



**UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO**

**TRABAJO DE SUFIENCIA PROFESIONAL
METODO DE CASO JURÍDICO**

**“LA MOTIVACION DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y EL DERECHO DE HUELGA
– CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018-LAMBAYEQUE”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

**AUTORA
MOENA TEJADA, YULY**

**ASESOR:
Mag. ARISTO WILBERT MERCADO ARBIETO**

**San Juan Bautista – Maynas –
Loreto – Perú – 2023**

PÁGINA DE APROBACIÓN

Trabajo de Suficiencia Profesional sustentada en acto público el día Miércoles 06 de Diciembre del 2023 en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:



Dr. JOSE NAPOLEON JARA MARTEL
Presidente



Mag. THAMER LOPEZ MACEDO
Miembro



Mag. NESTOR ARMANDO FERNANDEZ HERNANDEZ
Miembro



Mag. ARISTO WILBER MERCADO ARBIETO
Asesor

DEDICATORIA

iii

Dedico en especial a mis padres que son ángeles que me guían en mi camino, a mi familia que están en cada momento especiales.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a mi alma mater la Universidad Científica del Perú y los distinguidos maestros quienes tienen un papel fundamental para nuestro crecimiento profesional.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 536 del 20 de **noviembre** de 2023, la **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP** designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Trabajo de Suficiencia Profesional a los Señores:

- Dr. José Napoleon Jara Martel Presidente
- Mag. Thamer Lopez Macedo Miembro
- Mag. Nestor Armando Fernandez Hernandez Miembro

Como Asesor: **Mag. Aristo Wilber Mercado Arbieto**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 20:00 horas del día **Miércoles 06 de diciembre del 2023** en las instalaciones de la **UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional – Análisis de Método del Caso: **"LA MOTIVACION DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y EL DERECHO DE HUELGA – CASACION LABORAL N° 22596-2018-LAMBAYEQUE"**.

Presentado por la sustentante:

YULY MOENA TEJADA

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogado**

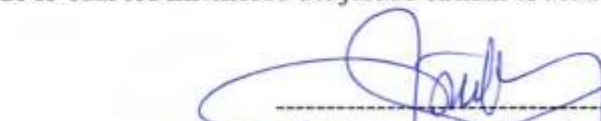
Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas, las mismas que fueron respondidas de forma: *básicamente satisfactoria*

El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La Sustentación es:

Aprobaron por Mayoria


En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.



Dr. José Napoleon Jara Martel
Presidente



Mag. Thamer Lopez Macedo
Miembro



Mag. Nestor Armando Fernandez Hernandez
Miembro

CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Excelencia	: 19 – 20
	Aprobado (a) Unanimidad	: 16 – 18
	Aprobado (a) Mayoria	: 13 – 15
	Desaprobado (a)	: 00 – 12



"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente de Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**"LA MOTIVACION DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y EL DERECHO DE
HUELGA – CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018-LAMBAYEQUE"**

De la alumna: YULY MOENA TEJADA, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **20% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 13 de Octubre del 2023.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge L. Tapullima Flores', is written over a faint circular stamp or watermark.

Arq. Jorge L. Tapullima Flores
Presidente del comité de Ética - UCP

Resultados_UCP_Derecho_TSP_2023_YuliMoena_V2

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	2%
2	repository.eafit.edu.co Fuente de Internet	1%
3	www.sindicatocverde.com Fuente de Internet	1%
4	ddhhcolombia.org.co Fuente de Internet	1%
5	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
7	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	content.lpderecho.pe Fuente de Internet	1%



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Yuli Moena Tejada
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	Resultados_UCP_Derecho_TSP_2023_YuliMoena_V2
Nombre del archivo:	moena_original_imprimir12.pdf
Tamaño del archivo:	470.88K
Total páginas:	62
Total de palabras:	15,936
Total de caracteres:	86,129
Fecha de entrega:	13-oct-2023 11:00a. m. (UTC-0400)
Identificador de la entre...	2194660940



RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “LA MOTIVACION DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y EL DERECHO DE HUELGA – CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018-LAMBAYEQUE”, Se incluye un estudio descriptivo del sistema contenido en las decisiones del Corte SU en los recursos de casación, con el fin de plantear críticas y alternativas de mejora legislativa, y aquellas relacionadas con los derechos de los ciudadanos. Regulación del derecho de huelga en el ejercicio del derecho de huelga con periodicidad irregular.

La casación se origina por el recurso interpuesto por el demandante Gian Carlos Zapata Ortiz, contra la resolución de vista que revoca la sentencia apelada que declara fundada la demanda declarando infundada la demanda, en el proceso seguido por Gian Carlos Zapata Ortiz contra Unión de Cerveceras Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, sobre impugnación de sanción disciplinaria

La Sala Suprema Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, declara procedente la casación, por infracción normativa inciso 5) artículo 139 de la Constitución Política del Perú, y por infracción normativa del artículo 74 y 84 del Decreto Supremo 010-TUO de las Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

La pretensión demandada, es se declare nula y sin valor legal la sanción de 2 días de suspensión sin goce de haber por participar en huelga los días 16 y 17 de junio del 2016, pide el pago de los días de suspensión.

En primera instancia la demanda es declarada fundada, en segunda instancia se revoca la sentencia, porque la paralización de labores fue declarada improcedente por resolución Directoral, el trabajador estaba obligado a acudir al centro de trabajo, el cargo desempeñado es de naturaleza indispensable, el trabajador tuvo conocimiento de esta situación antes de la ejