artículos 22° y 80°, inciso 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el fundamento 16 de la Sentencia recaída en el Exp. 0019-2009-PI/TC, al decir que:

La Corte Suprema en el ejercicio de su función jurisdiccional tiene competencia para fijar principios jurisprudenciales, que si bien son de obligatorio cumplimiento para todas las instancias judiciales, por excepción, los jueces podrían apartarse de ese criterio obligándose a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan. (Stc. del Exp N° 0019-2009-PI/TC, del 21 de marzo de 2011, décimo sexto considerando)

Por lo mencionado, podemos conceptualizar a la Doctrina Jurisprudencial Vinculante como una figura jurídica empleada por la Corte Suprema del Perú, como alto órgano jurisdiccional, para referirse a los criterios o principios que deben ser empleados por los

demás jueces, de forma obligatoria, en la resolución de determinados conflictos, salvo excepciones.

## 1.2 PROPÓSITO

Adentrándonos más en la figura de la doctrina jurisprudencial vinculante, resulta importante comprender su propósito; es decir, lo que impulsa su existencia y continuidad en nuestro sistema jurídico.

Los expertos destacan la seguridad jurídica, igualdad ante la ley, la previsibilidad e incluso un sentido de responsabilidad moral. Asimismo, desde lo práctico, la predictibilidad de las decisiones y su efecto en la disminución de impugnaciones innecesarias, que apuntan al fortalecimiento del Estado de Derecho y Sistema Jurídico. (Díaz y Delgado, 2021, pp. 133-134)

Sobre la jurisprudencia uniforme como fin del precedente, Taruffo (2012) dio a entender que uniformizar la jurisprudencia garantiza la igualdad y la previsibilidad. (p. 91)

A su vez, el maestro Rubio Correa (2011) dejó entender que los dos pilares de la jurisprudencia son que contribuye con la equidad y con la concretización de la norma abstracta a casos concretos, generando nuevas soluciones. (p. 177)

En consecuencia, podemos afirmar que, el propósito de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante es dar uniformidad a la jurisprudencia con soluciones a casos concretos; asegurando así la igualdad entre los ciudadanos y la predictibilidad.

### 1.2.1 UNIFORMIDAD

La uniformidad como parte del propósito de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante es apuntar a que la aplicación del derecho por parte del sistema jurídico siga una misma forma; es decir, que el derecho se aplique de una manera coherente y consistente frente a situaciones similares, de forma continua.

Al respecto autores como Taruffo (2016), observaban a la uniformidad en la aplicación e interpretación como un valor fundamental en la administración de justicia. (p. 332)

Por su lado, otros autores entienden la uniformidad como un requisito indispensable del Estado de derecho. (Marinoni, 2012, p. 252)

Finalmente, también Taruffo (2014) nos deja entender que la uniformidad es un objeto de deseo para los ordenamientos jurídicos, que apuntarán de distintos modos a conseguirla en la mayor medida posible. (p. 10)

Quedando con lo anterior claro que la uniformidad es algo vital para el sistema jurídico.

### **1.2.2. IGUALDAD**

Una primera y bien definida aproximación al concepto de igualdad la encontramos en la interpretación realizada por el Tribunal Constitucional:

“La igualdad como derecho fundamental está consagrada por el artículo 2º de la Constitución de 1993, de acuerdo al cual: “(...) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación.

Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable.

Sin embargo, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado social y democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que

no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribire todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.” (STC 00009-2007-PI/TC, del 29 de agosto 2007, fundamento 20).

La igualdad jurídica es dividida en igualdad en la aplicación de la ley e igualdad en la ley. La igualdad en la ley son las restricciones para el legislador sobre qué puede considerar para generar un tratamiento normativo diferenciado. La igualdad en la aplicación de la ley se interpreta de dos formas, la primera es de la interpretación no discriminatoria y la segunda es que en casos individuales esencialmente iguales, se debe resolver el segundo de la misma forma que el primero. (Iturralde, 2019, p.132)

Quedando claro entonces que, al hablar de igualdad como parte del propósito de la doctrina jurisprudencial vinculante, hacemos referencia a la manifestación en la que ante dos casos individuales sustancialmente iguales se resuelva el segundo en el mismo sentido del primero, salvo que se considere apartarse del precedente, ofreciendo motivación razonable y suficiente.

### **1.2.3. PREDICTIBILIDAD**

Es la razonable expectativa de los ciudadanos de que en la aplicación del Derecho se seguirá un criterio adoptado anteriormente, buscando prevenir la existencia de sentencias contradictorias.

La predictibilidad busca mitigar la inseguridad jurídica y producir confianza en la población respecto a cómo será el resultado de sus casos ante el poder judicial. Se apunta a la reducción de sentencias contradictorias en situaciones similares. (Ruiz, 2011, p. 13)

A su vez, debe tenerse presente que en nuestra realidad, la modificación en la interpretación o aplicación del derecho sin emplear mecanismos de disciplina

jurisprudencial pone en riesgo la seguridad jurídica al afectar la predictibilidad. (Bruzón, 2022, p. 213)

Es visible que los autores generalmente dejan entender que el aplicar criterios diferenciados a casos sustancialmente similares afecta a la predictibilidad y a la seguridad jurídica (Goicochea, 2020, p. 76)

### 1.3 NORMATIVIDAD LEGAL

#### 1.3.1 REGULACIÓN DE LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE

La figura de la doctrina jurisprudencial vinculante, en la actualidad, se encuentra regulada en el Decreto Legislativo N° 767, Ley Orgánica del Poder Judicial, publicada el 04 de diciembre de 1991, a través del artículo 22° de su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS publicado el 20 de julio de 1993. El mencionado apartado normativo establece lo siguiente:

**Artículo 22.-** Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales.

Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan.

Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República pueden excepcionalmente apartarse en sus resoluciones jurisdiccionales, de su propio criterio jurisprudencial, motivando debidamente su resolución, lo que debe hacer conocer mediante nuevas publicaciones, también en el Diario Oficial "El Peruano", en cuyo caso debe hacer mención expresa del precedente que deja de

ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan. (Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, 1993, artículo 22°)

### **1.3.2. LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE Y EL CONTEXTO HISTÓRICO DE LAS SALAS SUPREMAS DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL**

Cuando fue publicada la Ley Orgánica del Poder Judicial en diciembre de 1991 solo se contemplaba la existencia de una Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social. Esa afirmación encuentra sustento en la redacción original del artículo 30° que exponía que, “El trabajo jurisdiccional de la Corte Suprema se distribuye en Salas Especializadas de cinco vocales cada una, presididas por el de mayor antigüedad en materia Civil, Penal y de Derecho Constitucional y Social”, también por el Artículo 35°: “La Sala de Derecho Constitucional y Social conoce: (...)” (Ley Orgánica del Poder Judicial, 1991, artículos 30° y 35°)

Asimismo, se tiene como hecho que la primera y siguientes Salas Supremas de Derecho Constitucional y Social aparecieron de forma posterior a la expedición de la Ley. A saber, tenemos como uno de los primeros antecedentes del funcionamiento de la Primera Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema a la Resolución Administrativa de Presidencia N° 002-2001-P-CS-PJ de fecha 30 de abril de 2001, posterior a la emisión de la Ley. La Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema es creada el 23 de enero de 2013 por la Resolución administrativa del Consejo Ejecutivo N° 013-2013-CE-PJ, y, naturalmente, las otras tres salas (Tercera, Cuarta y Quinta) son creadas en fechas posteriores; resultando lógico afirmar que al momento de entrar en vigencia la Ley Orgánica del Poder Judicial no se consideraba la existencia de más de una Sala de Derecho Constitucional y Social.

La afirmación arribada en este apartado resultará de importancia en el progreso de esta investigación.

### **1.4 EXCEPCIONES A LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE**

La doctrina jurisprudencial vinculante tiene las siguientes excepciones:

### 1.4.1 REVOCACIÓN

También conocido como “Overruling” (en el derecho anglosajón), se presenta cuando un Tribunal, exponiendo sus motivos, cambia la doctrina jurisprudencial previa y establece un nuevo precedente para casos futuros. Esta figura encuentra sustento normativo en el artículo 22°, tercer párrafo de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Expresamente la norma establece que la Corte Suprema tiene la facultad de apartarse de su criterio jurisdiccional haciendo mención expresa del precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo, motivando debidamente su decisión y cumpliendo la formalidad de publicarlo en “El Peruano”.

La revocación del precedente ocurre cuando una Sala considera que una decisión anterior ha quedado obsoleta o ya no es aplicable a las circunstancias actuales. Esta figura es una herramienta que permite a los tribunales corregir errores y adaptar la interpretación del derecho a los cambios sociales o legales que puedan surgir con el tiempo, no tiene porqué considerarse arbitrario. En nuestro sistema el Magistrado o Colegiado no está limitado por su propia jurisprudencia, tiene la capacidad de modificarla siempre que sea razonable y fundamente la necesidad. (Hakansson, 2009, p. 3)

### 1.4.2 APARTAMIENTO

Está referido a la situación en la que un Juzgado o Sala a pesar de encontrarse vinculado a una Doctrina Jurisprudencial de la Corte Suprema decide desviarse de dicho precedente y tomar una decisión que difiere de la interpretación establecida; es decir, toma una posición distinta. Lo anterior puede ocurrir por diferentes razones, como por ejemplo, si considera que la interpretación es incorrecta, si existen circunstancias particulares que justifican una decisión distinta o si se presentan nuevas evidencias que no se tuvieron cuando se crearon los principios de esa doctrina. Esta figura está dispuesta en el artículo 22°, segundo párrafo del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Expresamente la norma establece que los magistrados, de todas las instancias, por excepción pueden apartarse del criterio vinculante motivando adecuadamente su resolución.

En el sistema norteamericano esta figura es aplicada con la denominación de “distinguishing”, la cual es definida como la diferenciación entre el caso previo que

generó precedente vinculante y un caso que se resolverá, implicando esto que la distinción pueda ser usada por ese colegiado o por instancias inferiores. (Sevilla, 2017, p.79)

Pero el modificarlo tiene la naturaleza de excepcional, simbolizando así que aquel magistrado que desee apartarse debe justificar adecuadamente a través de un ejercicio argumentativo, Alexy (1993) dejó entender que resulta en una regla principal que quién se aparte del precedente tiene la carga de la argumentación. (p. 537)

## 1.5 SEGURIDAD JURÍDICA

Para tener claro el concepto de esta figura resulta necesario recurrir a definiciones dentro de la doctrina:

Sagüés (1997), al respecto, expresó que resulta complejo el concepto de seguridad jurídica, ya que requiere la habilidad de anticipar comportamientos del sector público y privado de forma precisa, de acuerdo a un marco legal claro. A su vez, que estas conductas predecibles tengan mínima razonabilidad, que los potenciales riesgos de infracción sean bajos y, de existir, que sean adecuadamente sancionados e indemnizados. (p. 232)

Atienza (1985) conceptualizó la seguridad jurídica de forma amplia al dejar entender que resulta en la capacidad del Derecho de anticipar, en cierta medida, la conducta humana y sus consecuencias. (p.116)

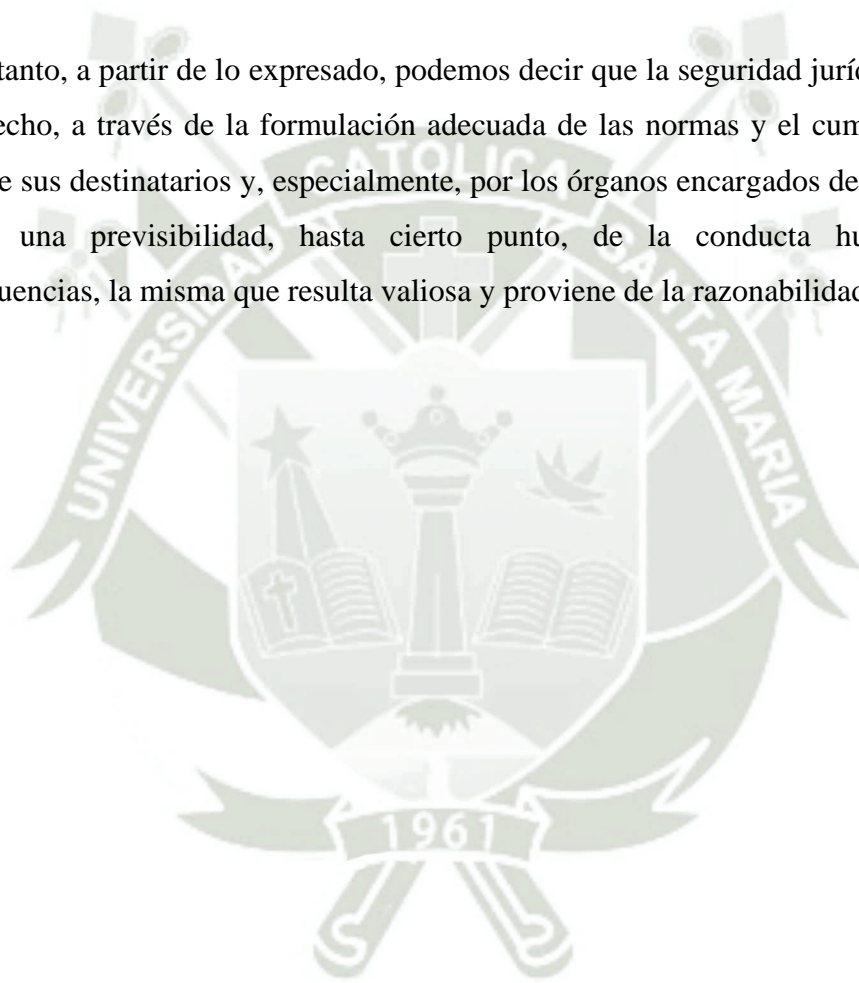
Pérez (2000) conceptualiza que la seguridad jurídica es un valor asociado a los Estados de Derecho, manifestado en exigencias objetivas y subjetivas. Las objetivas divididas en corrección estructural (formar adecuadamente las normas), y corrección funcional (cumplimiento del derecho por sus destinatarios y órganos que lo aplican). En su forma subjetiva, tendríamos la certeza del Derecho y la proyección en situaciones individuales de las manifestaciones objetivas antes referidas. (p. 28)

Otros autores indican que la seguridad jurídica es un principio del derecho, basado en la certeza, tanto en su divulgación como en su aplicación, e implica la seguridad de

conocer, o poder conocer, lo que es prohibido, mandado o permitido. Indican que la seguridad jurídica apunta a asegurar la confianza de los ciudadanos en el respeto de la correcta aplicación de las normas vigentes. (Leon, Barrueta y Martell, 2019, p. 295)

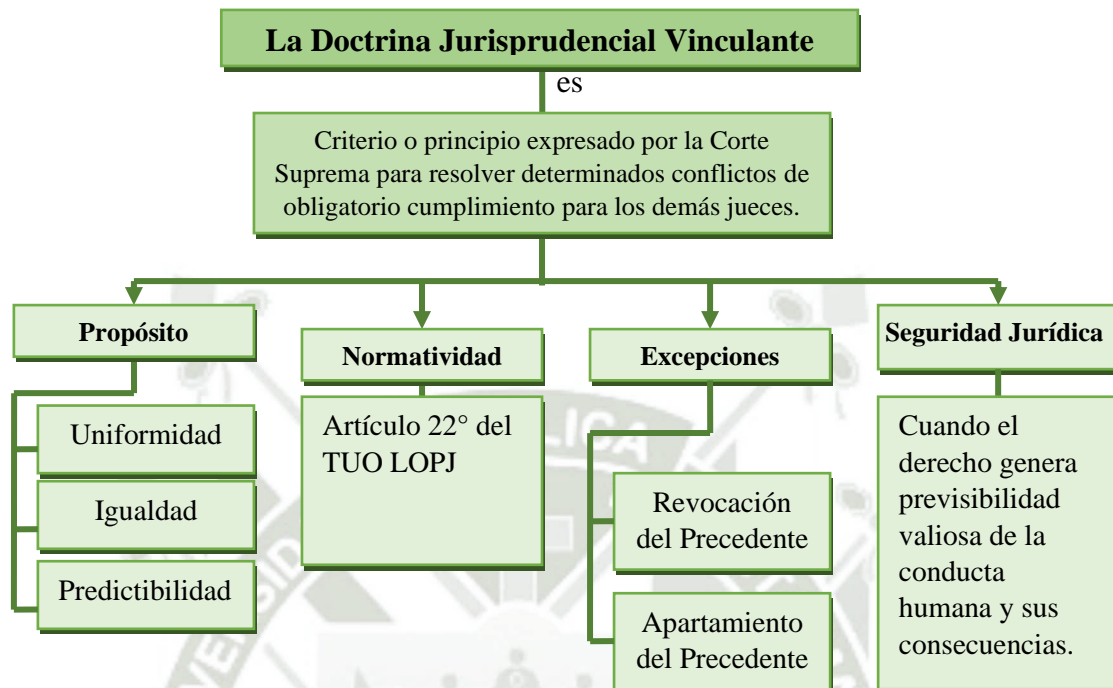
Asimismo, el referirnos a la seguridad jurídica como un valor significa que se busca algo bueno o valioso, que genera razones para buscarlo o aumentarlo. (Lifante-Vidal, 2021, p. 43)

Por lo tanto, a partir de lo expresado, podemos decir que la seguridad jurídica es cuando el Derecho, a través de la formulación adecuada de las normas y el cumplimiento por parte de sus destinatarios y, especialmente, por los órganos encargados de su aplicación, genera una previsibilidad, hasta cierto punto, de la conducta humana y sus consecuencias, la misma que resulta valiosa y proviene de la razonabilidad.



## ESQUEMA N° 1

### LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE



## **CAPITULO II**

### **2. LA SANCIÓN LABORAL Y EL DERECHO A LA HUELGA**

La finalidad que tiene el presente capítulo es dar un entendimiento preciso respecto a la sanción laboral y el derecho a la huelga; para que con ese conocimiento sea más comprensible el escenario de aplicación de una medida disciplinaria por ejecutar una huelga improcedente.

#### **2.1 LA POTESTAD SANCIONADORA**

El artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que el empleador puede “sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”. (Texto Único Ordenado de la LPCL, 1997, artículo 9°).

En específico sobre la potestad sancionadora Toyama (2009) nos dejó entender que es una manifestación del poder de dirección del empleador, expresada en la capacidad que tiene para sancionar a los trabajadores que no cumplan con las obligaciones u órdenes dadas. (p.123)

Por lo tanto, resulta lógico que el empleador tenga la facultad de sancionar a aquel empleado que no cumpla con sus responsabilidades derivadas del contrato de trabajo. En este sentido, el poder sancionador se convierte en una herramienta que concretiza la facultad de dirección del empleador, la misma que encuentra respaldo en la ley y en el artículo 59° de la Constitución. Al respecto, el mismo Tribunal Constitucional señaló que el derecho a la libertad de organización de la empresa comprende, además de la contratación, la fiscalización del personal. (Peña, 2023, pp. 115-116)

En consecuencia, podemos afirmar que la potestad sancionadora es una manifestación del poder de dirección del empleador, por la cual puede fiscalizar a sus trabajadores cuando se incumplan obligaciones u órdenes impartidas.

### **2.1.1 LA MEDIDA DISCIPLINARIA**

La medida disciplinaria es el efecto frente al incumplimiento laboral, de esa manera Toyama (2009) la define cuando nos deja entender que esta debe tener como objetivo el sancionar una falta del trabajador, siendo necesaria una relación de causalidad. (p. 125)

En consecuencia, la medida disciplinaria es la manifestación de la potestad sancionadora del empleador sobre los trabajadores.

### **2.1.2 TIPOS DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Al respecto, Toyama (2009) indicó que las maneras en que se manifiesta las medidas disciplinarias son mediante la amonestación, la suspensión sin pago y el despido (p. 124).

Sobre la clasificación de las sanciones disciplinarias en el Perú, se pueden categorizar las sanciones en conservativas y extintivas. Las conservativas no implican el fin del vínculo laboral, sino apuntan a la corrección del comportamiento del trabajador o mejorar su desempeño, encontramos aquí a la amonestación verbal o escrita y la suspensión sin goce de haber. Las extintivas, por otro lado, conducen a la extinción de la relación laboral por la gravedad de la falta, encontrándose aquí el despido. (Espinoza, 2017, p. 3)

Por lo tanto, las medidas disciplinarias se pueden clasificar en dos tipos: conservativas y extintivas. Las conservativas son aquellas sanciones que no afectan el vínculo laboral, como la amonestación y la suspensión en las labores sin remuneración. Las extintivas, en cambio, ponen fin al vínculo laboral, encontrando aquí el despido.

### **2.1.3 IMPUGNACIÓN DE MEDIDA DISCIPLINARIA**

Toyama (2009) nos deja entender que no toda sanción representa un ejercicio legítimo de la potestad sancionadora, lo cual permite comprender que el trabajador tiene habilitado su derecho de impugnar la sanción ante el fuero jurisdiccional, donde eventualmente se evaluará si la medida fue o no un ejercicio irregular. Se debe tener presente que el trabajador no puede resistirse a que se le aplique la sanción, ya que existe la presunción de legitimidad de las órdenes del empleador. (p. 126)

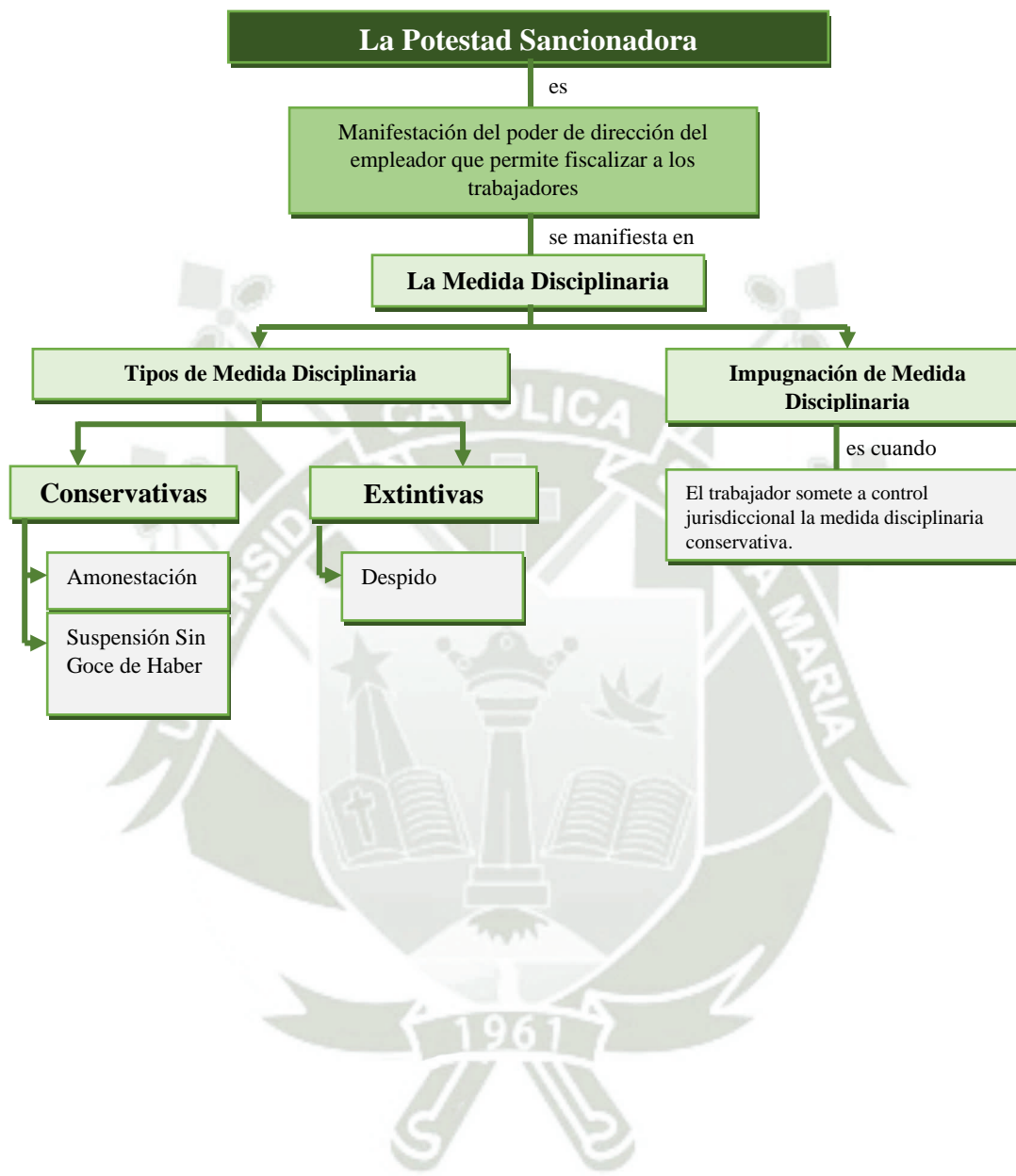
Resulta parte del Estado de Derecho la posibilidad de someter a control jurisdiccional el ejercicio de la potestad sancionadora, la cual podrá determinar su revocación o graduación de la sanción impuesta de forma irregular. (Espinoza, 2017, p. 10)

Entonces, podemos considerar que la impugnación de medida disciplinaria es el acto mediante el cual el trabajador sancionado somete a control jurisdiccional la medida disciplinaria conservativa, con el fin de determinar si existió un ejercicio irregular de la potestad sancionadora del empleador.

Por otra parte, es interesante tener en cuenta que el Poder Judicial ha asignado la denominación de “impugnación de medida disciplinaria” a los procesos cuyo objetivo es el control jurisdiccional de una medida disciplinaria conservativa.

## ESQUEMA N° 2

### LA POTESTAD SANCIONADORA



## 2.2 DERECHO A LA HUELGA

El Comité de Libertad Sindical de la OIT (2010) entiende por huelga a la suspensión temporal de las labores, voluntaria y realizada por uno o varios grupos de trabajadores, teniendo como propósito conseguir mejoras laborales, rechazar exigencias, quejarse o apoyar peticiones de otros trabajadores. (p. 232)

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) coincide con la anterior definición y ha establecido que es un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones, constituyendo este una forma legítima de defensa de intereses sociales, económicos y profesionales. (Opinión Consultiva OC-27/21, del 05 de mayo de 2021, fundamento 98)

Sobre la huelga Arévalo (2022) indica que es toda suspensión colectiva, pacífica y organizada de las actividades laborales por parte de los trabajadores, con el propósito de proteger sus intereses profesionales, sociales y económicos. (p.19)

El artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, asigna a la huelga la definición legal amplia de “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.” (Texto Único Ordenado de la LRCT, 2003, artículo 72°).

Según el artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para declarar una huelga se deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.

El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.

Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.

c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.

d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje. (Texto Único Ordenado e la LRCT, 2003, artículo 73°).

Asimismo, el artículo 77° del Texto Único Ordenado de la LRCT, establece que la huelga que genera los efectos de suspensión del contrato individual y la abstención total de la actividad de los trabajadores es exclusivamente la huelga legal.

Sobre la Huelga, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado continuamente en su jurisprudencia. En la Sentencia del Exp. N° 00008-2005-PI/TC, de fecha 12 de agosto de 2005, estableció que:

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. (Sentencia del Exp. N° 00008-2005-PI/TC, de fecha 12 de agosto de 2005, considerando 40)

(...)

Debe advertirse que la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos. (Sentencia del Exp. N° 00008-2005-PI/TC, de fecha 12 de agosto de 2005, considerando 40)

En la misma Sentencia se interpretó los artículos 72° y 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, enunciados líneas arriba, en el siguiente sentido:

Este Colegiado estima que, de conformidad con lo establecido en los artículos 72° y 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N.° 010-2003-TR), su ejercicio corresponde a los

trabajadores en sentido lato, aunque sujeto a que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determina la ley y dentro de su marco, el estatuto de la organización sindical. (Sentencia del Exp. N° 00008-2005-PI/TC, de fecha 12 de agosto de 2005, considerando 41)

Por otra parte, la Sentencia del Exp. N° 005-2008-PI/TC, de fecha 04 de septiembre de 2009, dejó entender que Se trata, del derecho a suspender las labores en búsqueda de mejoras, luego de agotar la negociación directa con el empleador. (Sentencia del Exp. N° 005-2008-PI/TC de fecha 04 de septiembre de 2009, considerando 4). Se trata de un derecho que no es absoluto, que puede ser limitado por la legislación vigente (...). (Sentencia del Exp. N° 005-2008-PI/TC de fecha 04 de septiembre de 2009, considerando 6). El ejercicio del derecho de huelga es condicionado a no colisionar con los intereses colectivos, ante un posible abuso del derecho. Es decir, la huelga debe ejercerse tomando en cuenta los demás derechos y el interés público. (Sentencia del Exp. N° 005-2008-PI/TC de fecha 04 de septiembre de 2009, considerando 7)

En ese sentido, podemos interpretar que la huelga es un derecho humano, pero no absoluto, ya que está condicionado a la legislación vigente y que su ejercicio no contravenga el interés público ni otros derechos. Es decir, aquella paralización que se ejerce de forma contraria a la ley, las que luego conoceremos como huelga improcedente o ilegal, no producirá los efectos del derecho a la huelga, porque no encuadrarían en la definición de huelga y más se asemejan al abuso del derecho.

### **2.2.1 HUELGA IMPROCEDENTE**

Para que la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) declare que un plazo de huelga es válido debe cumplir con los requisitos de forma del artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, líneas arriba citado.

Arévalo (2022) explicó que los requisitos del artículo 73 del TUOLRCT deben concurrir para que sea válida la declaración de huelga, de no ser así la Autoridad Administrativa de Trabajo estará facultada para declarar improcedente la huelga o declararla ilegal.

Caso contrario, como expresamente establece el artículo 74° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la Autoridad Administrativa de Trabajo podría pronunciar la improcedencia del plazo de huelga comunicado.

Además, es importante considerar que, por el lado procedimental, el cumplimiento de los requisitos de forma contenidos en el artículo 73° están sujetos a una evaluación previa y, conforme a la última modificación del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, es de silencio positivo.

Según Rubio (2011) el propósito del derecho y la norma jurídica es regular las conductas de la sociedad, o dicho de otro modo, hacer cumplir las normas dentro de la sociedad. Lo cual nos permite afirmar que un incumplimiento de los procedimientos regulados deriva en un acto contrario a Derecho.

Sobre la huelga improcedente el Tribunal Constitucional del Perú, a través de la Sentencia del Exp. N° 03689-2012-PA/TC, la diferencia de la ilegal e incluso la define como irregular, señalando puntualmente en lo siguiente:

20. Y la consideración de que la huelga ya había sido declarada improcedente resulta relevante porque, a diferencia de los casos donde la huelga es declarada ilegal por hechos producidos tras el inicio de la huelga, en el supuesto de la declaratoria de ilegalidad por materialización de una huelga que había sido declarada improcedente (supuesto establecido en el inciso a) del artículo 84° del D.S. 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) **la irregularidad de la huelga ya había sido previamente establecida**; lo que plantea la interrogante de si a pesar de que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha establecido que la huelga no cumple los requisitos establecidos en la ley los trabajadores pueden llevarla a cabo, recibiendo protección contra el despido por los días no laborados en acatamiento de una huelga que les han comunicado contraria al ordenamiento jurídico. (Sentencia del Exp. N° 03689-2012-PA/TC, de fecha 19 de noviembre de 2014, considerando 20)

(Resaltado mío)

Finalmente, respecto a la huelga improcedente no hay normatividad que establezca la posibilidad de sancionar al trabajador que la ejecuta a sabiendas que es improcedente, pero, como veremos más adelante, la jurisprudencia se encargó de regular esa situación.

### **2.2.2 HUELGA ILEGAL**

Cuando la Autoridad de Trabajo declara, mediante Resolución que causa ejecutoria, que una huelga incurre en una causal expresada en el artículo 84° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se tendrá como consecuencia jurídica el fin de la huelga al estar catalogada como ilegal. Se considerará ilegal aquella huelga que se está ejecutando en transgresión a la ley, al respecto Arévalo (2022) nos menciona:

El tema de la ilegalidad de la huelga está referido a si ha sido ejercitada con arreglo al ordenamiento legal. Cuando se materializa una huelga, esta debe cumplir con ciertas obligaciones previstas en la ley, cuya infracción origina su ilegalidad. Debe quedar claro que ya no se trata de cumplir requisitos formales, como ocurre en la declaratoria de improcedencia, sino de respetar las prohibiciones impuestas legalmente. Se puede dar el caso de que una huelga que haya sido legal en sus orígenes incurra en causal de ilegalidad.

Los supuestos que contempla al artículo 84° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, son los siguientes:

- a) Si se materializa, no obstante se haya declarado improcedente: Lo cual simboliza que previamente no cumplió con los requisitos de forma.
- b) En el caso se haya producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas: Lo que significa que va en contra de su requisito de ser pacífica.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81: Serán ilegales las paralizaciones intempestivas, paralizaciones de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento, reducción deliberada del rendimiento o paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y obstruyan el ingreso al centro de trabajo.
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82: Cuando no se respeta las actividades indispensables y los servicios públicos esenciales.

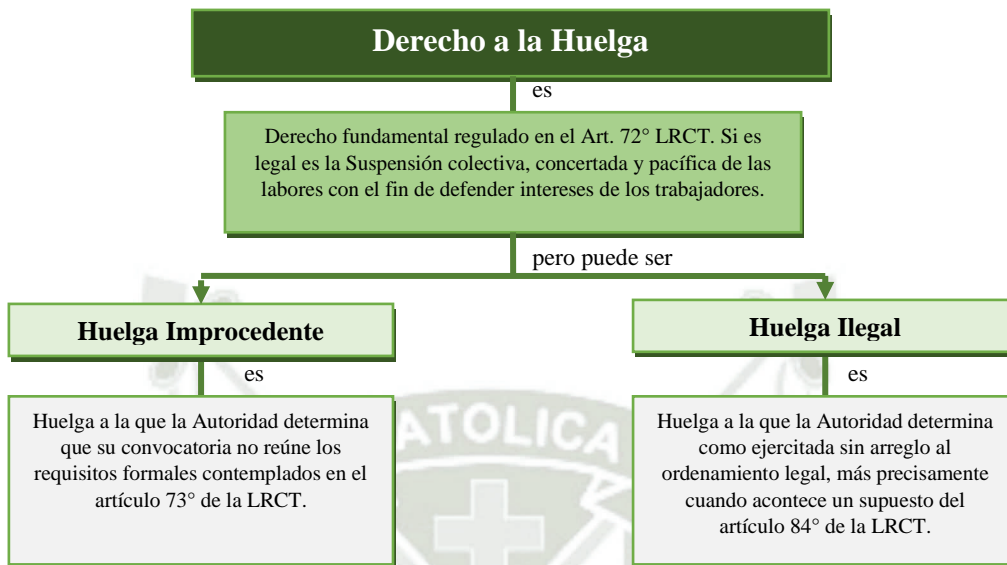
e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia. (Texto Único Ordenado de la LRCT, 2003, artículo 84°).

El artículo 73° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo dispone que es posible imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores que, después de ser requeridos de manera colectiva a reincorporarse como resultado de la declaración de huelga ilegal por resolución que causa ejecutoria, no acaten dicha orden.



### ESQUEMA N° 3

#### DERECHO A LA HUELGA



### **CAPITULO III**

## **3. MEDIDA DISCIPLINARIA POR EJECUTAR HUELGA IMPROCEDENTE**

### **3.1 DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE SOBRE IMPUGNACIÓN DE MEDIDA DISCIPLINARIA POR EJECUTAR HUELGA IMPROCEDENTE**

Con una comprensión clara de los conceptos anteriores, ya nos resulta posible introducir a la doctrina jurisprudencial vinculante vigente de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente, tema central de la presente investigación.

En fecha 08 de agosto de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia emitió la Casación Laboral N° 25646-2017 Arequipa, en la cual expresó:

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:

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 (Casación Laboral N° 25646-2017, del 08 de agosto de 2019, décimo segundo considerando)

Por otro lado, en fecha 09 de septiembre de 2021, la misma Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia emitió la Casación Laboral N° 22596-2018 Lambayeque, indicó:

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.

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”. (Casación Laboral N° 22596-2018 Lambayeque, del 09 de septiembre de 2021, octavo considerando)

Adicionalmente, en la misma Casación indicaron:

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. (Casación Laboral N° 22596-2018 Lambayeque, del 09 de septiembre de 2021, noveno considerando)

Al respecto, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia el Exp. N° 03692-2017-PA/TC, de fecha 8 de junio de 2021, citó la Casación laboral 25646-2017-Arequipa con la finalidad de argumentar su decisión de declarar infundada una demanda en la cual se pretendía ir en contra de las sanciones y advertencias de sanción que realizó la Empresa en contra de los trabajadores que ejecutaron una huelga declarada improcedente. Es decir, convalidó la posición de que sí resulta posible sancionar a trabajadores que ejecutaban huelga improcedente.

Además, en la Sentencia del Exp. N° 02987-2017-PA/TC-Arequipa, ha validado las sanciones efectuadas en contra de los trabajadores que ejecutaron una huelga improcedente que luego devino en ilegal, al decir:

24. Teniendo en cuenta ello, las cartas expedidas por la empresa demandada con fecha 11 de agosto de 2014, por las cuales se amonesta a los trabajadores que hicieron efectiva la paralización del día 2 de julio de 2014, fueron efectuadas conforme a ley. (Sentencia del Exp. N° 02987-2017-PA/TC-Arequipa, del 27 de octubre de 2020, considerando 24)

Respecto a la interpretación de esta Doctrina Jurisprudencial Vinculante, Trelles (2023) nos dejó entender que se reconoce como un derecho fundamental con ciertas condiciones para su ejercicio, de modo que ejercitarla a pesar de su improcedencia puede dar lugar a responsabilidad disciplinaria. No obstante, reconoce que el despido como respuesta resultaría y por lo tanto queda prohibido para estos casos. Esta doctrina se limita a los casos en los que se haya comunicado al MTPE y no a los de huelga irregular. (p. 364)

### **3.2 POSICIÓN DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA**

En relación con la impugnación de medidas disciplinarias por la ejecución de una huelga improcedente, la Segunda Sala ha establecido de manera constante en su jurisprudencia los siguientes argumentos fuerza para validar la posibilidad de sancionar al trabajador que ejecuta una huelga improcedente. Estos argumentos son:

#### **3.2.1 LOS DERECHOS FUNDAMENTALES NO SON ABSOLUTOS**

El ejercicio de un derecho se encuentra limitado por otros derechos; la huelga no es una excepción. El ejercicio de un derecho no puede vulnerar a otros derechos o bienes protegidos constitucionalmente. Por lo tanto, la participación de una huelga ilegal o ilegítima (improcedente) no está comprendida dentro del ejercicio del derecho fundamental de huelga y no suspende válidamente la relación de trabajo.

La Corte Suprema, en la Cas. N° 14071-2018 de fecha 15 de octubre de 2021, respecto a que no son absolutos los derechos fundamentales señaló:

Décimo primero. 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.

(Casación Laboral N° 14071-2018 Arequipa, del 15 de octubre de 2021, décimo primero considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 26928-2018 de fecha 18 de abril de 2022, respecto a que no son absolutos los derechos fundamentales señaló:

Décimo Segundo. 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. (Casación N° 26928-2018 de fecha 18 de abril de 2022, décimo segundo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 13579-2019 de fecha 09 de agosto de 2022, respecto a que no son absolutos los derechos fundamentales señaló:

Séptimo. 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. (Casación N° 13579-2019 de fecha 09 de agosto de 2022, séptimo considerando)

### **3.2.2 USO DE LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE CONTENIDA EN LAS CASACIONES LABORALES N° 25646-2017 AREQUIPA Y/O N° 22596-2018 LAMBAYEQUE**

Fortalecen su argumento enunciando la preexistencia de doctrina jurisprudencial vinculante sobre la materia discutida.

La Corte Suprema, en la Cas. N° 14071-2018 de fecha 15 de octubre de 2021, respecto al uso de doctrina jurisprudencial vinculante señaló:

Décimo segundo. Finalmente, corresponde exponer que con relación al tema que nos ocupa, esta 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, en la Casación Laboral N° 25646-2017- AREQUIPA, ha establecido como doctrina jurisprudencial lo siguiente: (...). (Casación Laboral N° 14071-2018 Arequipa, del 15 de octubre de 2021, décimo segundo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 14927-2019 de fecha 07 de julio de 2022, respecto al uso de doctrina jurisprudencial vinculante señaló:

Sétimo. Doctrina jurisprudencial sobre el derecho de huelga Esta Suprema Sala al resolver con fecha ocho de agosto de dos mil diecinueve la Casación Laboral N.º 25646-2017 AREQUIPA, estableció como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento el criterio siguiente: (...).

Asimismo, en la Casación Laboral N.º 22596-2018 LAMBAYEQUE, del nueve de setiembre de dos mil veintiuno, estableció como doctrina jurisprudencial, los criterios siguientes: (...). (Casación N° 14927-2019 de fecha 07 de julio de 2022, sétimo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 26928-2018 de fecha 18 de abril de 2022, respecto al uso de doctrina jurisprudencial vinculante señaló:

Décimo Tercero. Finalmente, corresponde exponer que con relación al tema que nos ocupa, esta 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, en la Casación Laboral N° 25646-2017- AREQUIPA, ha establecido como doctrina jurisprudencial lo siguiente: (...). (Casación N° 26928-2018 de fecha 18 de abril de 2022, décimo tercero considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 25959-2019 de fecha 02 de agosto de 2022, respecto al uso de doctrina jurisprudencial vinculante señaló:

Tercero. Doctrina jurisprudencial sobre la huelga. Sobre la huelga esta Sala Suprema ha establecido en la Casación Laboral N.º 22596-2018-LAMBAYEQUE, que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente: (...) (Casación N.º 25959-2019 de fecha 02 de agosto de 2022, tercero considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N.º 23339-2019 de fecha 03 de agosto de 2022, respecto al uso de doctrina jurisprudencial vinculante señaló:

Quinto. Doctrina jurisprudencial sobre el derecho de huelga. Esta Suprema Sala al resolver con fecha ocho de agosto de dos mil diecinueve la Casación Laboral N.º 25646-2017 AREQUIPA, estableció como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento el criterio siguiente: (...).

Asimismo, en la Casación Laboral N.º 22596-2018 LAMBAYEQUE, del nueve de setiembre de dos mil veintiuno, estableció como doctrina jurisprudencial los criterios siguientes: (...). (Casación N.º 23339-2019 de fecha 03 de agosto de 2022, quinto considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N.º 13579-2019 de fecha 09 de agosto de 2022, respecto al uso de doctrina jurisprudencial vinculante señaló:

Décimo Segundo. Finalmente, corresponde exponer que con relación al tema que nos ocupa, esta 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 22º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder, en la Casación Laboral N.º 25646-2017- AREQUIPA, ha establecido como doctrina jurisprudencial lo siguiente: (...). (Casación N.º 13579-2019 de fecha 09 de agosto de 2022, décimo segundo considerando)

### **3.2.3 POR LEY, EL ACTO ADMINISTRATIVO QUE DECLARÓ LA IMPROCEDENCIA PRODUCÍA EJECUTORIA Y AUNQUE SE INTERPUSIERAN RECURSOS IMPUGNATORIOS NO SE SUSPENDE SU EJECUCIÓN**

Conforme al artículo 192º de la Ley N.º 27444 los actos administrativos tienen carácter ejecutorio y, según el artículo 216º de la misma Ley la interposición de cualquier

recurso no suspende la ejecución del acto impugnado. Por lo tanto, el trabajador debía abstenerse de realizar la huelga que no cumplía con los requisitos de forma establecidos en la ley y, en consecuencia, no era posible ejecutar una huelga legal que produjera sus efectos en el trabajador.

La Corte Suprema, en la Cas. N° 14071-2018 de fecha 15 de octubre de 2021, respecto al carácter ejecutorio del acto administrativo que declaró la improcedencia de la huelga, indicó:

Décimo séptimo (...) En ese contexto legal y de una interpretación sistemática del carácter ejecutorio de los actos administrativos a pesar de la existencia de medios de impugnación, la resolución contenida en el Auto Directoral N° 11-2017-GRA/GRTPE-DP SC, de fecha seis de junio de dos mil diecisiete, emitida con anterioridad a la paralización de labores, proyectada para realizarse a partir del diez de marzo de dos mil diecisiete, debió ser acatada por el trabajador demandante en su oportunidad. En esa línea de análisis, si bien dicho acto administrativo no declaraba ilegal la huelga sino la improcedencia de la comunicación de huelga, hay que tener en cuenta que dentro de la proyección de la ejecutoriedad administrativa, la decisión administrativa que declara la improcedencia de la comunicación de huelga debió ser acatada por los administrados y el trabajador demandante debió evitar participar en una paralización de labores que incumple los requisitos de ley, comportamiento que ha conllevado a las consecuencias jurídicas derivadas del ejercicio de la potestad sancionadora del empleador. Por consiguiente, consideramos que no se podía materializar válida y legalmente una abstención de labores como en los hechos ocurrió durante días sucesivos en la empresa demandada (a partir del diez 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 tres instancias por la autoridad administrativa de trabajo como una falta laboral sancionable disciplinariamente. (Casación Laboral N° 14071-2018 Arequipa, del 15 de octubre de 2021, décimo séptimo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 26928-2018 de fecha 18 de abril de 2022, respecto al carácter ejecutorio del acto administrativo que declaró la improcedencia de la huelga, indicó:

Décimo octavo (...) En ese contexto legal y de una interpretación sistemática del carácter ejecutorio de los actos administrativos a pesar de la existencia de medios de impugnación, el Auto Directoral N° 11-2017-GRA/GRTPE-DP SC, de fecha seis de marzo de dos mil diecisiete, emitida con anterioridad a la paralización de labores, proyectada para realizarse a partir del diez de marzo de dos mil diecisiete, debió ser acatada por el trabajador demandante en su oportunidad. En esa línea de análisis, si bien dicho acto administrativo no declaraba ilegal la huelga sino la improcedencia de la comunicación de huelga, hay que tener en cuenta que dentro de la proyección de la ejecutoriedad administrativa, la decisión administrativa que declara la improcedencia de la comunicación de huelga debió ser acatada por los administrados y el trabajador demandante debió evitar participar en una paralización de labores que incumple los requisitos de ley, comportamiento que ha conllevado a las consecuencias jurídicas derivadas del ejercicio de la potestad sancionadora del empleador. Por consiguiente, consideramos que no se podía materializar válida y legalmente una abstención de labores como en los hechos ocurrió durante días sucesivos en la empresa demandada (a partir del diez 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 tres instancias por la autoridad administrativa de trabajo como una falta laboral sancionable disciplinariamente. (Casación N° 26928-2018 de fecha 18 de abril de 2022, décimo octavo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 13579-2019 de fecha 09 de agosto de 2022, respecto al carácter ejecutorio del acto administrativo que declaró la improcedencia de la huelga, indicó:

Décimo. Cabe enfatizar que la Carta de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, en la cual se le impuso al demandante la sanción de severa llamada de atención escrita, por haber paralizado intempestivamente sus labores, fue sustentada en la existencia de las resoluciones administrativas ya citadas que uniformemente

resolvieron declarar improcedente la comunicación de huelga cursada por el Sindicato [REDACTED], y pese a que en el procedimiento administrativo se desestimó la procedencia de la paralización de labores, se llevó a cabo la paralización programada, y sin respetar la aplicación del principio de ejecutoriedad administrativa, se concretó la misma, motivo por el que devino en ilegal, huelga en la que participó el demandante quedando acreditada su responsabilidad con independencia de la calificación que se la haya dado en la mencionada Carta. En ese sentido, este Supremo Colegiado 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. (Casación N° 13579-2019 de fecha 09 de agosto de 2022, décimo considerando)

### **3.2.4 LA SANCIÓN SE PRODUJO DESPUÉS DE QUE TODAS LAS INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS RECONOCIERAN QUE ERA HUELGA IMPROCEDENTE**

En el caso en concreto, el empleador esperó hasta que quedara confirmado el fallo administrativo en sus tres instancias.

La Corte Suprema, en la Cas. N° 14071-2018, de fecha 15 de octubre de 2021, respecto a que la sanción se produjera después a que todas las instancias administrativas reconocieran que la huelga era improcedente, indicó:

Décimo octavo. Abona en dicha línea argumentativa, el hecho objetivo que - conforme se aprecia del pie de página No. 5- desde una perspectiva cronológica la sanción impuesta se ha concretado el día 02 de mayo de 2017, es decir con posterioridad a la ejecutoriedad administrativa de las tres resoluciones administrativas emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo con fechas 06 de marzo del 2017, 14 de marzo de 2017 y 31 de marzo de 2017 respectivamente, que ratificaban sucesiva y uniformemente que la decisión de ejercer el derecho de huelga era improcedente; es decir la decisión del empleador se ha tomado -adicionalmente a la ejecutoriedad administrativa de cada una de las tres resoluciones administrativas que se pronunciaron sobre la improcedencia del plazo de huelga- luego de consolidarse legal y jurídicamente su improcedencia. Cabe enfatizar que la Carta de fecha dos de mayo de dos mil

diecisiete, que corre en fojas cuatro, en la cual se le impuso al demandante la sanción de severa llamada de atención escrita (materia de inscripción en el Registro), fue emitida sustentada en la existencia de las resoluciones administrativas ya citadas que uniformemente resolvieron declarar improcedente la comunicación de huelga cursada por el Sindicato [REDACTED], y pese a que en el procedimiento administrativo se desestimó la procedencia de la paralización de labores, se llevó a cabo la paralización programada, y porque, sin respetar la aplicación del principio de ejecutoriedad administrativa, se concretó la misma, motivo por el que devino en ilegal, huelga en la que participó el demandante quedando acreditada su responsabilidad con independencia de la calificación que se la haya dado en la mencionada Carta. En ese sentido, este Supremo Colegiado 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 del demandante. (Casación N° 14071-2018 de fecha 15 de octubre de 2021, décimo octavo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 26928-2018 de fecha 18 de abril de 2022, respecto a que la sanción se produjera después a que todas las instancias administrativas reconocieran que la huelga era improcedente, indicó:

Décimo Noveno. (...) Cabe enfatizar que la Carta de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatro, en la cual se le impuso al demandante la sanción de severa llamada de atención escrita (materia de inscripción en el Registro), fue emitida sustentada en la existencia de las resoluciones administrativas ya citadas que uniformemente resolvieron declarar improcedente la comunicación de huelga cursada por el Sindicato [REDACTED], y pese a que en el procedimiento administrativo se desestimó la procedencia de la paralización de labores, se llevó a cabo la paralización programada, y sin respetar la aplicación del principio de ejecutoriedad administrativa, se concretó la misma, motivo por el que devino en ilegal, huelga en la que participó el demandante quedando acreditada su responsabilidad con independencia de la calificación que se la haya dado en la mencionada Carta. En ese sentido, este Supremo Colegiado 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 del demandante. (Casación N° 26928-2018 de fecha 18 de abril de 2022, décimo noveno considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 13579-2019 de fecha 09 de agosto de 2022, respecto a que la sanción se produjera después a que todas las instancias administrativas reconocieran que la huelga era improcedente, indicó:

Noveno. (...) De la línea argumentativa expuesta y desde una perspectiva cronológica, la sanción impuesta consistente en una severa llamada de atención escrita mediante carta notarial de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete<sup>3</sup>, 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 (Casación N° 13579-2019 de fecha 09 de agosto de 2022, noveno considerando)

Décimo. Cabe enfatizar que la Carta de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, en la cual se le impuso al demandante la sanción de severa llamada de atención escrita, por haber paralizado intempestivamente sus labores, fue sustentada en la existencia de las resoluciones administrativas ya citadas que uniformemente resolvieron declarar improcedente la comunicación de huelga cursada por el Sindicato [REDACTED], y pese a que en el procedimiento administrativo se desestimó la procedencia de la paralización de labores, se llevó a cabo la paralización programada, y sin respetar la aplicación del principio de ejecutoriedad administrativa<sup>4</sup>, se concretó la misma, motivo por el que devino en ilegal, huelga en la que participó el demandante quedando acreditada su responsabilidad con independencia de la calificación que se la haya dado en la mencionada Carta. En ese sentido, este Supremo Colegiado 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. (Casación N° 13579-2019 de fecha 09 de agosto de 2022, décimo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 23339-2019 de fecha 03 de agosto de 2022, respecto a que la sanción se produjera después a que todas las instancias administrativas reconocieran que la huelga era improcedente, indicó:

Undécimo. Que, habiendo paralizado ilegalmente sus labores el trabajador, era posible que su empleador le aplicase una sanción, tal como lo hizo mediante Carta del dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatro, con la cual le impuso la medida disciplinaria de severa llamada de atención escrita, teniendo respaldo esta decisión en las resoluciones administrativas ya citadas, donde se declaró improcedente la comunicación de huelga cursada por el Sindicato [REDACTED], huelga que devino en ilegal. (Casación N° 23339-2019 de fecha 03 de agosto de 2022, undécimo considerando)

### **3.2.5 LA SANCIÓN APLICADA RESULTA PROPORCIONAL**

El argumento toma en consideración los días que incumplió el contrato laboral al acatar la huelga improcedente y la sanción que recibió, se aprecia que se mantiene este argumento ya sea si se aplicó la sanción de suspensión sin goce de haberes o severa llamada de atención.

La Corte Suprema, en la Cas. N° 14071-2018, de fecha 15 de octubre de 2021, respecto a que la sanción resulta proporcional, indicó:

Décimo noveno. En dicho contexto, la sanción disciplinaria de severa llamada de atención escrita, establecida por la parte empleadora a un trabajador incurso en una deliberada paralización de labores por quince días sucesivos que no ha sido considerada procedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, será considerada legal y válida. Más aún si dicha sanción disciplinaria, que es materia de la presente impugnación judicial, guarda proporcionalidad con el número de días irregulares (15 días) en los cuales el demandante no ha brindado su prestación personal de labores y razonabilidad con el incumplimiento comprobado del contrato laboral suscrito entre las partes, 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 debe ser amparada. (Casación N° 14071-2018, de fecha 15 de octubre de 2021, décimo noveno considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 26928-2018 de fecha 18 de abril de 2022, respecto a que la sanción resulta proporcional, indicó:

Vigésimo. En dicho contexto, la sanción disciplinaria de severa llamada de atención escrita, establecida por la parte empleadora a un trabajador incurso en una deliberada paralización de labores por días sucesivos que no ha sido considerada procedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, será considerada legal y válida. Más aún si dicha sanción disciplinaria, que es materia de la presente impugnación judicial, guarda proporcionalidad con el número de días irregulares en los cuales el demandante no ha brindado su prestación personal de labores y razonabilidad con el incumplimiento comprobado del contrato laboral suscrito entre las partes, 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 debe ser amparada. (Casación N° 26928-2018 de fecha 18 de abril de 2022, vigésimo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 14223-2019 de fecha 23 de junio de 2022, respecto a que la sanción resulta proporcional, indicó:

Décimo octavo. Por las razones expuestas, y estando acreditada la responsabilidad del trabajador por su participación en la paralización de labores, este Supremo Colegiado considera que en el presente caso, se está 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. En dicho contexto, la sanción establecida por la parte empleadora a un trabajador incurso en una deliberada paralización de labores, será considerada legal y válida, más aún, sí la sanción de suspensión de labores sin goce de haber, que es materia de la presente impugnación judicial, guarda proporcionalidad y razonabilidad con el incumplimiento comprobado del contrato laboral suscrito entre las partes, la ley y las decisiones administrativas que establecieron la improcedencia del ejercicio del derecho de huelga por parte del demandante. (Casación N° 14223-2019 de fecha 23 de junio de 2022, décimo octavo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 17523-2019 de fecha 07 de julio de 2022, respecto a que la sanción resulta proporcional, indicó:

Décimo octavo. Por las razones expuestas, y estando acreditada la responsabilidad del trabajador por su participación en la paralización de labores, este Supremo Colegiado considera que, en el presente caso, se está 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. En dicho contexto, la sanción establecida por la parte empleadora a un trabajador incurso en una deliberada paralización de labores, será considerada legal y válida, más aún, sí la sanción de suspensión de labores sin goce de haber, que es materia de la presente impugnación judicial, guarda proporcionalidad y razonabilidad con el incumplimiento comprobado del contrato laboral suscrito entre las partes, la ley y las decisiones administrativas que establecieron la improcedencia del ejercicio del derecho de huelga por parte del demandante. (...) (Casación N° 17523-2019 de fecha 07 de julio de 2022, décimo octavo considerando)

### **3.3 POSICIÓN DE LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA**

En cambio, en relación a la impugnación de medidas disciplinarias por la ejecución de una huelga improcedente, la Cuarta Sala ha decidido, de manera constante, apartarse de la doctrina jurisprudencial vinculante vigente, apuntando a invalidar la sanción aplicada al trabajador que ejecuta huelga improcedente con los siguientes principales argumentos:

#### **3.3.1 LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS DE IMPROCEDENCIA NO RESULTABAN EJECUTABLES YA QUE AL SER IMPUGNADAS NO ERAN DEFINITIVAS EN EL MOMENTO QUE SE EJECUTÓ LA HUELGA**

Al momento de ejecutarse la huelga la improcedencia la decisión de improcedencia no era definitiva puesto que el acto administrativo que declaraba la misma había sido impugnado por el sindicato.

La Corte Suprema, en la Cas. N° 1648-2019 de fecha 19 de marzo de 2021, respecto a que la decisión administrativa de improcedencia al ser impugnada no resultaba ejecutable porque no era un pronunciamiento definitivo, indicó:

8.5 En ese orden de ideas, queda claro que la declaración de improcedencia de la huelga no había adquirido firmeza al momento en que emitió la orden de abstención de realizar la huelga a los trabajadores, porque dicha decisión había sido impugnada por el sindicato. (Casación N° 1648-2019 de fecha 19 de marzo de 2021, octavo considerando)

(...) En cuanto si bien la Autoridad Administrativa de Trabajo dispuso la abstención de los trabajadores, incluyendo el demandante, de realizar la huelga planificada a partir del diez de marzo de dos mil diecisiete, dicha decisión no quedó firme pues fue impugnada por el Sindicato de trabajadores de [REDACTED], por lo que los trabajadores que no asistieron a laborar no incurrieron en una paralización intempestiva ni asumieron una conducta injustificada, sino que acataron la huelga que posteriormente adquirió firmeza respecto a su improcedencia con la Resolución Directoral General N° 39- 2017/MTPE/2/14, de fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, cuando ya había sido levantada la huelga indefinida que sucedió el veinticuatro de marzo del dos mil diecisiete. De ese modo la sanción impuesta por la demandada al actor, consistente en una severa llamada de atención escrita por la falta consistente en paralización intempestiva de labores, resulta irrazonable debido a que la paralización en mención constituyó el ejercicio democrático del derecho de huelga y libertad sindical del demandante. Por lo que este extremo también deviene en infundado. (Casación N° 1648-2019 de fecha 19 de marzo de 2021, décimo segundo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 89-2019 de fecha 29 de septiembre de 2021, respecto a que la decisión administrativa de improcedencia al ser impugnada no resultaba ejecutable porque no era un pronunciamiento definitivo, indicó:

Pues del contenido de la carta de sanción disciplinaria de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, se observa que se le sanciona al actor por una supuesta paralización intempestiva, siendo que no se trató de ello (ausencia de tipicidad) sino del ejercicio regular del derecho a la huelga, la misma que fue ejercida mientras aún no había un pronunciamiento final sobre la improcedencia de la comunicación de plazo de huelga presentado por el Sindicato [REDACTED] a la autoridad administrativa de trabajo. Por otro lado, atendiendo el principio de legalidad, resulta pertinente indicar que la sanción impuesta al actor contraviene

el citado principio, ello debido a que la huelga se paralizó el veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete antes de que se emita el pronunciamiento final de la autoridad administrativa de trabajo, que declara improcedente la comunicación de huelga, y con ello da por agotada la vía administrativa, la misma que se emitió con fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete. (Casación N° 89-2019 de fecha 29 de septiembre de 2021, trigésimo cuarto considerando).

La Corte Suprema, en la Cas. N° 1812-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, respecto a que la decisión administrativa de improcedencia al ser impugnada no resultaba ejecutable porque no era un pronunciamiento definitivo, indicó:

DECIMO. – Por otro lado, respecto a la declaración de improcedencia de la huelga, un primer aspecto a tener en cuenta es que solo surte efectos la declaración de improcedencia de huelga cuando así lo determina la Autoridad Administrativa de Trabajo en resolución definitiva, esto es, una vez que haya quedado consentida la declaración de improcedencia o una vez agotados los recursos impugnatorios que prevé el ordenamiento jurídico. (Casación N° 1812-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, décimo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 28952-2018 de fecha 15 de setiembre de 2021, respecto a que la decisión administrativa de improcedencia al ser impugnada no resultaba ejecutable porque no era un pronunciamiento definitivo, indicó:

Por otro lado, atendiendo el principio de legalidad, resulta pertinente indicar que la sanción impuesta al actor contraviene el citado principio, ello debido a que la huelga se paralizó el veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete antes de que se emita el pronunciamiento final de la autoridad administrativa de trabajo, que declara improcedente la comunicación de huelga, y con ello da por agotada la vía administrativa, la misma que se emitió con fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, siendo que a partir de esta última fecha conforme lo establece el artículo 39 del Decreto Supremo número 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, se configura lo siguiente: Artículo 39. - Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga 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. (Casación N° 28952-2018 de fecha 15 de setiembre de 2021, trigésimo cuarto considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 5216-2019 de fecha 27 de abril de 2023, respecto a que la decisión administrativa de improcedencia al ser impugnada no resultaba ejecutable porque no era un pronunciamiento definitivo, indicó:

Un primer aspecto a tener en cuenta es que solo surte efectos la declaración de improcedencia de huelga cuando así lo determina la Autoridad Administrativa de Trabajo en resolución definitiva, esto es, una vez que haya quedado consentida la declaración de improcedencia o una vez agotados los recursos impugnatorios que prevé el ordenamiento jurídico. (Casación N° 5216-2019 de fecha 27 de abril de 2023, séptimo considerando)

### **3.3.2 LA EJECUCIÓN DE LA HUELGA IMPROCEDENTE NO FUE UNA PARALIZACIÓN INTEMPESTIVA**

Señala que existiría una comunicación previa, que eliminaría el carácter intempestivo de la paralización. Esa comunicación fue la de plazo de huelga que luego fuese declarada improcedente por la AAT.

La Corte Suprema, en la Cas. N° 1648-2019 de fecha 19 de marzo de 2021, respecto a que no fue paralización intempestiva, indicó:

8.8 Cabe agregar al respecto que el artículo 25 de literal a) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad prevé como supuesto de falta grave a la reiterada paralización intempestiva de labores que se presenta, además cabría agregarse, el que cuando se produzca la interrupción, ésta no haya sido notificada al empleador, supuesto que no resultaría aplicable al caso del actor en la medida que el empleador fue informado oportunamente por el sindicato de la solicitud de huelga. (Casación N° 1648-2019 de fecha 19 de marzo de 2021, octavo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 30494-2018 de fecha 19 de marzo de 2021, respecto a que no fue paralización intempestiva, indicó:

9.7. Es así que, ha quedado demostrado que el Sindicato de Trabajadores de la [REDACTED] comunicó a su empleador de la paralización acordada en asamblea general efectuada el veintitrés de febrero de dos mil diecisiete; tal como se desprende de la Resolución Directoral General N° 39-2017/MTPE/2/14; en consecuencia, no podría considerarse que la paralización efectuada por el sindicato en el que participó el accionante tuvo la calidad de intempestiva, más aún que de los hechos probados se tiene que el referido sindicato del que es parte el actor, dio inicio al procedimiento de huelga conforme a las disposiciones de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cursando la comunicación a su empleador y a la autoridad de trabajo de acuerdo al artículo 73 del Decreto Supremo N° 01 0-2003-TR; es decir, que el demandante ejerció válidamente su derecho a la huelga reconocido constitucionalmente. (Casación N° 30494-2018 de fecha 19 de marzo de 2021; noveno considerando)

9.8. En conclusión, no puede considerarse que el demandante haya incurrido en paralización intempestiva de labores, como lo argumenta la empresa demandada, sino en el ejercicio regular de su derecho a huelga, y, en consecuencia, la medida disciplinaria impuesta por el empleador resulta indebida; por lo que, la casación deviene en infundada. (Casación N° 30494-2018 de fecha 19 de marzo de 2021; noveno considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 28952-2018 de fecha 15 de setiembre de 2021, respecto a que no fue paralización intempestiva, indicó:

Vigésimo Tercero: En concordancia con lo expuesto, la alegada cesación de labores intempestiva no resulta ser cierta pues el Sindicato [REDACTED] 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 a partir del diez de marzo de dos mil diecisiete y cuando fue declarada improcedente la huelga, ejerció su derecho de contradicción, pluralidad de instancia e 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 seis a treinta y ocho). Todo esto refleja que la demandada de manera inequívoca conoció de antemano las actividades que iba a realizar el sindicato, no configurándose de tal modo el supuesto prescrito en el artículo 81 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo número 010-2003-TR. (Casación N° 28952-2018 de fecha 15 de setiembre de 2021, vigésimo tercero considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 2683-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, respecto a que no fue paralización intempestiva, indicó:

En suma, una paralización intempestiva viene a ser una modalidad irregular de la huelga que se materializa cuando hay una paralización colectiva repentina de la actividad laboral por parte de los trabajadores, sin que la organización sindical haya cumplido con comunicar la decisión de huelga al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con los días de antelación que exige la ley. Si ello es así, no es correcto interpretar -como lo hace la parte demandada que la paralización intempestiva viene a ser aquella paralización con abandono del centro de trabajo luego de declararse improcedente la huelga por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. La paralización intempestiva en términos conceptuales no está vinculada a la declaración de improcedencia de la huelga, pues al no existir una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo (presupuesto de la paralización intempestiva), en rigor, ni siquiera hay posibilidad de un pronunciamiento de improcedencia. En tal virtud, los días de inasistencia del trabajador demandante desde el 10 al 24 de marzo de 2017, con motivo de la declaración de huelga realizada por la organización sindical, no califican como paralización intempestiva, pues conforme han determinado las instancias de mérito, la organización sindical sí comunicó con más de cinco días de anticipación a la Autoridad Administrativa de Trabajo y al empleador la declaración de huelga. (Casación N° 2683-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, noveno considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 4372-2019 de fecha 27 de abril de 2023, respecto a que no fue paralización intempestiva, indicó:

En suma, una paralización intempestiva viene a ser una modalidad irregular de la huelga que se materializa cuando hay una paralización colectiva repentina de la actividad laboral por parte de los trabajadores, sin que la organización sindical haya cumplido con comunicar la decisión de huelga al empleador y a la autoridad administrativa de trabajo, con los días de antelación que exige la ley. Si ello es así, no es correcto interpretar –como lo hace la parte demandada– que la paralización intempestiva viene a ser aquella paralización con abandono del centro de trabajo luego de declararse improcedente la comunicación de huelga por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Por tanto, debe quedar en claro que la paralización intempestiva en términos conceptuales no está vinculada a la declaración de improcedencia de la comunicación de huelga, pues al no existir una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo (presupuesto de la paralización intempestiva), en rigor, ni siquiera hay posibilidad de un pronunciamiento de improcedencia. En tal virtud, los días de inasistencia del trabajador demandante desde el diez al veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete, con motivo de la declaración de huelga realizado por la organización sindical, no califican como paralización intempestiva, pues conforme han determinado las instancias de mérito, la organización sindical sí comunicó con más de cinco días de anticipación a la autoridad de trabajo y al empleador la declaración de huelga. (Casación N° 4372-2019 de fecha 27 de abril de 2023, noveno considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 5216-2019 de fecha 27 de abril de 2023, respecto a que no fue paralización intempestiva, indicó:

En suma, una paralización intempestiva viene a ser una modalidad irregular de la huelga que se materializa cuando hay una paralización colectiva repentina de la actividad laboral por parte de los trabajadores, sin que la organización sindical haya cumplido con comunicar la decisión de huelga al empleador y a la autoridad administrativa de trabajo, con los días de antelación que exige la ley. Si ello es así, no es correcto interpretar –como lo hace la parte demandada– que la paralización intempestiva viene a ser aquella paralización con abandono del centro de trabajo luego de declararse improcedente la huelga por parte de la

autoridad de trabajo. La paralización intempestiva en términos conceptuales no está vinculada a la declaración de improcedencia de la huelga, pues al no existir una comunicación a la autoridad administrativa de trabajo (presupuesto de la paralización intempestiva), en rigor, ni siquiera hay posibilidad de un pronunciamiento de improcedencia. En tal virtud, los días de inasistencia del trabajador demandante desde el diez al veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete, con motivo de la declaración de huelga realizado por la organización sindical, no califican como paralización intempestiva, pues conforme han determinado las instancias de mérito, la organización sindical sí comunicó con más de cinco días de anticipación a la autoridad de trabajo y al empleador la declaración de huelga. (Casación N° 5216-2019 de fecha 27 de abril de 2023, noveno considerando)

### **3.3.3 SE SANCIONÓ ANTES DE DECLARAR ILEGAL LA HUELGA**

La Sala argumenta que era un requisito previo a la sanción que la huelga sea declarada ilegal de forma firme y que se haya requerido la reincorporación de los trabajadores. Señala que la huelga solo termina si es declarada ilegal.

La Corte Suprema, en la Cas. N° 30494-2018 de fecha 19 de marzo de 2021, respecto a que se sancionó antes de que se declare ilegal la huelga, indicó:

9.4. También es un hecho no controvertido que la paralización efectuada por el actor fue anterior a la comunicación de ilegalidad de la huelga; es decir, de la resolución con la que quedó ejecutoriada la decisión de improcedencia de la huelga dictada por la autoridad administrativa, por lo que la imposición de la sanción por parte del empleador no respetó los alcances del artículo 73 del Decreto Supremo N° 011-92-TR; por lo que, el ejercicio de su poder de dirección se realizó prematuramente. (Casación N° 30494-2018 de fecha 19 de marzo de 2021; noveno considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 2683-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, respecto a que se sancionó antes de que se declare ilegal la huelga, indicó:

Por lo tanto, en nuestra legislación, técnicamente la declaración de improcedencia de una huelga que ya se viene ejecutando, no surte ningún efecto en el contrato de trabajo de los huelguistas. Es la declaración de ilegalidad de la

huelga la que obliga al trabajador a reincorporarse a su trabajo y por lo tanto es dicha declaración de ilegalidad de la que se pueden derivar consecuencias disciplinarias por la no-prestación de servicios por parte del trabajador. (Casación N° 2683-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, octavo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 28952-2018 de fecha 15 de setiembre de 2021, respecto a que para culminar la huelga tenía que ser declarada ilegal:

En ese orden de análisis, la huelga, en el caso concreto, no necesariamente terminaba con la declaratoria de improcedencia, sino recién cuando sea declarada ilegal, tal como así lo establece el artículo 85 inciso d) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR; lo que no ha ocurrido en el caso de autos; por tanto, si no existe la declaratoria de ilegalidad de la huelga, habiendo el Sindicato [REDACTED] comunicado al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo el inicio de la paralización de labores desde el diez de marzo de dos mil diecisiete, tal decisión constituye el ejercicio legítimo del derecho de huelga, más aún si: 1.- Frente a la declaratoria de improcedencia de la huelga, el Sindicato [REDACTED] planteó recurso de apelación y luego el de revisión; 2.- Que el recurso de revisión fue resuelto el treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, cuando la huelga ya había concluido el veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete; 3.- Que no hubo requerimiento del empleador a los trabajadores para que se reincorporen a las labores (Casación N° 28952-2018 de fecha 15 de setiembre de 2021, cuadragésimo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 94-2019 de fecha 29 de setiembre de 2021, respecto a que para culminar la huelga tenía que ser declarada ilegal:

9.3. En ese orden de análisis, la huelga, en el caso concreto, no necesariamente terminaba con la declaratoria de improcedencia, sino recién cuando era declarada ilegal, tal como así lo establece el artículo 85 inciso d) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR; en concordancia con el artículo 84 inciso a) del mismo texto legal, que prescribe que la huelga será declarada ilegal, si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente; declaración de

ilegalidad que no ha ocurrido en el caso de autos; por tanto, si no existe la declaratoria de ilegalidad de la huelga, habiendo el Sindicato [REDACTED] comunicado al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo el inicio de la paralización de labores desde el diez de marzo de dos mil diecisiete, tal decisión constituye el ejercicio legítimo del derecho de huelga, más aún si: 1.- Frente a la declaratoria de improcedencia de la huelga, el Sindicato [REDACTED] planteó recurso de apelación y luego el de revisión; 2.- Que el recurso de revisión fue resuelto el treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, cuando la huelga ya había concluido el veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete; 3.- Que no hubo requerimiento del empleador a los trabajadores para que se reincorporen a las labores. (Casación N° 94-2019 de fecha 29 de septiembre de 2021, noveno considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 4372-2019 de fecha 27 de abril de 2023, respecto a que se sancionó antes de que se declare ilegal la huelga, indicó:

Por lo tanto, en nuestra legislación, técnicamente la declaración de improcedencia de la comunicación de una huelga que ya se viene ejecutando, no surte ningún efecto en el contrato de trabajo de los huelguistas. Es la declaración de ilegalidad de la huelga la que obliga al trabajador a reincorporarse a su trabajo y por lo tanto es dicha declaración de ilegalidad de la que se pueden derivar consecuencias disciplinarias por la no-prestación de servicios por parte del trabajador. (Casación N° 4372-2019 de fecha 27 de abril de 2023, séptimo considerando)

Las inasistencias de los trabajadores en el marco de la declaración de huelga, ocurridas antes de un pronunciamiento firme sobre la ilegalidad de la misma por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, no califica como infracción o incumplimiento de obligaciones laborales, sino que constituye el ejercicio legítimo de un derecho que tiene respaldo constitucional: derecho a la huelga. (Casación N° 4372-2019 de fecha 27 de abril de 2023, décimo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 5216-2019 de fecha 27 de abril de 2023, respecto a que se sancionó antes de que se declare ilegal la huelga, indicó:

Por lo tanto, en nuestra legislación, técnicamente la declaración de improcedencia de una huelga que ya se viene ejecutando, no surte ningún efecto en el contrato de trabajo de los huelguistas. Es la declaración de ilegalidad de la huelga la que obliga al trabajador a reincorporarse a su trabajo y por lo tanto es dicha declaración de ilegalidad de la que se pueden derivar consecuencias disciplinarias por la no-prestación de servicios por parte del trabajador. (Casación N° 5216-2019 de fecha 27 de abril de 2023, octavo considerando)

Es decir, el empleador solo puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores cuando estos incurran en supuestos de infracción o incumplimiento de las obligaciones laborales. Sin embargo, como hemos adelantado de forma precedente, las inasistencias de los trabajadores en el marco de la declaración de huelga, ocurridas antes de un pronunciamiento firme sobre la ilegalidad de la misma por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, no califica como infracción o incumplimiento de obligaciones laborales, sino que constituye el ejercicio legítimo de un derecho que tiene respaldo constitucional: derecho a la huelga. (Casación N° 5216-2019 de fecha 27 de abril de 2023, décimo considerando)

### **3.3.4 LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA NO SE CONFIGURA AUTOMÁTICAMENTE**

Señala que, no existiendo norma que ordene el regreso de los trabajadores a la labor si es declarada improcedente la huelga.

La Corte Suprema, en la Cas. N° 2683-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, respecto a que la ilegalidad de la huelga no se configura automáticamente:

Es que la ilegalidad de la huelga no se configura de forma automática una vez ocurran los supuestos de hecho previstos en el artículo 84 de la LRCT, sino que es necesario que así lo declare la Autoridad Administrativa de Trabajo en resolución definitiva, entiéndase, en resolución consentida o ejecutoriada. (Casación N° 2683-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, sétimo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 1812-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, respecto a que la ilegalidad de la huelga no se configura automáticamente:

Un segundo aspecto a considerar es que la ilegalidad de la huelga no se configura de forma automática una vez ocurran los supuestos de hecho previstos en el artículo 84 de la LRCT, sino que es necesario que así lo declare la Autoridad Administrativa de Trabajo en resolución definitiva, entiéndase, en resolución consentida o ejecutoriada. (Casación N° 1812-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, décimo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 4372-2019 de fecha 27 de abril de 2023, respecto a que la ilegalidad de la huelga no se configura automáticamente:

La ilegalidad de la huelga no se configura de forma automática una vez ocurran los supuestos de hecho previstos en el artículo 84 de la LRCT, en tanto, es necesario que así lo declare la Autoridad Administrativa de Trabajo en resolución definitiva, entiéndase, en resolución consentida o ejecutoriada. (Casación N° 4372-2019 de fecha 27 de abril de 2023, sexto considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 5216-2019 de fecha 27 de abril de 2023, respecto a que la ilegalidad de la huelga no se configura automáticamente:

La ilegalidad de la huelga no se configura de forma automática una vez ocurran los supuestos de hecho previstos en el artículo 84 de la LRCT, sino que es necesario que así lo declare la Autoridad Administrativa de Trabajo en resolución definitiva, entiéndase, en resolución consentida o ejecutoriada. (Casación N° 5216-2019 de fecha 27 de abril de 2023, séptimo considerando)

### **3.3.5 LA CONSECUENCIA JURÍDICA DE LA MATERIALIZACIÓN DE UNA HUELGA DECLARADA IMPROCEDENTE ES QUE PUEDE SER DECLARADA ILEGAL**

Señala que, la única consecuencia regulada en la norma es que se declare ilegal la huelga si es ejecutada.

La Corte Suprema, en la Cas. N° 1812-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, respecto a que la consecuencia jurídica de la declaración de improcedencia de una huelga es que puede ser declarada ilegal, indicó:

La consecuencia jurídica de que se materialice la huelga aun cuando fue declarada improcedente en resolución definitiva es que la Autoridad Administrativa de Trabajo puede declararla como ilegal, de oficio o a pedido de

parte. Esa es, pues, en esencia, la única consecuencia regulada en la norma para los casos en los que la huelga se materializa no obstante haber sido declarada improcedente. No existe ni en la ley ni en la norma reglamentaria ningún dispositivo que conmine a los trabajadores a reincorporarse a su centro de trabajo inmediatamente después de declarada la improcedencia de la huelga, como sí ocurre, por ejemplo, en los casos de declaración de ilegalidad de la huelga. Lo que significa que la declaración de improcedencia, en puridad, solo constituye una condición previa para declarar la huelga como ilegal. (Casación N° 1812-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, décimo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 2683-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, respecto a que la consecuencia jurídica de la declaración de improcedencia de una huelga es que puede ser declarada ilegal, indicó:

La consecuencia jurídica de que se materialice la huelga aun cuando fue declarada improcedente en resolución definitiva es que la Autoridad Administrativa de Trabajo puede declararla como ilegal, de oficio o a pedido de parte. Esa es, pues, en esencia, la única consecuencia regulada en la norma para los casos en los que la huelga se materializa no obstante haber sido declarada improcedente. No existe ni en la ley ni en la norma reglamentaria ningún dispositivo que conmine a los trabajadores a reincorporarse a su centro de trabajo inmediatamente después de declarada la improcedencia de la huelga, como sí ocurre, por ejemplo, en los casos de declaración de ilegalidad de la huelga. Lo que significa que la declaración de improcedencia, en puridad, solo constituye una condición previa para declarar la huelga como ilegal. (Casación N° 2683-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, sétimo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 4372-2019 de fecha 27 de abril de 2023, respecto a que la consecuencia jurídica de la declaración de improcedencia de una huelga es que puede ser declarada ilegal, indicó:

La consecuencia jurídica de que se materialice la huelga aun cuando la comunicación de la misma fue declarada improcedente es que la Autoridad Administrativa de Trabajo puede declararla como ilegal, de oficio o a pedido de parte. No existe ni en la ley ni en la norma reglamentaria ningún dispositivo que conmine a los trabajadores a reincorporarse a su centro de trabajo

inmediatamente después de declarada la improcedencia de la comunicación de la huelga, como sí ocurre, por ejemplo, en los casos de declaración de ilegalidad de la misma. Lo que significa que la declaración de improcedencia de la comunicación de la huelga, en puridad, solo constituye una condición previa para declarar la huelga como ilegal. (Casación N° 4372-2019 de fecha 27 de abril de 2023, sexto considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 5216-2019 de fecha 27 de abril de 2023, respecto a que la consecuencia jurídica de la declaración de improcedencia de una huelga es que puede ser declarada ilegal, indicó:

La consecuencia jurídica de que se materialice la huelga aun cuando fue declarada improcedente en resolución definitiva es que la Autoridad Administrativa de Trabajo puede declararla como ilegal, de oficio o a pedido de parte. Esa es, pues, en esencia, la única consecuencia regulada en la norma para los casos en los que la huelga se materializa no obstante haber sido declarada improcedente. No existe ni en la ley ni en la norma reglamentaria ningún dispositivo que conmine a los trabajadores a reincorporarse a su centro de trabajo inmediatamente después de declarada la improcedencia de la huelga, como sí ocurre, por ejemplo, en los casos de declaración de ilegalidad de la huelga. Lo que significa que la declaración de improcedencia, en puridad, solo constituye una condición previa para declarar la huelga como ilegal. (Casación N° 5216-2019 de fecha 27 de abril de 2023, séptimo considerando)

### **3.3.6 DECIDE APARTARSE DE LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE VIGENTE**

En algunos casos se aparta de la Casación Laboral N° 25646-2017- Arequipa, en otros de la Casación Laboral N° 22596-2018 Lambayeque, en otros de ambas casaciones y en algunos últimos casos emplean la revocatoria:

La Corte Suprema, en la Cas. N° 1648-2019 de fecha 19 de marzo de 2021, respecto al apartamiento de la doctrina jurisprudencial, indicó:

DÉCIMO TERCERO: Este Colegiado Supremo ha decidido apartarse del precedente judicial establecido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Suprema en la Casación Laboral número 25646-2017-

Arequipa, para lo cual invocamos la aplicación del segundo párrafo del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, conforme a los considerando antes expuestos. (Casación N° 1648-2019 de fecha 19 de marzo de 2021, décimo tercero considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 30494-2018 de fecha 19 de marzo de 2021, respecto al apartamiento de la doctrina jurisprudencial, indicó:

9.9. Este Colegiado Supremo ha decidido apartarse de la doctrina jurisprudencial emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Suprema en la Casación Laboral N° 25646 -2017-Arequipa, para lo cual invocamos la aplicación del segundo párrafo del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, conforme a los considerandos antes expuestos. (Casación N° 30494-2018 de fecha 19 de marzo de 2021; noveno considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 29160-2018 de fecha 15 de septiembre de 2021, respecto al apartamiento de la doctrina jurisprudencial, indicó:

DÉCIMO SEGUNDO. - Este Colegiado Supremo ha decidido apartarse de la doctrina jurisprudencial establecida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Suprema, en la Casación Laboral número 25646-2017-Arequipa, para lo cual invocamos la aplicación del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, conforme a los considerandos antes expuestos. (Casación N° 29160-2018 de fecha 15 de septiembre de 2021, décimo segundo considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 89-2019 de fecha 29 de septiembre de 2021, respecto al apartamiento de la doctrina jurisprudencial, indicó:

Cuadragésimo Primero: Este colegiado supremo ha decidido apartarse de la doctrina jurisprudencial establecida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Suprema en la CASACION LABORAL número 25646-2017-AREQUIPA, así como en la CASACIÓN LABORAL número 22596- 2018-LAMBAYEQUE, atendiendo a los fundamentos expuestos en los considerandos precedentes. Para lo cual invocamos la aplicación del segundo párrafo del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica

del Poder Judicial. (Casación N° 89-2019 de fecha 29 de septiembre de 2021, cuadragésimo primero considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 94-2019 de fecha 29 de septiembre de 2021, respecto al apartamiento de la doctrina jurisprudencial, indicó:

DÉCIMO SEGUNDO. - Este Colegiado Supremo ha decidido apartarse del precedente judicial establecido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Suprema en la Casación Laboral número 25646-2017 Arequipa, así como en la Casación Laboral número 22596-2018 Lambayeque, para lo cual invocamos la aplicación del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, conforme a los considerandos antes expuestos. (Casación N° 94-2019 de fecha 29 de septiembre de 2021, décimo segundo considerando).

La Corte Suprema, en la Cas. N° 1812-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, respecto al apartamiento de la doctrina jurisprudencial, indicó:

VIGÉSIMO CUARTO. - La suscrita se aparta de los criterios pronunciados en anteriores Casaciones; en virtud del análisis del presente caso, y de conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-93-JUS; en este sentido, se aparta de cualquier criterio distinto al señalado en la presente ejecutoria. (Casación N° 1812-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, vigésimo cuarto considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 2683-2019 de fecha 24 de noviembre de 2022, respecto al apartamiento de la doctrina jurisprudencial, indicó:

DÉCIMO CUARTO. En este punto es necesario indicar que la Señora Jueza Suprema Vera Lazo en pronunciamientos similares asumió otro criterio; sin embargo, en virtud del análisis del presente caso y los fundamentos expuestos por el Juez Ponente, se varía de criterio de conformidad con el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-93-JUS; en este sentido, se aparta de cualquier criterio distinto al señalado en la presente ejecutoria. (décimo cuarto considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 4372-2019 de fecha 27 de abril de 2023, respecto al apartamiento de la doctrina jurisprudencial, indicó:

DÉCIMO TERCERO. Los Jueces Supremos que suscribimos la presente resolución nos apartamos de los criterios jurisdiccionales asumidos en procesos precedentes, en los que se ha señalado que el empleador sí puede sancionar disciplinariamente al trabajador por las inasistencias ocurridas luego de declarada la improcedencia de la huelga. Los fundamentos que motivan la variación de criterio son los expresados en la presente resolución y tienen sustento en el tercer párrafo del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Casación N° 4372-2019 de fecha 27 de abril de 2023, décimo tercero considerando)

La Corte Suprema, en la Cas. N° 5216-2019 de fecha 27 de abril de 2023, respecto al apartamiento de la doctrina jurisprudencial, indicó:

DÉCIMO CUARTO. Los Jueces Supremos que suscribimos la presente resolución nos apartamos de los criterios jurisdiccionales asumidos en procesos precedentes, en los que se ha señalado que el empleador sí puede sancionar disciplinariamente al trabajador por las inasistencias ocurridas luego de declarada la improcedencia de la huelga. Los fundamentos que motivan la variación de criterio son los expresados en la presente resolución y tienen sustento en el tercer párrafo del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Casación N° 5216-2019 de fecha 27 de abril de 2023, décimo cuarto considerando)

### **3.4 ANÁLISIS DE LAS POSICIONES**

#### **3.4.1 COMPARACIÓN**

Se evidencia que entre ambas posiciones existen argumentos que se contraponen, los cuales podemos graficarlos en la siguiente tabla comparativa:

**TABLA N° 01**

COMPARACIÓN DE POSICIONES		
CRITERIO	SEGUNDA SALA	CUARTA SALA
El acto administrativo de declaración de improcedencia del plazo de huelga	Por ley, el acto administrativo que declaró la improcedencia producía ejecutoria y aunque se interpusieran recursos impugnatorios no se suspende su ejecución	Las decisiones administrativas de improcedencia no resultaban ejecutables ya que al ser impugnadas no eran definitivas en el momento que se ejecutó la huelga.
La ejecución de la paralización	Los derechos fundamentales no son absolutos, la huelga no es una excepción.	La ejecución de la huelga improcedente no fue una paralización intempestiva
El momento de la sanción	La sanción se produjo después de que todas las instancias administrativas reconocieran que era huelga improcedente.	Se sancionó antes de declarar ilegal la huelga.
Postura sobre la Doctrina Jurisprudencial Vinculante vigente	Uso de la doctrina jurisprudencial vinculante contenida en las Casaciones Laborales N° 25646-2017 Arequipa y/o N° 22596-2018 Lambayeque.	Decide apartarse de la doctrina jurisprudencial vinculante vigente.
Otros	La sanción aplicada resulta proporcional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ilegalidad de la huelga no se configura automáticamente.</li> <li>• La única consecuencia jurídica de la materialización de una huelga declarada improcedente es que puede ser declarada ilegal.</li> </ul>

### **3.4.2 ANÁLISIS PROPIAMENTE DICHO**

#### **3.4.2.1 EL ACTO ADMINISTRATIVO DE DECLARACIÓN DE IMPROCEDENCIA DEL PLAZO DE HUELGA**

La doctrina calificada como Moron (2019) establece que la ejecutoriedad es el atributo de someter la voluntad de otros para que se realicen determinadas acciones. Además, expresa que la ejecutoriedad se observa en el hecho de que la Administración Pública no tiene la necesidad de buscar u obtener validación judicial sobre la legalidad de sus acciones.

Por otra parte, el Tribunal Constitucional a través de la STC. recaída en el Exp. N° 0015-2005-PI/TC ha establecido que:

La ejecutoriedad del acto administrativo, en cambio, es una facultad inherente al ejercicio de la función de la Administración Pública y tiene relación directa con la eficacia de dicho acto; en tal sentido, habilita a la Administración a hacer cumplir por sí misma un acto administrativo dictado por ella, sin la intervención del órgano judicial, respetando los límites impuestos por mandato legal, así como a utilizar medios de coerción para hacer cumplir un acto administrativo y a contar con el apoyo de la fuerza pública para la ejecución de sus actos cuando el administrado no cumpla con su obligación y oponga resistencia de hecho (STC. recaída en el Exp. N° 0015-2005-PI/TC de fecha 05 de enero de 2006, 44. considerando)

Respecto al sustento constitucional el mismo Tribunal Constitucional, a través de la misma resolución, expresó que la ejecutoriedad es consecuencia derivada del acto administrativo y tiene base constitucional en el artículo 118°, numeral 1, de la Constitución. La misma que ordena a la Administración Pública a hacer cumplir la ley; no obstante, es la Ley N° 27444 la que les da coerción propia a los mandatos administrativos. (STC. recaída en el Exp. N° 0015-2005-PI/TC de fecha 05 de enero de 2006, 45. considerando)

En consecuencia, se puede conceptualizar a la ejecutoriedad del acto administrativo como aquella manifestación por la cual resulta posible la producción de efectos a través de la coacción de la voluntad del administrado, sin que se requiera la homologación o respaldo jurisdiccional. La misma tiene fundamento constitucional en el numeral 1 del

artículo 118° de nuestra Carta Magna y es desarrollada legalmente en el artículo 192° de la Ley N° 27444.

Ahora bien, en consideración de lo anteriormente desarrollado, tenemos que la Segunda Sala sostiene que el acto administrativo que declaraba la improcedencia del plazo de huelga tiene carácter ejecutorio. Este argumento se basa en que, aun cuando se presenten recursos impugnatorios, la ejecución no se suspende.

En contraposición, la Cuarta Sala alega que las decisiones administrativas de improcedencia no son ejecutables, ya que al haber sido impugnadas no alcanzan a ser definitivas en el momento de la ejecución de la huelga. Presenta la idea de que, al encontrarse en proceso de impugnación, las decisiones de improcedencia no poseen firmeza para generar efectos inmediatos.

De la revisión de las posturas y considerando la doctrina y jurisprudencia técnico jurídica sobre la materia, la posición que resulta más convincente respecto a la eficacia de un acto administrativo, como lo es la declaración de la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre la improcedencia del plazo de huelga, es la de la Segunda Sala. El argumento de que el acto administrativo de improcedencia es ejecutorio se alinea con la naturaleza que le ha otorgado la Constitución y ha desarrollado la Ley. La premisa, esbozada por la Cuarta Sala, de que la interposición de recursos suspende su ejecución, es una que no considera ni emplea la norma vigente; es decir, no se apega a nuestro ordenamiento y no ha generado argumento alguno que desvirtúe esa circunstancia. Es importante tener en cuenta que aunque estemos en una controversia de materia laboral deberá persistir el argumento que contemple al sistema jurídico como un universo en el que coexistan las normas y no inaplicar las leyes que apliquen al caso en concreto.

#### **3.4.2.2 LA EJECUCIÓN DE LA PARALIZACIÓN**

Líneas arriba se ha revisado a nivel conceptual que es la huelga improcedente, en este apartado, previo a determinar que Sala tiene una postura más consistente, conceptualizaremos qué es una paralización intempestiva a efecto de analizar si paralizar las labores como trabajador cuando declaran improcedente el plazo de huelga es un exceso en el ejercicio del derecho de huelga o estamos ante un ejercicio regular no sancionable.

La paralización intempestiva es una especie de Huelga Irregular, definición que la misma norma le ha dado a través del artículo 81° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, como podemos visualizar a continuación:

**Artículo 81.-** No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo. (Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 2003, artículo 81°)

Asimismo, la comisión reiterada de la paralización intempestiva constituye falta grave, causal de despido, conforme al artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

A su vez, Arévalo (2022) en la misma línea deja entender que la paralización intempestiva es cuando, sin comunicación al empleador, se interrumpe total o parcialmente las labores, y su reiterancia produce falta grave. (p. 35)

La Segunda Sala sostiene que la paralización efectuada no se encontraba acorde a derecho al ejecutarse pese a que fue declarada improcedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, bajo el entendido de que el ejercicio de un derecho se encuentra limitado por otros derechos; no siendo una excepción la huelga. Señala que el ejercicio de un derecho no puede vulnerar otros derechos constitucionalmente protegidos. Esta posición es un hecho innegable en nuestro Sistema Jurídico, ya se ha establecido incluso como un principio general del derecho. Los derechos absolutos o privilegiados no existen, toda vez que dependen de su ponderación en cada caso en concreto.

Por otro lado, la Cuarta Sala sostiene que la ejecución de la huelga improcedente no constituye una paralización intempestiva porque el empleador tomó conocimiento al momento de ser informado del plazo de huelga. Este argumento tiene fallos relevantes,

el primero es que la comunicación del plazo de huelga fue declarada improcedente, lo que hace razonable inferir que la empresa podía entender de que la huelga no se ejecutaría y podría seguir con sus labores de forma normal, pensar de otra forma es dar a entender que el derecho de huelga se sobrepone a lo que establece la legislación. Otro fallo del argumento es que no estamos ante un caso donde hubiera otras comunicaciones oficiales que determinaran que el empleador tuviera conocimiento de que se desarrollaría una paralización.

En consecuencia, la posición de la Segunda Sala es más consistente al proponer un argumento lógico y alineado a la regulación del derecho a la huelga; mientras que la posición de la Cuarta Sala no genera convencimiento toda vez presenta incongruencias como es que estábamos ante una huelga declarada improcedente y que no hubo otras comunicaciones de que se ejecutaría la paralización.

No resulta lógico pensar que una paralización ya ha sido comunicada por un plazo de huelga que ha sido declarado improcedente, por la ejecutoriedad del acto administrativo y por la lógica en la correcta aplicación del derecho de huelga, toda vez que no es un derecho absoluto.

### **3.4.2.3 EL MOMENTO DE LA SANCIÓN**

La Segunda Sala ha establecido de que la sanción resulta válida porque fue emitida posterior a las resoluciones administrativas que uniformemente resolvieron declarar improcedente la comunicación de huelga del Sindicato, en sus distintas instancias. No resulta contradictorio con el argumento del carácter ejecutorio del acto administrativo porque se entiende que son dos momentos distintos, uno en el cual los trabajadores ignoraron la ejecutoriedad administrativa al momento de paralizar las actividades y el otro al de asegurarse la empresa que el plazo de huelga resultaría improcedente. La Sala considera que el incumplimiento contractual ya se había producido y deja entender que esperar a los fallos administrativos fue para asegurar la razonabilidad de la medida.

En cambio, la Cuarta Sala establece que legalmente tenía que declararse ilegal la huelga, luego requerirse la reincorporación de los trabajadores y, finalmente, se sancione a aquellos que no asistían. Pero, tal posición no puede aplicarse a la realidad de los hechos revisados, ya que lo que sucedía en estos casos era que la improcedencia

en última instancia administrativa se resolvió con fecha posterior a que los trabajadores se reincorporaran a trabajar, es decir, la sala plantea que se llamara a reincorporarse a trabajadores que ya se encontraban trabajando y deja un vacío peligroso respecto a que decisión tomar sobre los días que faltaron al ejecutar la huelga improcedente. Esta posición carga a la empresa con la responsabilidad de la conducta de los trabajadores y apunta a que el incumplimiento contractual realizado no pueda ser sancionado. No considero que resulte válida una perspectiva donde se aproveche el vacío de ejercitar una huelga improcedente y que no existan consecuencias, toda vez que es ignorar la regulación existente para la huelga y abre la posibilidad del abuso del derecho.

En consecuencia, el argumento expresado por la Segunda Sala refuerza la posición de la razonabilidad de la medida disciplinaria aplicada, mientras que el argumento expresado por la Cuarta Sala resulta en una imposibilidad a lo que sucedió en la realidad de los hechos, generando un peligroso vacío que puede derivar en el abuso del derecho.

#### **3.4.2.4 POSTURA SOBRE LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE VIGENTE**

La Segunda Sala optó por tres posibilidades, la primera era aplicar solamente la Doctrina Jurisprudencial Vinculante contenida en la Casación Laboral N° 25646-2017-Arequipa, la segunda aplicar de forma conjunta la Doctrina Jurisprudencial Vinculante contenida en las Casaciones Laborales N° 25646-2017-Arequipa y N° 22596-2018-Lambayeque, y la tercera fue aplicar solamente la Doctrina Jurisprudencial Vinculante contenida en la Casación Laboral N° 22596-2018-Lambayeque.

En cambio, la Cuarta Sala adoptó otras 4 posibilidades, la primera ha sido Apartarse de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante contenida en la Casación Laboral N° 25646-2017, la segunda apartarse de forma conjunta de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante contenida en las Casaciones Laborales N° 25646-2017-Arequipa y N° 22596-2018-Lambayeque, la tercera decir que se apartan genéricamente de los criterios anteriores, sin precisar a qué criterios se refieren, y, finalmente, la cuarta es decir que se apartan pero argumentar una revocatoria, de la cual cabe precisar que no cumple con los requisitos de ley.

Al respecto, el emplear la Doctrina Jurisprudencial Vinculante resulta obligatorio para todas las instancias, salvo que por excepción decidan apartarse o revocarla, pero para realizar esos actos excepcionales debe cumplirse con lo que establece la norma, lo cual, de las dos últimas posibilidades que asume la Cuarta Sala, no se observa.

A saber, la Cuarta Sala no ha considerado que la norma establece que para un apartamiento se debe dejar constancia del precedente obligatorio que desestiman, y para una revocatoria se requiere hacer mención del precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo. En los casos que la Cuarta Sala no mencionó de qué se apartaba o dijo revocar pero no expresó cual revocaban se evidencia una equivocada aplicación del derecho.

Por otro lado, se denota la existencia de una pugna por hacer prevalecer el criterio propio de cada Sala, lo cual naturalmente impacta en la seguridad jurídica, toda vez que la sociedad y las instancias judiciales no saben si finalmente debiera ser válida o no la medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente, pese a que existe Doctrina Jurisprudencial Vinculante de por medio. Actualmente, cada caso está a la suerte de a qué sala suprema caiga el proceso para que se determine la solución, lo cual obviamente va en contra de la predictibilidad, igualdad y uniformidad.

A su vez, llama la atención de que los fallos de la Cuarta Sala han evolucionado de apartarse del precedente a aplicar incorrectamente apartamientos o revocatorias, lo cual no ayuda a generar convencimiento o estandarizar la resolución de estas controversias, sino a generar más desorden.

En consecuencia, se observa que la posición de la Segunda Sala respecto a la doctrina jurisprudencial vinculante vigente de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente ha resultado consistente, mientras que la Cuarta Sala ha variado sus criterios hasta llegar a apartamientos o revocatorias mal aplicadas.

#### **3.4.2.5 OTROS ARGUMENTOS**

La Segunda Sala considera que las inasistencias derivadas de ejecutar una huelga improcedente constituyen un incumplimiento del contrato laboral, de la ley y de las decisiones administrativas que establecieron la improcedencia del plazo de huelga.

Señala que la sanción, ya sea la de suspensión sin goce de haberes o la de severa llamada de atención, guarda proporcionalidad y razonabilidad.

De una revisión de los casos, se observa que, si bien es el mismo acto el que se sancionaba, el elemento diferenciador entre la aplicación de severa llamada de atención o suspensión sin goce de haberes fue la reiterancia en la conducta. Sucede que hubo trabajadores que ya habían sido sancionados por ejecutar huelga que fue declarada improcedente en el pasado, por lo que en esta oportunidad recibieron una sanción más grave (Suspensión), mientras que los que incurrieron en esta falta por primera vez recibieron la sanción de severa llamada de atención. Este razonamiento demuestra que efectivamente la Sala estaba considerando las características de las medidas disciplinarias y la potestad sancionadora del empleador.

Mientras tanto, la Cuarta Sala, como argumento central y más constante en sus resoluciones, postuló que la ilegalidad de la huelga no se configura automáticamente, sino que debe ser declarada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme el artículo 84° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Ante ello debe tenerse presente, como se revisó en su oportunidad, que la controversia en el presente caso se centra en si resulta posible sancionar con solo la declaración de improcedencia, tal como lo afirma la Doctrina Jurisprudencial Vinculante vigente sobre el tema.

En ese sentido, adicionalmente, la Cuarta Sala sostiene que la única consecuencia jurídica de la materialización de la huelga que fue declarada improcedente es que la Autoridad Administrativa la puede declarar ilegal, de oficio o a pedido de parte. Argumenta la posición en que no existe norma o interpretación que invite a reincorporarse a los trabajadores ante la improcedencia del plazo de huelga, lo que si ocurre con la declaración de ilegalidad de la huelga. Lo presentado por la Sala en este apartado considero que es un argumento que no reconoce una realidad en el Derecho Laboral Peruano, la cual es que, en la práctica, resulta tener muchos vacíos en la interpretación y que ante la ausencia de normatividad específica lo que corresponde es que los órganos jurisdiccionales establezcan un punto medio o adopten decisiones aplicando la razonabilidad en la administración de justicia. Ahora bien, la Cuarta Sala con estos argumentos cae en una incongruencia, en el sentido de que antes inaplicaba la normativa de la ejecutoriedad de los actos administrativos y ahora si invoca la legalidad

para restar fuerza a un estatus jurídico a los efectos que podría generar la improcedencia del plazo de huelga, por el hecho de no estar normado.

En consecuencia, se observa que, incluso en los argumentos adicionales, la posición de la Segunda Sala resulta más consistente, mientras que la postura de la Cuarta Sala presenta un alejamiento de la controversia e incluso incongruencia con sus propios argumentos.



## CAPITULO IV

### **4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Este capítulo tiene por finalidad, en un primer momento, graficar e interpretar la data conseguida a partir de la observación documentaria de Casaciones que resolvieron casos relacionados a la impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente, provenientes de Juzgados Laborales de Arequipa. Todo ello con la finalidad de poder comprender mejor cómo se ha venido aplicando la doctrina jurisprudencial vinculante vigente sobre impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente, en la Segunda y Cuarta Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema, el cómo ha ido evolucionando en el tiempo, qué medida disciplinaria se impugnaba, si aplicaron, se apartaron o no mencionaron la doctrina jurisprudencial vinculante, y, si aplicaron o se apartaron, si fue de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante contenida en la Casación Laboral N° 25646-2017 Arequipa, la contenida en la Casación Laboral N° 22596-2018 Lambayeque o ambas, y finalmente hacer un contraste del resultado de la casación, si fue a favor o en contra del demandante.

En un segundo momento se analizará artículos y doctrina jurídica respecto a la doctrina jurisprudencial vinculante, la impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente y la seguridad jurídica, ello con el objetivo de establecer elementos conceptuales que junto a los datos recopilados nos den un panorama más amplio en la formulación de conclusiones y la comprobación de la hipótesis.

#### 4.1 ANÁLISIS DE CASACIONES SOBRE IMPUGNACIÓN DE MEDIDA DISCIPLINARIA POR EJECUTAR HUELGA IMPROCEDENTE

Empezando el primer apartado, se tiene que se procedió a recolectar información contenida en 273 Casaciones de procesos que provienen de juzgados laborales en Arequipa y han resuelto casos de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente, de las cuales se ha analizado las mismas a través de una ficha de observación documental. De la mencionada cantidad de casaciones 154, dentro de sus argumentos, hacen referencia a la doctrina jurisprudencial vinculante, en 53 casaciones se ha resuelto sobre el fondo sin hacer referencia a la doctrina jurisprudencial vinculante, en 50 resolvieron sobre el fondo pero sin necesidad utilizar la doctrina jurisprudencial vinculante porque el caso versaba sobre personal indispensable; por último, en 16 no resolvieron sobre el fondo porque declararon improcedente el recurso de casación.

Los datos pueden ser visualizados detalladamente en la siguiente tabla:

**TABLA N° 02**

PRECISIÓN DE LA CASACIÓN	N°
Apartamiento de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante (D.J.V.)	133
Aplicaron de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante (D.J.V.)	21
Faltaba ilegalidad	42
Improcedente	16
Indispensable	50
Sanción proporcional	11
<b>TOTAL</b>	<b>273</b>

**NOTA:** Total de Casaciones que provinieron de procesos llevados en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

En ese sentido, **a fin de focalizar la investigación**, solo se trabajará con las casaciones que hacen referencia a la doctrina jurisprudencial vinculante; es decir, **con 154 casaciones**.

#### 4.1.1 SALA QUE EMITIÓ LAS CASACIONES

La tabla y gráfica nos permite conocer, respecto del universo de 154 casaciones que han resuelto casos sobre impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente y hacen referencia a la doctrina jurisprudencial vinculante, que un total de 21 fueron emitidas por la Segunda Sala, mientras que 133 fueron emitidas por la Cuarta Sala.

**GRÁFICA N° 01**  
**SALA QUE EMITIÓ LAS CASACIONES**



**NOTA:** Cantidad de casaciones que provinieron de procesos llevados en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que versaron sobre impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente y mencionan a la doctrina jurisprudencial vinculante.

**TABLA N° 03**

SALA	N° CASACIONES
Cuarta	133
Segunda	21
<b>Total general</b>	<b>154</b>

**NOTA:** Cantidad de casaciones que provinieron de procesos llevados en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que versaron sobre impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente y mencionan a la doctrina jurisprudencial vinculante.

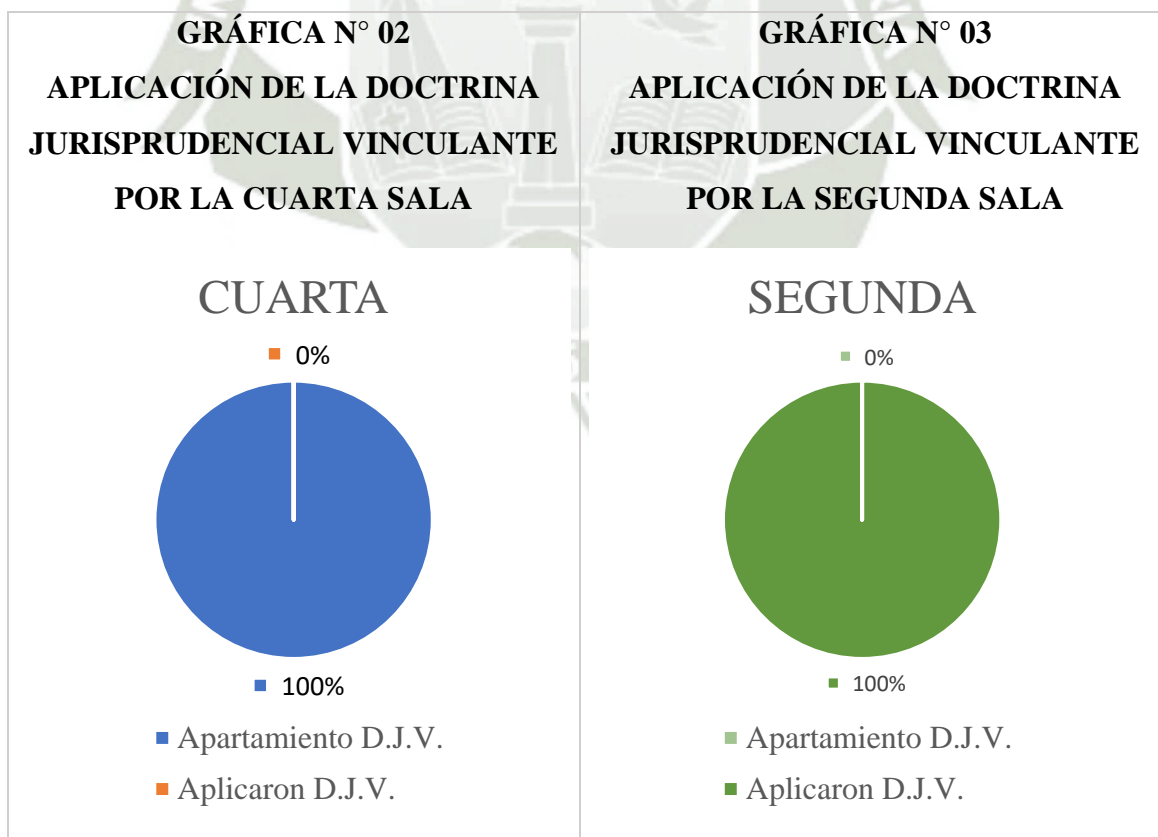
#### 4.1.2 APLICACIÓN DE LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE

La tabla N° 04 y gráficas N° 02 y 03 nos permiten determinar que, del universo, el 100% de casaciones que fueron expedidas por la Cuarta Sala (133 Casaciones) utilizaron el argumento del apartamiento de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante, mientras que el 100% de casaciones que fueron expedidas por la Segunda Sala (21 Casaciones) utilizaron el argumento de aplicar la Doctrina Jurisprudencial Vinculante.

**TABLA N° 04**

PRECISIÓN	SALA	
	CUARTA	SEGUNDA
Apartamiento D.J.V.	133	0
Aplicaron D.J.V.	0	21
No mencionaron la D.J.V.	0	0
<b>Total general</b>	<b>154</b>	

**NOTA:** Cantidad de casaciones según su procedencia y decisión



**NOTA:** Cantidad de casaciones según su procedencia y decisión

A partir de lo anterior, resulta factible establecer, para la presente investigación, que resulta siendo lo mismo una casación que utiliza el argumento del apartamiento de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante con una casación emitida por la Cuarta Sala; del mismo modo, es lo mismo una casación que utiliza el argumento de la aplicación de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante con una Casación emitida por la Segunda Sala.

#### 4.1.3 HISTÓRICO DE LAS CASACIONES EN EL TIEMPO

La tabla N° 05 y gráfica N° 04 nos permite conocer que del universo de 154, se emitieron durante el periodo comprendido entre el 2019 y 2023, con el detalle de que en el 2019 se emitió una casación, en el 2020 no se emitió casaciones, en el 2021 se emitieron 49 casaciones, en el 2022 se emitieron 48 casaciones y en el 2023 se emitieron 56 casaciones. De lo cual podemos apreciar que:

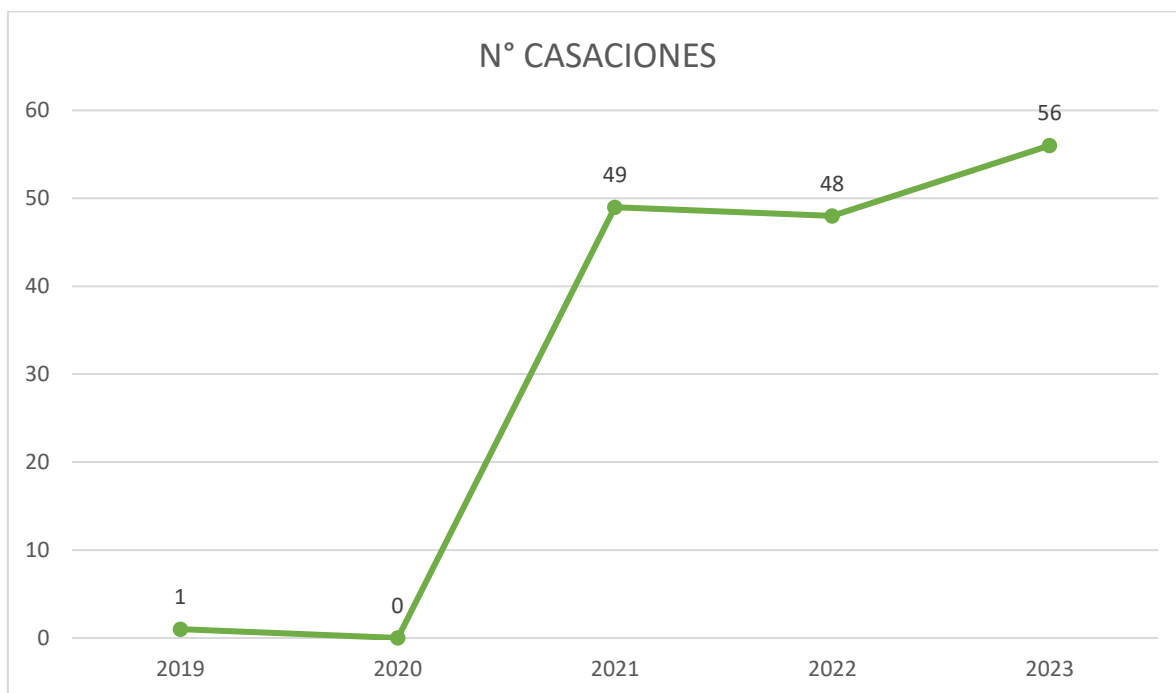
- El promedio de casaciones por año, considerando el periodo completo desde el 2019 hasta el 2023, es de 30.8 casaciones por año.
- El promedio de casaciones por año, considerando el periodo desde el 2021 al 2023, años en los que se emitieron más casaciones y de forma más constante, es de 51 casaciones por año.
- El año donde se emitió más casaciones fue el 2023.
- El año donde se emitió menos casaciones fue el 2020, con 0.

**TABLA N° 05**

FECHA	N° CASACIONES
2019	1
2020	0
2021	49
2022	48
2023	56
<b>Total general</b>	<b>154</b>

**NOTA:** Cantidad de casaciones según el año en el que fueron emitidas.

**GRÁFICA N° 04**  
**HISTÓRICO DE CASACIONES EN EL TIEMPO**



**NOTA:** Cantidad de casaciones según el año en el que fueron emitidas.

Por otro lado, en la Tabla N° 06 y la Gráfica N° 05 podemos observar en detalle como mensualmente se vinieron emitiendo las casaciones durante el periodo comprendido entre 2019 hasta el 2023; asimismo, si estas fueron emitidas por la Cuarta Sala o la Segunda Sala, lo cual simboliza, como vimos líneas arriba, que es otra forma de decir de si fueron casaciones que utilizaron argumentos de apartamiento o aplicación de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante. Por lo que podemos determinar que:

- En los años 2019, 2021 y 2022 se emitieron casaciones en la Segunda Sala, es decir, casaciones donde argumentaron la aplicación de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante.
- En los años 2021, 2022 y 2023 se emitieron casaciones en la Cuarta Sala, es decir, casaciones donde argumentaron el apartamiento de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante.
- Todas las casaciones emitidas en el 2023, año en el que se emitió más casaciones, fueron por la Cuarta Sala.

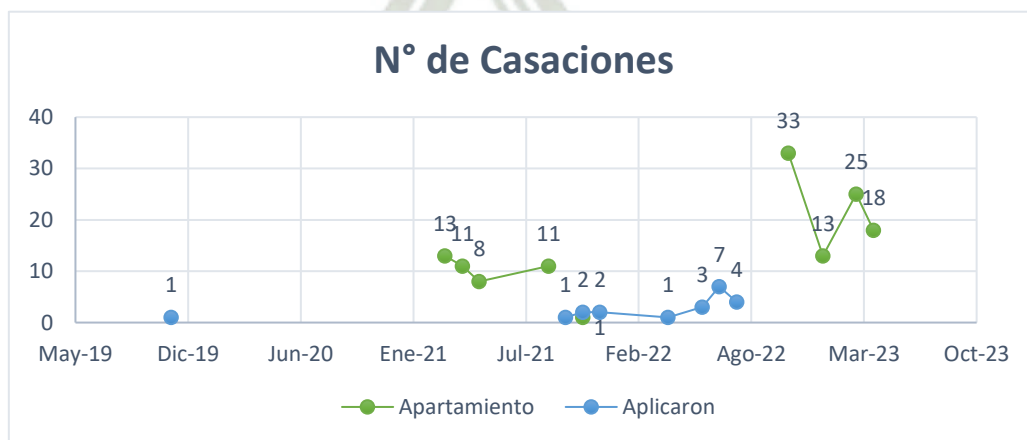
**TABLA N° 06**

FECHA	CUARTA SALA	SEGUNDA SALA	TOTAL
<b>2019</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
nov		1	1
<b>2021</b>	<b>44</b>	<b>5</b>	<b>49</b>
mar	13		13
abr	11		11
may	8		8
sep	11		11
oct		1	1
nov	1	2	3
dic		2	2
<b>2022</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>48</b>
abr		1	1
jun		3	3
jul		7	7
ago		4	4
nov	33		33
<b>2023</b>	<b>56</b>		<b>56</b>
ene	13		13
mar	25		25
abr	18		18
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>21</b>	<b>154</b>

**NOTA:** Cantidad de casaciones según mes, año y Sala de donde fueron emitidas

**GRÁFICA N° 05**

**FECHA DE EMISIÓN DE CASACIÓN SEGÚN SALA**



**NOTA:** Cantidad de casaciones según el año en el que fueron emitidas y la Sala de donde fueron emitidas

#### 4.1.4 MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUGNADA

De la Tabla N° 07 y la Gráfica N° 06 podemos observar que, de la muestra de 154 casaciones, se impugnaron 81 suspensiones sin goce de haber y se impugnaron 73 severas llamadas de atención. Datos que permitirían inferir que hubo mayor tendencia a impugnar en los casos que se aplicó suspensión.

No se hará distinción según sala o resultado porque este dato por sí mismo o cruzándolo con otros no genera mayor impacto que el conocimiento de que medidas fueron sometidas a la revisión jurisdiccional.

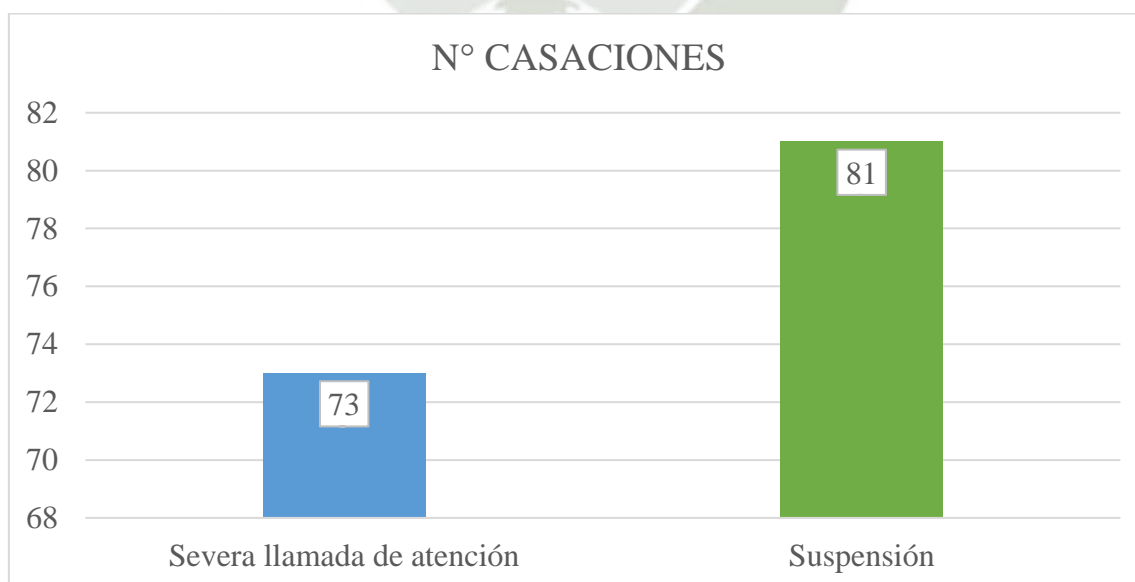
**TABLA N° 07**

MEDIDA IMPUGNADA	N° CASACIONES
Severa llamada de atención	73
Suspensión	81
<b>Total general</b>	<b>154</b>

**NOTA:** Cantidad de medidas disciplinarias impugnadas según su tipo.

**GRÁFICA N° 06**

#### MEDIDA DISCIPLINARIA IMPUGNADA



**NOTA:** Cantidad de medidas disciplinarias impugnadas según su tipo.

#### 4.1.5 DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE QUE APLICARON O DE LA QUE SE APARTARON

De la Tabla N° 08 y la Gráfica N° 07 podemos observar que, de las 21 casaciones que aplicaron la doctrina jurisprudencial vinculante, 13 utilizaron la Cas. N° 25646-2017 Arequipa, 02 utilizaron la Cas. N° 22596-2018 Lambayeque y 06 utilizaron ambas casaciones. Mientras tanto, por el lado de las casaciones que se apartaron de la doctrina jurisprudencial vinculante, 51 se apartaron de la Cas. N° 25646-2017 Arequipa, ninguna se apartó solo de la Cas. N° 22596-2018 Lambayeque, 15 se apartaron de ambas casaciones, 20 no precisaron de que casaciones se apartaron y 47 intentaron revocar el precedente pero lo aplicaron mal (como se detalló líneas arriba).

De lo observado resalta que:

- La Doctrina Jurisprudencial Vinculante más enunciada en general ha sido la contenida en la Cas. Laboral N° 25646-2017 Arequipa.
- La Doctrina Jurisprudencial Vinculante menos enunciada ha sido la aclaratoria contenida en la Cas. Laboral N° 22596-2018 Lambayeque. Es la única que, de forma individual, la Cuarta Sala no ha mencionado.
- Más de la mitad de las casaciones de la Cuarta Sala no precisaron específicamente de cuál doctrina se apartaban o buscaban revocar.

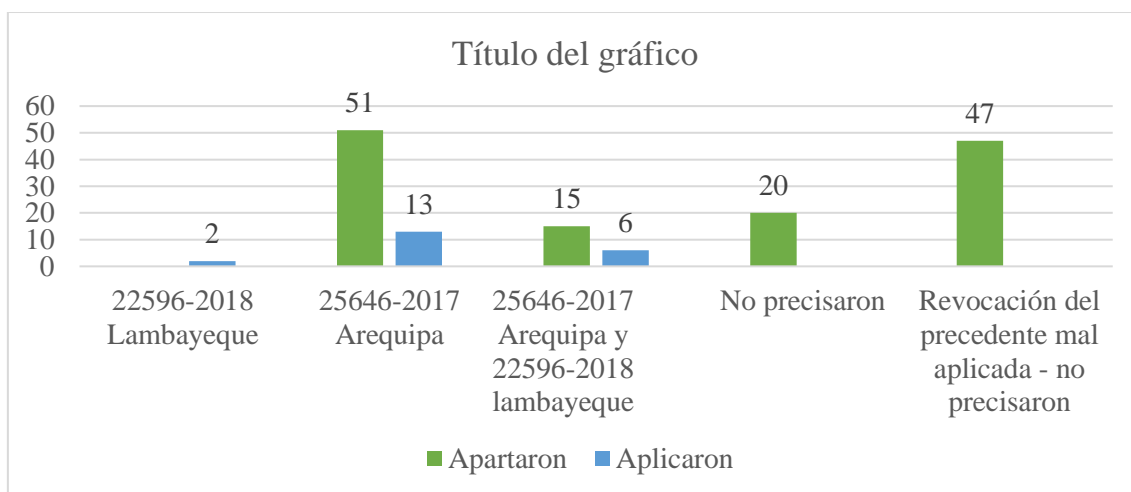
**TABLA N° 08**

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE	CUARTA SALA APARTARON	SEGUNDA SALA APLICARON	TOTAL
22596-2018 Lambayeque		2	2
25646-2017 Arequipa	51	13	64
25646-2017 Arequipa y 22596-2018 Lambayeque	15	6	21
No precisaron	20		20
Revocación del precedente mal aplicada – no precisaron	47		47
<b>Total general</b>	<b>133</b>	<b>21</b>	<b>154</b>

**NOTA:** Cantidad de procesos que aplicaron o se apartaron de la doctrina jurisprudencial vinculante

**GRÁFICA N° 07**

**DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE QUE APLICARON O DE LA QUE SE APARTARON**



**NOTA:** Cantidad de procesos que aplicaron o se apartaron de la doctrina jurisprudencial vinculante

Por otro lado, podemos observar de la tabla N° 09 que, a través del tiempo, la Segunda Sala aplicó la Doctrina Jurisprudencial Vinculante de la Cas. N° 25646-2017 Arequipa en la única casación emitida en el 2019. Durante el 2021, la Segunda Sala utilizó la Cas. N° 25646-2017 Arequipa en 05 casaciones. En el 2022, la Segunda Sala utilizó solo la Cas N° 22596-2018 Lambayeque en 02 oportunidades, utilizó solo la Cas. N° 25646-2017 Arequipa en 07 oportunidades y utilizó ambas en 06 casaciones.

Mientras tanto, la Cuarta Sala en el 2021 se apartó de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante contenida en la Cas. N° 25646-2017 Arequipa 38 veces y emitió 06 casaciones apartándose de las Cas. N° 25646-2017 Arequipa y N° 22596-2018 Lambayeque, de forma conjunta. Durante el 2022, en la misma secuencia que el año anterior, emitió 13 casaciones donde mencionaron apartarse únicamente a la Cas. N° 25646-2017, 07 casaciones en las que se mencionó que se apartaría conjuntamente de las Casaciones 25646-2017 Arequipa y 22596-2018 Lambayeque; y, no precisaron de cual casación se apartaban en 13 casaciones.

Durante el año 2023, se apartaron 02 veces de las Casaciones 25646-2017 Arequipa y 22596-2018 Lambayeque, no precisaron de cual se apartaban en 07 casaciones y, finalmente, quisieron aplicar incorrectamente la revocación del precedente en 47 casaciones.

**TABLA N° 09**

Doctrina Jur. Vinculante según año	Apartamien to D.J.V.	Aplicaron D.J.V.	Total general
<b>2019</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
25646-2017 Arequipa		1	1
<b>2021</b>	<b>44</b>	<b>5</b>	<b>49</b>
25646-2017 Arequipa	38	5	43
25646-2017 Arequipa y 22596-2018 Lambayeque	6		6
<b>2022</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>48</b>
22596-2018 Lambayeque		2	2
25646-2017 Arequipa	13	7	20
25646-2017 Arequipa y 22596-2018 Lambayeque	7	6	13
No precisaron	13		13
<b>2023</b>	<b>56</b>		<b>56</b>
25646-2017 Arequipa y 22596-2018 Lambayeque	2		2
No precisaron	7		7
Revocación del precedente mal aplicada - No precisaron	47		47
<b>Total general</b>	<b>133</b>	<b>21</b>	<b>154</b>

**NOTA:** Cantidad de procesos que aplicaron o se apartaron de la D.J.V. según el tiempo.

#### 4.1.6 RESULTADO DE LA CASACIÓN

Considerando todo lo revisado previamente, tenemos que de la Tabla N° 10 y del Gráfico N° 08, según Sala, la Cuarta Sala falló en el 100% a favor del demandante, mientras que la Segunda Sala falló en el 100% en contra del demandante.

**TABLA N° 10**

SALA / PRECISIÓN	EN CONTRA DEL DTE.	A FAVOR DEL DTE.
<b>CUARTA</b>		<b>133</b>
Apartamiento D.J.V.		133
<b>SEGUNDA</b>	<b>21</b>	
Aplicaron D.J.V.	21	
<b>Total general</b>	<b>21</b>	<b>133</b>

**NOTA:** Resultados de los procesos según Sala de donde fueron emitidos y si aplicaron o se apartaron de la doctrina jurisprudencial vinculante.

## GRÁFICA N° 08 RESULTADO DE LA CASACIÓN



**NOTA:** Resultados de los procesos según Sala de donde fueron emitidos y si aplicaron o se apartaron de la doctrina jurisprudencial vinculante.

Se aprecia que no importando de cual Doctrina Jurisprudencial Vinculante se apartaban, aplicaban o no precisaran, el resultado es que todos los procesos que llegaron a la Cuarta Sala se apartaron de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante y fallaron a favor del demandante, por otro lado, todos los procesos que llegaron a la Segunda Sala aplicaron la Doctrina Jurisprudencial Vinculante, y fallaron en contra del demandante.

### 4.1.7 SÍNTESIS DE LOS DATOS RECOPIADOS

En síntesis, a partir de los datos recopilados, tenemos que:

- Existen 154 casaciones que han resuelto casos de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente y hacen referencia a la doctrina jurisprudencial vinculante. Las cuáles serán en lo que esta investigación se centrará.
- De las 154 casaciones, 133 fueron emitidas por la Cuarta Sala y 21 fueron emitidas por la Segunda Sala.

- El 100% de casaciones que fueron a la Cuarta Sala usaron el argumento del apartamiento DJV y el 100% de casaciones que fueron emitidas por la Segunda Sala usaron el argumento de la aplicación de la DJV.
- Las 154 casaciones se emitieron en el periodo comprendido entre 2019 y 2023. el 2019 se emitió una casación, en el 2020 no se emitió casaciones, en el 2021 se emitieron 49 casaciones, en el 2022 se emitieron 48 casaciones y en el 2023 se emitieron 56 casaciones. Asimismo, según Salas tenemos que la segunda emitió sus casaciones en los años 2019, 2021 y 2022; y, la Cuarta Sala emitió sus casaciones en los años 2021, 2022 y 2023. Finalmente, en el 2023, año en el que se emitió más casaciones, todas fueran por la Cuarta Sala.
- Se impugnaron 81 suspensiones sin goce de haber y 73 severas llamadas de atención. Hubo mayor tendencia a impugnar en los casos que se aplicó suspensión
- La Doctrina Jurisprudencial Vinculante más enunciada ha sido la contenida en la Cas. Laboral N° 25646-2017 Arequipa, con 64 casaciones. La Doctrina Jurisprudencial Vinculante menos enunciada ha sido la aclaratoria contenida en la Cas. Laboral N° 22596-2018 Lambayeque, con 02 casaciones, y es la única que la Cuarta Sala no ha mencionado individualmente. Más de la mitad de las casaciones del grupo que utilizaron el argumento de apartarse de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante, no precisaron específicamente de cuál doctrina se apartaban o buscaban revocar.
- Finalmente, se aprecia que el 100% de casaciones emitidas por la Cuarta Sala fallaron a favor del demandante, mientras que el 100% de casaciones emitidas por la Segunda Sala fallaron en contra del demandante.

## 4.2 ANÁLISIS DE ARTÍCULOS Y DOCTRINA RELEVANTE

Se analizará artículos y doctrina jurídica respecto a la doctrina jurisprudencial vinculante, la impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente y la seguridad jurídica.

FICHA BIBLIOGRÁFICA N° 01			
<b>Autor</b>	Michele Taruffo		
<b>Título (Libro/artículo)</b>	Consideraciones sobre el precedente		
<b>Fecha de Publicación</b>	2016	<b>Ciudad</b>	Lima
<b>Editorial/Revista (Vol. – N°)</b>	Revista Ius et veritas (53).		
<b>N° páginas</b>	330-342		
<b>Enlace o DOI</b>	<a href="https://doi.org/10.18800/iusteveritas.201701.020">https://doi.org/10.18800/iusteveritas.201701.020</a>		
<b>Palabras clave:</b> Precedente, Uniformidad, Jurisprudencia.			
<b>Aportes:</b>			
<p>En un principio propone la diferencia entre precedente y jurisprudencia, indicando que el precedente es una decisión que posteriormente se considera regla, y la jurisprudencia es el grupo de decisiones, las cuales son numerosas.</p> <p>Establece que lo que realmente constituye precedente es la <i>ratio decidendi</i> o regla de derecho que utilizó el juez para calificar los hechos en conflicto, en cambio, no es precedente los <i>obiter dicta</i>, los cuales son fundamentos que contiene la sentencia y que no resuelven directamente el caso. Sobre este punto finaliza que el precedente actualmente no es utilizado en el sentido propio y original, sino en un sentido genérico, impreciso, no riguroso, básicamente al hacer referencia a cada decisión que puede influenciar casos posteriores.</p> <p>Luego, habla del precedente supranacional, haciendo referencia a la tendencia globalizadora de los principios comunes para crear jurisprudencia.</p> <p>Precisa que no es precedente las decisiones que interpretan disposiciones normativas, o lo que acá en el Perú conocemos como plenos casatorios.</p> <p>Indica que los efectos del precedente es la influencia en las decisiones de los jueces, mas no su determinación formal.</p> <p>Este artículo nos sirve para entender al precedente y porqué resulta más adecuado para la presente investigación utilizar el término de “doctrina jurisprudencial vinculante” en vez de “precedente vinculante” al igual que otros operadores. Por otro lado, nutre con el concepto de que la uniformidad en la interpretación es entendida como un deseo, un valor fundamental en la administración de justicia, que si bien está sometido a crítica, eso no desvalora que sigue siendo la meta a la cual se apunta.</p>			

FICHA BIBLIOGRÁFICA N° 02			
<b>Autor</b>	Jorge Toyama Miyagusuku		
<b>Título (Libro/artículo)</b>	El despido disciplinario en el Perú		
<b>Fecha de Publicación</b>	2009	<b>Ciudad</b>	Lima
<b>Editorial/Revista (Vol. – N°)</b>	Revista Ius et veritas (38).		
<b>N° páginas</b>	120-154		
<b>Enlace o DOI</b>	<a href="https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196">https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196</a>		
<b>Palabras clave:</b> Potestad sancionadora, medida disciplinaria, impugnación de medida disciplinaria			
<b>Aportes:</b> <p>En lo relevante para nuestra investigación, tenemos que el artículo explica el poder dirección, el cual supone la facultad de dirigir, regular y hasta terminar la relación de trabajo, dentro de límites que establecen los derechos fundamentales.</p> <p>Por otro lado, desarrolla la potestad sancionadora, como derivado del poder de dirección, el cual permite al empleador castigar infracciones de los trabajadores, a través de medidas disciplinarias, teniendo las siguientes sanciones clásicas: la amonestación, la suspensión sin remuneración y el despido.</p> <p>Al desarrollar las características de la potestad sancionadora indica que solo puede sancionarse faltas laborales, que no puede castigarse dos veces por la misma falta, que existe un derecho a realizar descargos, que puede sancionarse de forma distinta dependiendo del individuo, que tienen que desarrollarse desde la proporcionalidad, razonabilidad e inmediatez y que el control posterior se refleja en la revisión jurisdiccional de la correcta aplicación de la potestad sancionadora.</p> <p>La doctrina ofrecida por Toyama resulta siendo las bases fundamentales para entender la potestad sancionadora, las medidas disciplinarias y cómo pueden llegar a ser revisadas en el ámbito jurisdiccional para determinar si fueron emitidas conforme a derecho.</p>			

FICHA BIBLIOGRÁFICA N° 03			
<b>Autor</b>	Javier Espinoza Escobar		
<b>Título (Libro/artículo)</b>	Los Requisitos para el Ejercicio Válido de la Potestad Sancionatoria del Empleador		
<b>Fecha de Publicación</b>	2017	<b>Ciudad</b>	Lima
<b>Editorial/Revista (Vol. – N°)</b>	Boletines del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo N° 74		
<b>N° páginas</b>	01-13		
<b>Enlace o DOI</b>	<a href="https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf">https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf</a>		
<b>Palabras clave:</b> Potestad Sancionatoria, impugnación de medida disciplinaria			
<p><b>Aportes:</b></p> <p>Nos permite comprender que el poder de dirección es el sustento de la facultad del empleador para sancionar al trabajador que no está alineado a los objetivos empresariales. La facultad sancionadora tiene respaldo en el artículo 59° de la Constitución y el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>Dentro de los tipos de sanciones disciplinarias, tenemos las conservativas y extintivas. Las conservativas son aquellas que en su aplicación no se busca el fin del vínculo laboral, sino más bien a un fin correctivo de conducta; por otro lado, las extintivas buscan terminar con el vínculo laboral. La decisión para aplicar conservativas o extintivas depende de la gravedad de la falta.</p> <p>Dentro de las conservativas típicas tenemos la amonestación verbal, escrita y suspensión sin remuneración (sin goce de haberes), dentro de las extintivas tenemos el despido.</p> <p>La potestad sancionatoria tiene límites, los cuales se reflejan en la razonabilidad, los derechos fundamentales, la dignidad del trabajador y la buena fe.</p> <p>Para la validez de una medida disciplinaria debe existir una falta laboral determinada de forma previa, la sanción debe ser proporcional, se debe respetar el principio de inmediatez, no se puede sancionar dos veces por lo mismo y darle garantía a derecho de defensa del trabajador.</p> <p>Es un derecho del trabajador el impugnar la sanción disciplinaria a nivel judicial.</p>			

<b>FICHA BIBLIOGRÁFICA N° 04</b>			
<b>Autor</b>	Javier Arévalo Vela		
<b>Título (Libro/artículo)</b>	La huelga en el derecho laboral peruano		
<b>Fecha de Publicación</b>	2022	<b>Ciudad</b>	Lima
<b>Editorial/Revista (Vol. – N°)</b>	Revista De Derecho Procesal Del Trabajo (5)		
<b>N° páginas</b>	15-49		
<b>Enlace o DOI</b>	<a href="https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i5.586">https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i5.586</a>		
<b>Palabras clave:</b> Huelga, Huelga Ilegal, Huelga Improcedente.			
<b>Aportes:</b>			
<p>El presente artículo en un principio hace un comentario respecto al derecho a la huelga y los instrumentos normativos internacionales o nacionales, como el Convenio N° 87 OIT, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y finalmente el inciso 3 del artículo 28° de la constitución.</p> <p>Define a la huelga como toda suspensión colectiva, pacífica y organizada de las actividades laborales por parte de los trabajadores, con el propósito de proteger sus intereses profesionales, sociales y económicos, luego de revisar resoluciones del Tribunal Constitucional, Corte IDH, doctrina y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUOLRCT).</p> <p>Establece que conforme al Tribunal constitucional, los trabajadores son el titular del derecho a la huelga, y no el sindicato y que tiene límites, como no vulnerar otros derechos constitucionalmente protegidos. Se dividen los límites en subjetivos, personas que no pueden ejercitar la huelga, y objetivos, a la naturaleza de los servicios afectados.</p> <p>Al abordar los requisitos establece la afirmación de que si los requisitos no son cumplidos la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá declarar la improcedencia de la huelga, siendo los requisitos los que establece el artículo 73° de la TUOLRCT.</p> <p>Respecto a la ilegalidad de la huelga establece que es cuando una huelga se materializa sin cumplir obligaciones de la ley o no respetar prohibiciones impuestas legalmente.</p> <p>Finaliza abordando el término de la huelga y que resulta válido sancionar a los “huelguistas” que ejecutan huelga improcedente o ilegal.</p>			

FICHA BIBLIOGRÁFICA N° 05			
<b>Autor</b>	Antonio-Enrique Pérez Luño		
<b>Título (Libro/artículo)</b>	La seguridad jurídica: una garantía del derecho y la justicia		
<b>Fecha de Publicación</b>	2000	<b>Ciudad</b>	Madrid
<b>Editorial/Revista (Vol. – N°)</b>	Boletín de la Facultad de Derecho de la UNED (15)		
<b>N° páginas</b>	25-38		
<b>Enlace o DOI</b>	<a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=175549">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=175549</a>		
<b>Palabras clave:</b> Seguridad Jurídica			
<p><b>Aportes:</b></p> <p>En su inicio el autor repasa la formación histórica de la seguridad jurídica, la cual entiende como un deseo arraigado en el hombre, por su temor a la inseguridad, imprevisibilidad e incertidumbre que tiene la vida.</p> <p>Precisa que la necesidad de seguridad ha sido un motor principal de la historia jurídica; y, se encuentra relacionada con el concepto de pacto social porque se consigue con la limitación de la libertad.</p> <p>Conceptualiza la seguridad jurídica, como valor, ligado al Estado de Derecho, expresado en exigencias objetivas de corrección estructural y corrección funcional; y, exigencia subjetiva establecida en la certeza del derecho.</p> <p>La corrección estructural se entiende a través de sus condiciones, las cuales son: Que la Ley haya sido promulgada (compartida con todos), que sea comprensible y clara, que no produzca consecuencias jurídicas penales para lo que no haya sido previamente tipificado, que defina aspectos básicos del estatus jurídico de los ciudadanos a partir de la jerarquía normativa, que posibilite calcular previamente efectos jurídicos de los comportamientos y que sea estable</p> <p>La corrección funcional es que los destinatarios y los órganos que aplican la Ley cumplan con lo dispuesto por el Derecho.</p>			

FICHA BIBLIOGRÁFICA N° 06			
<b>Autor</b>	Carlos Arturo Trelles Garrido Lecca		
<b>Título (Libro/artículo)</b>	Sanciones menores ante huelgas improcedentes. Análisis de la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema.		
<b>Fecha de Publicación</b>	2023	<b>Ciudad</b>	Lima
<b>Editorial/Revista (Vol. – N°)</b>	Revista de Derecho Procesal del Trabajo, 6		
<b>N° páginas</b>	339-368		
<b>Enlace o DOI</b>	<a href="https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.775">https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.775</a>		
<b>Palabras clave:</b> Derecho de huelga; huelga improcedente; huelga ilegal,			
<p><b>Aportes:</b></p> <p>La huelga es un derecho que se genera como última alternativa de solución ante un conflicto.</p> <p>Se debe ejercer conforme a ley, porque es un derecho de ejercicio condicionado, de lo contrario incurre en irregularidad.</p> <p>Menciona los criterios establecidos en la doctrina jurisprudencial vinculante sobre impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente. En este contexto, la ejecución de la huelga, al ser de ejercicio condicionado, se convierte en objeto de responsabilidad disciplinaria si se materializa a pesar de su improcedencia, no obstante, el despido no resulta posible como sanción en estos casos.</p> <p>Finaliza indicando que los supuestos de la doctrina jurisprudencial vinculante solo aplican para las comunicaciones de declaratoria de huelga ante el MTPE, supuesto distinto a otro tipo de paralizaciones irregulares.</p>			

#### 4.2.1 SÍNTESIS DE LAS FICHAS DE OBSERVACIÓN BIBLIOGRÁFICA

De la Ficha N° 01, del autor Michele Taruffo, se extrae que el precedente es una decisión que puede influenciar casos posteriores y ser considerada regla. Esa perspectiva nos permite que separemos los conceptos de “precedente vinculante” y de “doctrina jurisprudencial vinculante”. Por otro lado, aporta con el concepto de que la uniformidad en la interpretación es un valor fundamental en la administración de justicia.

De la ficha N° 02, del autor Jorge Toyama Miyagusuku, se extrae que la potestad sancionadora es un derivado del poder de dirección que tiene el empleador, y se manifiesta a través de medidas disciplinarias que castigan infracciones de los trabajadores. Este artículo comenta las bases de la potestad sancionadora y cómo se ejecuta a través de las medidas disciplinarias, además, indica cómo pueden pasar por control jurisdiccional posterior.

De la Ficha N° 03, del autor Javier Espinoza Escobar, se repasa la potestad sancionadora, establece la división de las medidas disciplinarias en conservativas y extintivas, establece que los límites de la potestad sancionadora están en la razonabilidad, respeto a derechos fundamentales, dignidad del trabajador y buena fe. También aporta con que resulta un derecho del trabajador el que pueda impugnar la sanción disciplinaria a nivel judicial.

De la Ficha N° 04, del autor Javier Arévalo Vela, se extrae las definiciones de huelga, huelga improcedente y huelga ilegal. En síntesis, la primera es la suspensión pacífica, colectiva, concertada y pacífica de labores con la finalidad de defender intereses de los trabajadores; la segunda es aquella que es declarada por la Autoridad de Trabajo cuando no cumple con los requisitos del artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; la tercera es cuando se materializa sin cumplir obligaciones de la ley o no respetando prohibiciones impuestas legalmente. Este artículo termina indicando que la jurisprudencia ha establecido que es válido sancionar disciplinariamente a los trabajadores que ejecutan huelga improcedente o huelga ilegal.

De la Ficha N° 05, del autor Antonio-Enrique Pérez Luño, se extrae que la seguridad jurídica es un valor ligado al Estado de derecho, el cual se concreta través de una correcta emisión de la Ley y en que los órganos que aplican la Ley cumplan con lo dispuesto por el Derecho. Es decir, si no ocurren esos presupuestos no estamos ante un escenario donde se produce seguridad jurídica.

De la ficha N° 06, del autor Carlos Arturo Trelles Garrido Lecca, se extrae que si la huelga se materializa sin cumplir la ley, se incurre en irregularidad. Aborda la doctrina jurisprudencial vinculante sobre impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente, estableciendo que la huelga, al ser de ejercicio condicionado, si se materializa a pesar de su improcedencia se convierte en una situación objeto de responsabilidad disciplinaria.

### **4.3 INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

De acuerdo con las tablas y gráficas del Análisis de Casaciones sobre Impugnación de Medida Disciplinaria por Ejecutar Huelga Improcedente y las fichas bibliográficas del Análisis de Artículos y Doctrina Relevante, se observa que el problema relativo a la aplicación de doctrina jurisprudencial vinculante vigente sobre impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente, por parte de la Segunda Sala y Cuarta Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, radica en que la Segunda Sala aplica en todos sus casos la doctrina jurisprudencial vinculante al sustentar su fallo en contra del demandante, mientras que la Cuarta Sala se aleja de la doctrina jurisprudencial vinculante para sustentar sus fallos a favor del demandante.

De la muestra de 154 casaciones emitidas, durante periodo comprendido entre 2019 y 2023, se evidencia la divergencia de criterios entre dos salas supremas, pese a la existencia de doctrina jurisprudencial vinculante. Es decir, las salas han emitido diferentes criterios afectando a la predictibilidad y uniformidad pese a que se encuentra vigente una figura que, en teoría, apunta a que ocurra lo contrario. Lo anterior nos lleva a que, la seguridad jurídica, como capacidad de previsión de la conducta humana, está siendo impactada negativamente al no existir previsibilidad de que acción resulta correcta o cuál es el camino adecuado. Esto afecta a los jueces, que no tienen certeza sobre si su fallo será finalmente revocado dependiendo de en qué sala suprema termina;

a la ciudadanía, tanto a empresas como trabajadores, que no sabe si es válido sancionar a un trabajador por ejecutar una huelga improcedente; y afecta negativamente su confianza con el sistema de justicia.

Por lo tanto, se puede determinar la existencia de un impacto negativo en la seguridad jurídica, al tener una divergencia de criterios entre la Segunda y la Cuarta Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, respecto de los casos provenientes de Arequipa, relativos a impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente, del periodo 2019-2023.

#### **4.4 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

A partir de los temas y datos abordados a lo largo de presente investigación, que sirvieron para analizar y desarrollar cada uno de los objetivos propuestos, se puede considerar que se ha comprobado firmemente la hipótesis planteada en el trabajo de investigación, en el sentido de que las divergencias de criterios en la aplicación de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente entre la Segunda y Cuarta Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, han impactado negativamente en la seguridad jurídica.

La investigación comprueba que, a pesar de existir doctrina jurisprudencial vinculante sobre un tema, su propósito de dar uniformidad, igualdad y predictibilidad se ve afectado cuando otra Sala Suprema adopta un criterio distinto en todas sus casaciones. De lo investigado se percibe que este problema encuentra su origen en que, en el momento que se promulgó la norma que regula la doctrina jurisprudencial vinculante, no se contemplaba la posibilidad de que existieran más Salas Supremas; y, al no existir acuerdo tampoco se aplicaron mecanismos para dar uniformidad en los fallos.

En consecuencia, resultaría útil desarrollar un plan de acción que promueva un cambio normativo e impida que el problema persista o se generen similares.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** – La Doctrina Jurisprudencial Vinculante se encuentra regulada por el artículo 22° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial y es una figura jurídica empleada por la Corte Suprema del Perú, como alto órgano jurisdiccional, para referirse a los principios a ser empleados por los demás jueces, de forma obligatoria, en la resolución de determinados conflictos, salvo excepciones, las cuales son el apartamiento, a partir de la motivación tomar decisión distinta, o la revocación, a partir de la motivación apartarse del criterio dejando mención expresa del precedente que deja de ser obligatorio y plantea uno nuevo. Su propósito es dar uniformidad a la jurisprudencia, asegurando así igualdad entre ciudadanos y predictibilidad.

**SEGUNDA.** - Cuando fue publicada la Ley Orgánica del Poder Judicial, en diciembre de 1991, solo contemplaba la existencia de una Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social, en ese sentido, la redacción del artículo 22° de la referida Ley no contemplaba que dos Salas Supremas puedan desconocer sus doctrinas jurisprudenciales entre ellas o emitir las sin consultar a las demás.

**TERCERA.** – La seguridad jurídica es un efecto del derecho, que se produce con la formulación adecuada de normas y su observancia por parte de sus destinatarios y de los encargados de hacerla cumplir, genera previsibilidad, hasta cierta medida, de la conducta humana y sus consecuencias, la cual es valiosa y razonable.

**CUARTA.** – La medida disciplinaria es la manifestación de la potestad sancionadora del empleador, la cual resulta ser una manifestación del poder de dirección del empleador. La medida disciplinaria puede ser sometida a control jurisdiccional, con el fin de determinar si la potestad sancionadora se ejecutó de manera irregular, a estos procesos se les denomina “impugnación de medida disciplinaria”.

**QUINTA.** – La huelga es un derecho humano, no absoluto y condicionado a la legislación vigente, pudiendo ser ejercitado sin contravenir el interés público ni otros derechos, se manifiesta en la paralización colectiva, pacífica, voluntaria de labores, con la finalidad de defender intereses profesionales y socioeconómicos de los trabajadores. Si al comunicar el plazo de huelga este no cumple con los requisitos legales de forma la autoridad de trabajo podrá declararla improcedente, si se ejecuta transgrediendo a la ley, será catalogada como ilegal.

**SEXTA.** – Tenemos Doctrina Jurisprudencial Vinculante, emitida por las Casaciones Laborales N° 25646-2017 Arequipa y N° 22596-2018 Lambayeque respecto de los

procesos de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente, a través de la cual la Corte Suprema ha determinado que resulta factible sancionar con una medida disciplinaria conservativa al trabajador que ejecuta una huelga que conocía haber sido declarada improcedente.

**SÉPTIMA.** – Sobre casos de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema adoptó la posición de considerar que los derechos fundamentales no son absolutos, utilizó la doctrina jurisprudencial vigente sobre el tema, indicó que por ley el acto administrativo que declaró la improcedencia producía ejecutoria, que la sanción se realizó después de que todas las instancias reconocieran que era huelga improcedente y finalmente consideró que la sanción impuesta resultaba proporcional. Mientras tanto, la posición de la Cuarta Sala fue que la improcedencia no resultaba ejecutable ya que no era definitiva al haber sido impugnada, que la ejecución de la huelga improcedente no fue una paralización intempestiva, que se sancionó antes de declarar ilegal la huelga, que la ilegalidad de la huelga no se configura automáticamente, que la consecuencia de ejecutar huelga improcedente solo es que pueda declararse ilegal y decidió apartarse de la doctrina jurisprudencial vinculante vigente.

**OCTAVA.** – Del análisis de las posiciones, resulta más convincente la esbozada por la Segunda Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, ya que ha respaldado sus argumentos de forma más sólida a través del tiempo; mientras que la Cuarta Sala ha sostenido una posición que se aleja de la legalidad, que contempla a la huelga como un derecho casi ilimitado, imponiendo a la empresa la responsabilidad de la conducta de los trabajadores y variando sus criterios al presentar, por ejemplo, inicialmente apartamientos y luego revocatoria de la doctrina jurisprudencial vinculante, sin cumplir con lo establecido por la ley orgánica del poder judicial.

**NOVENA.** – Se tiene demostrado, a través de datos y conceptos, que se presenta un impacto negativo en la seguridad jurídica frente a los casos de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente, de los casos provenientes de Arequipa, del periodo 2019-2023. Se evidencia disminución de la predictibilidad a nivel conceptual al existir una divergencia de criterios tan marcada entre la Segunda y la Cuarta Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, a pesar de que existe doctrina jurisprudencial vinculante sobre el tema, lo cual simboliza una afectación al sistema judicial (jueces) y a la ciudadanía (empresas y trabajadores), quedando la noción de que la suerte del proceso dependerá de si llega a una sala u otra.

## RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones expresadas, las recomendaciones o sugerencias a las que esta investigación desemboca o aterriza, serían las siguientes:

1. Se modifique términos del primer párrafo del artículo 22° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el sentido de que se determine que la doctrina jurisprudencial solo puede ser emitida si pasó por previo consenso de la mayoría simple de las Salas especializadas por materia específica.
2. Añadir al artículo referido a la declaración de improcedencia de la huelga en la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, una disposición normativa que disponga lo establecido por la doctrina jurisprudencial vinculante, al tener argumentos más consistentes. En el sentido de que acarrea responsabilidad disciplinaria la ejecución de la huelga que previamente fue declarada improcedente.
3. A partir de los resultados de esta investigación se haga un llamado de atención a los magistrados supremos de ambas salas para impedir que estos eventos se sigan repitiendo, que lo único que se encuentran logrando es ir en contra de su deber de unificar la jurisprudencia y atentar contra la seguridad jurídica.

## APORTE

Siendo que dos de las recomendaciones apuntan a modificación legislativa, el aporte de esta investigación será la propuesta de una modificación legislativa:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

#### CONSIDERANDOS:

**PRIMERO:** Teniendo en cuenta los numerosos casos en nuestro país en los cuales se discute la impugnación de la medida disciplinaria por ejecutar una huelga que fue declarada improcedente, y al observar que nos encontramos ante una desactualización, por la evolución del tiempo, de la figura de la doctrina jurisprudencial vinculante por la creación de más salas supremas especializadas, que por lo visto se mantendrán en el tiempo, es que se hace necesario y urgente modificar el primer párrafo del artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (1993) y añadir la solución a estos eventos en el artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de

Relaciones Colectivas de Trabajo; todo ello con el fin de uniformizar los criterios jurisdiccionales y garantizar la seguridad jurídica en nuestro sistema jurídico.

**SEGUNDO:** Es necesario entender que cuando fue emitido el artículo 22° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que regula la figura de la doctrina jurisprudencial vinculante, no existía más de una sala suprema por cada especialidad, por lo que el problema que hoy se visualiza de divergencia de criterios entre dos salas supremas de la misma especialidad, pese a la existencia de doctrina jurisprudencial vinculante, puede ser resuelto si antes de emplear esta figura se genera un consenso previo de al menos la mayoría de los magistrados que pertenecen a las salas especializadas que ven esa materia en específico. Si bien puede considerarse más dificultoso emitir doctrina jurisprudencial obligatoria, resultaría más favorable para cautelar la seguridad jurídica y la predictibilidad, en beneficio del sistema judicial y de la ciudadanía.

**TERCERO:** Por otra parte, es necesario entender que la ejecución de una huelga declarada improcedente no resulta un ejercicio regular del derecho a la huelga. Si bien la huelga es un derecho humano, este no es absoluto y se encuentra condicionado a la legislación vigente, lo cual simboliza que debe ser ejercitado sin contravenir el interés público ni otros derechos. En consecuencia, ejecutar una huelga improcedente es atentar a las disposiciones legales que regulan su ejercicio, por lo que resulta adecuado disponer que ese accionar pueda ser sancionable por el empleador, pero no con despido; tal como actualmente lo determinó una doctrina jurisprudencial vinculante al respecto.

### **PROYECTO DE LEY QUE ACTUALIZA LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE Y ESTABLECE LA POSIBILIDAD DE SANCIONAR LA EJECUCIÓN DE HUELGA IMPROCEDENTE.**

#### **Artículo 1. – Modifíquese el primer párrafo del artículo del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial**

Modifícase el primer párrafo del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N° 017-93-JUS, el cual quedará redactado en los siguientes términos

**Carácter vinculante de la doctrina jurisprudencial.**

**Artículo 22.-** Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República, previo consenso de la mayoría simple de los magistrados pertenecientes a todas las Salas Especializadas en la materia específica, ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales.

(...)

**Artículo 2. – Modifíquese el artículo del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**

Modifícase el artículo 74° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR, el cual quedará redactado en los siguientes términos:

**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.

**La huelga materializada a pesar de que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su improcedencia por acto administrativo ejecutorio, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores por los días de inasistencia al trabajo, 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.**

**Artículo 3. – Adecuación de normas**

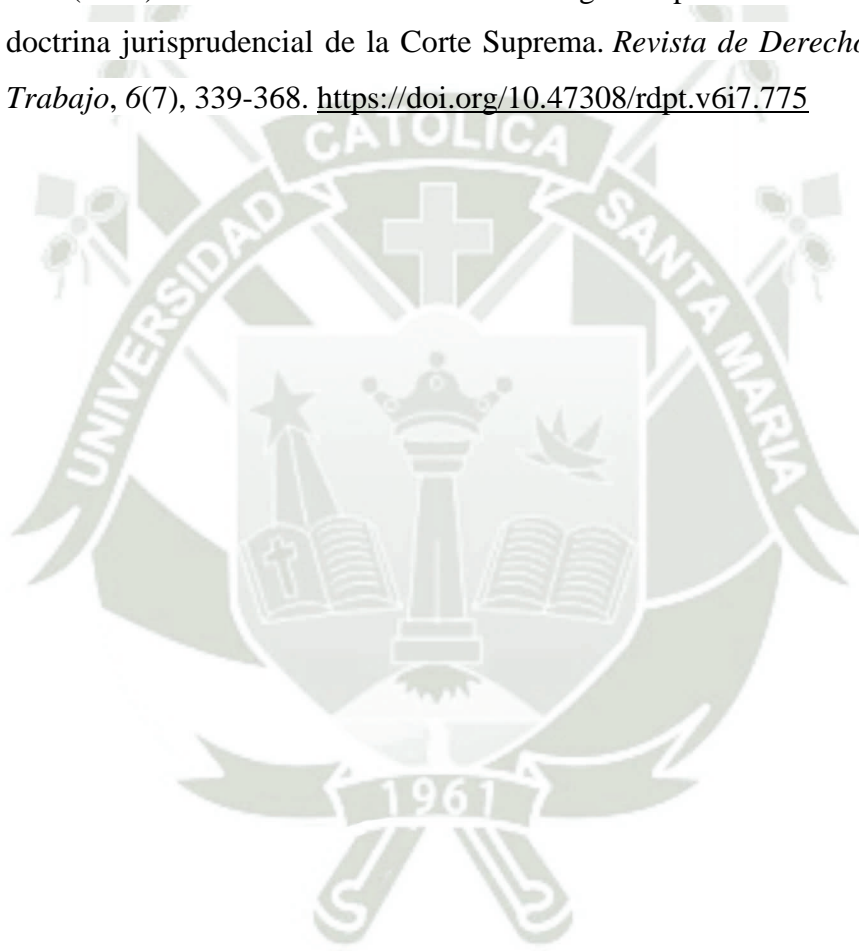
Con la finalidad de la correcta aplicación del artículo 2° de la presente norma, adecúese el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a fin de otorgarle eficacia y seguridad jurídica.

## REFERENCIAS

- Alexy, R., (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de Estudios Constitucionales. <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina37294.pdf>
- Arévalo, J. (2022). La huelga en el derecho laboral peruano. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, (5), 15-49. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i5.586>
- Atienza, M. (1985). *Introducción al derecho* (Vol. 5). Barcelona: Barcanova.
- Bruzón, C. (2022). Reforma procesal y nuevo rumbo de la jurisprudencia como fuente del Derecho en Cuba. *Revista Cubana de Derecho*, 2(1), 189-219. <https://revista.unjc.cu/index.php/derecho/article/view/114>
- Díaz, L., & Delgado, J. (2021). El civil law frente al precedente judicial vinculante: diálogos con académicos de América Latina y Europa. *Derecho PUCP*, (87), 105-138. <http://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.202102.004>
- Espinoza, J. (2017). Los Requisitos para el Ejercicio Válido de la Potestad Sancionatoria del Empleador. [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin\\_74.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf)
- Goicochea, J. (2020). La derrotabilidad de la norma jurídica a la luz del positivismo judicial. *Persona y Familia*, (9), 69-87. <https://doi.org/10.33539/peryfa.2020.n9.2335>
- Hakansson-Nieto, C. (2009). Los principios de interpretación y precedentes vinculantes en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. Una aproximación. *Dikaion*, 18. Recuperado de: <http://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/1543/2113>
- Iturralde Sesma, V. (2019). La igualdad en la aplicación de la ley: análisis de algunas objeciones iusfilosóficas. *Doxa. Cuadernos De Filosofía Del Derecho*, (42), 131-148. <https://doi.org/10.14198/DOXA2019.42.06>
- León, L., Barrueta, D., & Martell, L. (2019). La seguridad jurídica una proyección general. *Revista Conrado*, 15(66), 292-299. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000100292#:~:text=La%20seguridad%20jur%C3%ADdica%20es%20un%20principio%20del%20derecho%20universalmente%20reconocido,permitid%20por%20el%20poder%20p%C3%ABlico.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000100292#:~:text=La%20seguridad%20jur%C3%ADdica%20es%20un%20principio%20del%20derecho%20universalmente%20reconocido,permitid%20por%20el%20poder%20p%C3%ABlico.)

- Lifante-Vidal, I. (2021). *Contra la corrupción: Estado de Derecho y transparencia* (Vol. 21). Palestra Editores.
- Marinoni, L. (2012). El precedente en la dimensión de la seguridad jurídica. *Ius et Praxis*, 18(1), 249-266. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122012000100008>
- Morón, J. C. (2019). *Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general. Nuevo texto único ordenado de la Ley N° 27444 Tomo II*. Editorial Gaceta Jurídica. Décimo cuarta.
- Organización Internacional del Trabajo (2010) 358° *Informe del Comité de Libertad Sindical*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_146697.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146697.pdf)
- Peña, E. (2023). Alcances y límites de la potestad disciplinaria del empleador. *Revista Ius Verum* (2), 113-122.
- Pérez, E. (2000). La seguridad jurídica: una garantía del derecho y la justicia. *Boletín de la Facultad de Derecho*, 15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=175549>
- Rubio Correa, M. (2011). *El sistema jurídico. Introducción al derecho*, 10. [https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/09/El-sistema-juridico-Introduccion-al-Derecho-Marcial-Rubio-Correa-LP.pdf?\\_gl=1\\*k1xxqj\\*\\_ga\\*NDU3MTE0NjYuMTYwNjI1NzA2OA..\\*\\_ga\\_CQZX6GD3LM\\*MTcwNTE3NDUyMi4yMDYuMC4xNzA1MTc0NTIyLjYwLjAuMA..\\*\\_gcl\\_au\\*NTMzODc5MjAuMTcwMjg1Njc5Ng..](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/09/El-sistema-juridico-Introduccion-al-Derecho-Marcial-Rubio-Correa-LP.pdf?_gl=1*k1xxqj*_ga*NDU3MTE0NjYuMTYwNjI1NzA2OA..*_ga_CQZX6GD3LM*MTcwNTE3NDUyMi4yMDYuMC4xNzA1MTc0NTIyLjYwLjAuMA..*_gcl_au*NTMzODc5MjAuMTcwMjg1Njc5Ng..)
- Ruiz, W. (2011). La predictibilidad en la justicia peruana. *El Peruano*. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/4a11c6004795d9cb9670f61f51d74444/20110220.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=4a11c6004795d9cb9670f61f51d74444>
- Sagüés, N. (1997). Jurisdicción constitucional y seguridad jurídica. *Pensamiento constitucional*, 4(4), 217-232. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/3303>
- Sevilla, P. (2017) El distinguishing como mecanismo para inaplicar un precedente vinculante. *Gaceta Civil & Procesal Civil* (N° 49), 77-82.
- Taruffo, M. (2012). El precedente judicial en los sistemas de Civil Law. *Ius Et Veritas*, (45), 88-95.

- Taruffo, M. (2014). La jurisprudencia entre casuística y uniformidad: between casuistry and uniformity. *Revista de derecho (Valdivia)*, 27(2), 9-19. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502014000200001>
- Taruffo, M. (2016). Consideraciones sobre el precedente. *Revista Ius et veritas*, (53), 330-342. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.291701.020>
- Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius et veritas*, (38), 120-154. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>
- Trelles, C. (2023). Sanciones menores ante huelgas improcedentes. Análisis de la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 339-368. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.775>





# ANEXOS



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**Análisis del impacto en la seguridad jurídica de la Doctrina Jurisprudencial  
Vinculante de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga  
improcedente en la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social de  
la Corte Suprema, Arequipa, 2019-2023**

Proyecto de investigación presentado por el  
Bachiller en Derecho:

**ALEJANDRO PATRICIO FLORES  
VALDIVIA**

Para optar por el Título Profesional de:

**ABOGADO**

**AREQUIPA – PERÚ**

**2023**

## PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

### **1. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Análisis del impacto en la seguridad jurídica de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente en la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, Arequipa, 2019-2023

### **2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En el año 2019, la Segunda Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema emitió una doctrina jurisprudencial vinculante (precedente vinculante) para los casos de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga declarada improcedente, sosteniendo que era válido sancionar al trabajador únicamente con la improcedencia, dándole la razón a la Empresa. En contraposición, la Cuarta Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema fallaba en contra de la Empresa, argumentando que la improcedencia no era suficiente para sancionar, sino que se requería la ilegalidad y que esta no podía presumirse. Ambas salas continuaron recibiendo casos similares y mantuvieron su postura hasta la actualidad en 2023; la Segunda Sala sigue fallando conforme al precedente vinculante que emitieron, mientras que la Cuarta Sala mantiene su posición de apartarse del precedente vinculante, lo que ha generado inseguridad jurídica, ya que tanto las empresas como los trabajadores carecen de seguridad sobre la validez de la sanción por ejecutar una huelga declarada improcedente, a pesar de existir un precedente vinculante aplicable.

El origen del problema parece radicar en que el artículo de la doctrina jurisprudencial vinculante de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) se encontraría desactualizado al permitir que solo una sala pueda emitir precedentes vinculantes.

A mayor precisión, cuando fue promulgado el referido artículo, solo existía una Sala Suprema por cada materia, por lo tanto era justificado que cada Sala emitiera precedentes vinculantes en su ámbito; pero ahora, al existir las Salas Supremas Transitorias en lo Constitucional y Social, se presentan escenarios donde dos Salas tienen criterios distintos, lo que provoca que la figura del precedente vinculante deje de cumplir su función de unificar jurisprudencia y brindar seguridad jurídica; en cambio, se convierta en una mera disposición que no genere predictibilidad en el Sistema Judicial, afectando directamente a quienes buscan tutela jurisdiccional. Es importante destacar que, cuando fue redactado el

artículo en cuestión, no se consideraba la posibilidad de que hubiera varias salas con distintos criterios sobre un mismo caso.

### 3. JUSTIFICACIÓN

#### 3.1 Relevancia académica

A nivel académico el problema planteado tiene relevancia debido a su carácter novedoso y actual, el presentar el estudio de un escenario donde existe divergencia de criterio entre Salas Supremas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema frente a un precedente vinculante sin que estemos ante el conocido “*overruling*”, representa un tema poco explorado a nivel académico. El indagar respecto a este problema puede ser el inicio de futuras investigaciones que apunten a mejoras en el procedimiento de generación de un precedente vinculante del Poder Judicial. Abordar la problemática planteada contribuirá al desarrollo del conocimiento al poder demostrar que las figuras jurídicas siempre son susceptibles de mejora a través del tiempo.

#### 3.2 Relevancia jurídica

Desde la perspectiva jurídica, el problema planteado alcanza una gran relevancia, ya que cuestiona la coherencia y eficacia de los precedentes vinculantes en un contexto de divergencia de criterios entre Salas Supremas. La investigación podría ayudar a determinar que el cómo se encuentra planteada la producción de un precedente vinculante está generando un impacto negativo en la seguridad jurídica. A su vez, esta investigación abordaría cómo un precedente vinculante puede generar incertidumbre pese a que una de sus finalidades es generar unificación de la jurisprudencia y predictibilidad.

En este sentido, esta investigación tiene el potencial de generar propuestas para mejorar la seguridad jurídica y la coherencia en la aplicación de precedentes vinculantes.

#### 3.3 Relevancia social

Desde esta perspectiva la relevancia de esta investigación es significativa, ya que podría demostrar la existencia de un impacto negativo a la seguridad jurídica que afecta directamente a las Empresas privadas y trabajadores involucrados en casos de impugnación de medidas disciplinarias por ejecutar huelgas improcedentes. La incertidumbre sobre la validez de estas medidas puede tener consecuencias concretas en las relaciones laborales y en los derechos tanto de la empresa como de

los trabajadores. Una investigación que demuestre que las divergencias de criterio de Salas Supremas frente a un precedente vinculante generan inseguridad jurídica puede servir de herramienta para contribuir en posibles mejoras que refuercen la confianza en el sistema de justicia.

#### 4. HIPÓTESIS

**DADO QUE** existen divergencias de criterios en la aplicación de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente entre la Segunda y Cuarta Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, **ES PROBABLE QUE** haya un impacto negativo en la seguridad jurídica.

#### 5. OBJETIVOS

##### Objetivo General

Determinar el impacto en la seguridad jurídica generado al aplicar la Doctrina Jurisprudencial Vinculante de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente por parte de la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, Arequipa, 2019-2023.

##### Objetivos Específicos:

- Explicar la producción y finalidad de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante.
- Establecer y comparar las posturas adoptadas por la Segunda y Cuarta Sala Suprema respecto a la aplicación de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente.
- Evaluar el impacto de las divergencias de criterio entre la Segunda y Cuarta Sala Suprema en la seguridad jurídica del sistema judicial de Arequipa.

#### 6. CONCEPTOS BÁSICOS

Resultan básicos para la elaboración del proyecto de investigación los siguientes conceptos básicos:

**Doctrina Jurisprudencial vinculante:**

También es conocida como precedente vinculante, pero, respetando la propiedad en el lenguaje técnico jurídico, su nombre es Doctrina Jurisprudencial Vinculante u Obligatoria. Esta figura no debe confundirse con la aplicada conforme al Nuevo Código Procesal Constitucional.

Para ubicarla en contenido, su positivización normativa se halla en el artículo 22 del Decreto Supremo N° 017-93-JUS Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual establece lo siguiente:

*Artículo 22.- Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales.*

*Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan.*

*Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República pueden excepcionalmente apartarse en sus resoluciones jurisdiccionales, de su propio criterio jurisprudencial, motivando debidamente su resolución, lo que debe hacer conocer mediante nuevas publicaciones, también en el Diario Oficial "El Peruano", en cuyo caso debe hacer mención expresa del precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan.*

La finalidad de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante es dar uniformidad a la jurisprudencia a través de la expedición de principios en la interpretación de la norma; asegurando así la igualdad ante la ley entre los ciudadanos y la predictibilidad. Sobre la jurisprudencia uniforme como fin del precedente, Taruffo (2012) ya lo había comentado al decir que “uniformizar la jurisprudencia asegura, por un lado, la igualdad de los ciudadanos frente al Derecho, y por otro, la previsibilidad de las decisiones futuras.” (p. 91)

El Tribunal Constitucional se ha expresado respecto de los artículos 22 y 80, inciso 4 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ello a través del fundamento 16 de la

Sentencia recaída en el Exp. 0019-2009-PI/TC, diciendo que la Corte Suprema en el ejercicio de su función jurisdiccional tiene competencia para fijar principios jurisprudenciales, que si bien son de obligatorio cumplimiento para todas las instancias judiciales, por excepción, los jueces podrían apartarse de ese criterio obligándose a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan. De este pronunciamiento y del análisis de la norma se puede entender que en el ejercicio de sus funciones la Corte Suprema tiene la potestad de fijar principios de obligatorio cumplimiento para todas las instancias judiciales, pero eso no simboliza que el juez pierda su independencia de actuación jurisdiccional.

### **Revocación del Precedente**

También conocido como “Overruling” (en el derecho anglosajón), se presenta cuando un Tribunal, exponiendo sus motivos, cambia la doctrina jurisprudencial previa y establece un nuevo precedente para casos futuros. Esta figura está dispuesta en el artículo 22, tercer párrafo. De la Ley Orgánica del Poder Judicial:

*Artículo 22.- (...)*

*Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República **pueden excepcionalmente apartarse en sus resoluciones jurisdiccionales, de su propio criterio jurisprudencial, motivando debidamente su resolución, lo que debe hacer conocer mediante nuevas publicaciones, también en el Diario Oficial "El Peruano", en cuyo caso debe hacer mención expresa del precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan.***

(resaltado propio)

La revocación del precedente ocurre cuando una Sala considera que una decisión anterior ha quedado obsoleta o ya no es aplicable a las circunstancias actuales. Esta figura es una herramienta que permite a los tribunales corregir errores y adaptar la interpretación del derecho a los cambios sociales o legales que puedan surgir con el tiempo, no tiene porqué considerarse arbitrario, ya esto lo explicaba Hakansson (2009) al decir que “el Tribunal no queda vinculado, atado, por su propia jurisprudencia, sino que puede cambiarla en la medida en que pueda argumentar esa necesidad, por tanto, no se trata de una medida arbitraria”. (p. 3)

## **Apartamiento de Doctrina Jurisprudencial Vinculante**

Está referido a la situación en la que un Juzgado o Sala a pesar de encontrarse vinculado a una Doctrina Jurisprudencial de la Corte Suprema decide desviarse de dicho precedente y tomar una decisión que difiere de la interpretación establecida; es decir, toma una posición distinta. Lo anterior puede ocurrir por diferentes razones, como por ejemplo, si considera que la interpretación es incorrecta, si existen circunstancias particulares que justifican una decisión distinta o si se presentan nuevas evidencias que no se tuvieron cuando se crearon los principios de esa doctrina. Esta figura está dispuesta en el artículo 22, segundo párrafo. De la Ley Orgánica del Poder Judicial:

### ***Artículo 22.- (...)***

*Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan.*

En el sistema norteamericano esta figura es aplicada con la denominación de distinguishing, el cual lo definen como la “distinción entre el caso resuelto y que dio mérito al precedente vinculante y el caso que se va a resolver; es decir, puede ser utilizado tanto por el tribunal que emitió el precedente como por los órganos de inferior jerarquía” (Sevilla, 2017, p.79)

Pero el modificarlo tiene la naturaleza de excepcional, simbolizando así que aquel magistrado que desee apartarse debe justificar adecuadamente a través de un ejercicio argumentativo, Alexy (1993) ya lo señalaba al decir que “Quien quiera apartarse de un precedente, corre con la carga de la argumentación” (p. 537)

## **Seguridad Jurídica**

La seguridad jurídica es la confianza, la certeza que se tiene en el buen funcionamiento del Sistema Jurídico. Marinon (2012) nos indicaba a que esta figura es “vista como estabilidad y continuidad del orden jurídico y previsibilidad de las consecuencias jurídicas de determinada conducta, es indispensable para la conformación de un Estado que pretenda ser Estado de Derecho” (p. 250)

La seguridad jurídica se expresa cuando las normas son aplicadas de manera clara, equitativa, coherente y uniforme por las autoridades judiciales y administrativas, importante esto último, ya que “la uniformidad en la interpretación y aplicación del derecho es un requisito indispensable al Estado de Derecho”. (Marinon 2012, p. 252)

En 1997, Sagüés contribuía académicamente al argumentar:

El concepto de seguridad jurídica es hoy complejo. Demanda la aptitud para prever comportamientos estatales y privados de modo bastante preciso, conforme a un derecho vigente, claro y estable, pero también que esas conductas pronosticables tengan una cuota mínima de razonabilidad, y que los riesgos eventuales de infracción sean bajos, como que, de haberlos, que sean convenientemente castigados e indemnizados. (p. 232)

## 7. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS:

### **Antecedente Local:**

- Rivera (2017) realizó la tesis denominada “Posibilidad de Apartamiento de Precedentes Vinculantes, por parte de los Jueces del Poder Judicial, Arequipa, 2017” para optar el título profesional de abogado por la Universidad Católica de Santa María, donde ha concluido en su estudio que la figura del precedente vinculante se encuentra presente en el sistema del Civil Law como una herramienta auxiliar de ayuda a los magistrados, que esta crea mayor seguridad jurídica, uniformidad y previsibilidad, pero que no es un dogma absoluto lo cual permite la aplicación del apartamiento utilizando una causa justificada debidamente fundamentada.

### **Antecedente nacional**

- Chavez (2015) elaboró la tesis denominada “Análisis de la problemática de los precedentes vinculantes emitidos por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, y planteamientos para la implementación de un procedimiento que logre una mayor efectividad en su aplicación en las sedes judiciales y administrativas del Estado Peruano, Lima, 2014.” Para optar el grado académico de magister en gestión pública por la Universidad de Ciencias Aplicadas, donde ha concluido en su estudio que los precedentes vinculantes de en la primera sala constitucional y social transitoria de la Corte Suprema no cuentan con una

debida reglamentación, al ser elaboradas en base a la Ley Orgánica del Poder Judicial.

- Trelles (2023) elaboró el artículo de investigación denominado “Sanciones menores ante huelgas improcedentes. Análisis de la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema”, donde señaló en sus conclusiones que por medio de la doctrina jurisprudencial vinculante de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente se ha reconocido que la huelga es un derecho fundamental de ejercicio condicionado, ya que al materializarse a pesar de su improcedencia puede ser objeto de responsabilidad disciplinaria, asimismo, reconoce que la imposición de la sanción de despido sería un límite al ejercicio del poder sancionador por lo que la prohíbe.

#### **Antecedente internacional**

- Díaz, I., & Delgado, J. (2021). elaboraron el artículo de investigación denominado “El civil law frente al precedente judicial vinculante: diálogos con académicos de América Latina y Europa”, donde han señalado en sus conclusiones que respecto al seguimiento de los precedentes por otros tribunales distintos a la Suprema, existe una percepción generalizada de seguimiento, ya que no les agrada que sus fallos sean revocados y que ese hecho incida en su carrera judicial. Asimismo, indican que entre los motivos para apartarse de un precedente está la ausencia de convencimiento en primer lugar, y luego agregan que también se producen por razones políticas o ideológicas e incluso por el apego de los jueces a su independencia judicial.
- León, L., Barrueta, D., & Martell, L. (2019). elaboraron un artículo de investigación denominado “La seguridad jurídica una proyección general”, donde señalaron, al comentar los elementos teóricos de la seguridad jurídica, que esta es un principio del derecho universalmente reconocido, basado en la certeza del derecho. Menciona que la misma garantiza la confianza que los ciudadanos pueden tener en la observancia y el respeto de las situaciones derivadas de la aplicación de normas válidas y vigentes.

## **8. MARCO OPERATIVO**

### **8.1 Tipo, nivel y diseño del estudio**

### 8.1.1 Tipo de investigación

Básico, ya que augura el mejor conocimiento y la comprensión de lo investigado.

### 8.1.2. Nivel de investigación

Explicativo.

### 8.1.3. Diseño de investigación

Diseño no experimental.

## 8.2 Enfoque Metodológico

Se aplicará el enfoque cualitativo.

## 8.4. Población y muestra

La población de la presente investigación estará conformada por artículos y doctrina relacionada al tema de investigación. Asimismo, también por Casaciones relacionadas con la impugnación de medida disciplinaria por huelga improcedente que hayan sido tratados por la Segunda y Cuarta Sala Suprema en el periodo 2019-2023, utilizándose la técnica de observación documental, la cual consistirá consignar toda la información necesaria obtenida de la fuente, en las fichas pertinentes, las cuales serán analizadas, seleccionadas y criticadas por el investigador.

## 8.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 8.5.1 Técnica

Observación

### 8.5.2 Instrumentos

Para la presente investigación se utilizarán las fichas de observación documental.

### 8.5.3 Campo de verificación:

- **Temporalidad:** Periodo de años 2019-2023
- **Ámbito Geográfico:** Arequipa
- **Estrategia:** A fin de recopilar toda la información que se requiere para el desarrollo de la presente investigación, el investigador utilizará la consulta informática de bases de datos que se pueden encontrar la Biblioteca Virtual de la UCSM y los que se hallen en internet (Google Academics - que sean de fuente confiable) para consultar revistas, libros, artículos y doctrina que estén a su disposición y sean pertinentes. Además, acudirá a la Consulta de

Expedientes Judiciales Supremo (CEJ-Supremo) para llenar las fichas de observación documental respecto de expedientes judiciales que sirvan al propósito de la investigación.

### 8.5 Cronograma

	Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Preparación del proyecto	■	■	■	■																				
Aprobación del proyecto					■	■	■	■	■															
Búsqueda de información Bibliográfica									■	■	■	■												
Concretizar información en las fichas													■	■	■	■								
Discusión, análisis de resultados.																	■	■						
Conclusiones y aportes																		■	■					
Informe Final																					■	■	■	
Sustentación																								■

### 9. REFERENCIAS:

Alexy, R., & Pulido, C. B. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de Estudios Constitucionales. [Alexy Robert - Teoría De Los Derechos Fundamentales20191031-116619-118xcu.pdf](https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20191031-116619-118xcu.pdf) ([d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net))

Chávez, H. (2015). Análisis de la problemática de los precedentes vinculantes emitidos por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, y planteamientos para la implementación de un procedimiento que logre una mayor efectividad en su aplicación en las sedes judiciales y administrativas del Estado Peruano, Lima, 2014. [Tesis para optar el grado académico de magíster en gestión pública por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio Institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/575863>

- Díaz García, I., & Delgado Castro, J. (2021). El civil law frente al precedente judicial vinculante: diálogos con académicos de América Latina y Europa. *Derecho PUCP*, (87), 105-138. <http://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.202102.004>
- Hakansson-Nieto, C. (2009). Los principios de interpretación y precedentes vinculantes en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. Una aproximación. *Dikaion*, 18. Recuperado de: <http://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/1543/2113>
- León, L., Barrueta, D., & Martell, L. (2019). La seguridad jurídica una proyección general. *Revista Conrado*, 15(66), 292-299. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Marinon, L. G. (2012). El Precedente en la dimensión de la seguridad Jurídica. *Ius et Praxis*, 18(1), 249-266. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122012000100008>
- Rivera Delgado, J. C. (2017). Posibilidad de Apartamiento de Precedentes Vinculantes, por parte de los Jueces del Poder Judicial, Arequipa, 2017. [Tesis para optar el título profesional de abogado, por la Universidad católica de Santa María] Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Santa María. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/6649/62.1185.D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sagüés, N. P. (1997) Jurisdicción constitucional y seguridad jurídica. *Pensamiento Constitucional* (Vol. 4 Núm. 4), 217-232
- SEVILLA, P. H. (2017) El distinguishing como mecanismo para inaplicar un precedente vinculante. *Gaceta Civil & Procesal Civil* (N° 49), 77-82.
- Taruffo, M. (2012). El precedente judicial en los sistemas de Civil Law. *IUS ET VERITAS*, 22(45), 88-95. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11991>
- Trelles. C. (2023). Sanciones menores ante huelgas improcedentes. Análisis de la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 339-368. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.775>

**ANEXO N° 01: FICHA DE OBSERVACIÓN DOCUMENTAL – DOCTRINA**

**OBJETIVO:** Identificar aquellos artículos y doctrina respecto a la doctrina jurisprudencial vinculante, la impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga impropia y la seguridad jurídica.

FICHA BIBLIOGRÁFICA N°			
<b>Autor</b>			
<b>Título (Libro/artículo)</b>			
<b>Fecha de Publicación</b>		<b>Ciudad</b>	
<b>Editorial/Revista (Vol. – N°)</b>			
<b>N° páginas</b>			
<b>Enlace o DOI</b>			
<b>Palabras clave:</b>			
<b>Aportes:</b>			

**ANEXO N° 02: FICHA DE OBSERVACIÓN DOCUMENTAL -  
JURISPRUDENCIA**

**OBJETIVO:** Identificar aquellas casaciones laborales emitidas por la Segunda o Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, que hayan aplicado o inaplicado la doctrina jurisprudencial vinculante de impugnación de medida disciplinaria por ejecutar huelga improcedente en la Segunda o Cuarta Sala Suprema

<b>FICHA JURISPRUDENCIA N°</b>	
<b>EXPEDIENTE CAS N°:</b>	
<b>SALA QUE LA EMITE:</b>	- Segunda Sala ( ) - Cuarta Sala ( )
<b>FECHA:</b>	
<b>Medida disciplinaria impugnada:</b>	- Amonestación/Severa llamada de atención ( ) - Suspensión ( ) - Despido ( )
<b>Aplicación de la Doctrina Jurisprudencial Vinculante:</b>	- Aplicaron ( ) - Se apartaron ( ) - No mencionaron la Doctrina Jurisprudencial ( )
<b>Doctrina jurisprudencial vinculante que aplicaron o de la que se apartaron:</b>	- Casación Laboral N° 25646-2017 Arequipa ( ) - Casación Laboral N° 22596-2018 Lambayeque ( ) - Ambas ( ) - No precisaron ( ) - Revocación del precedente mal aplicada - no precisaron ( )
<b>Resultado de la Casación:</b>	- A favor del demandante ( ) - En contra del demandante ( )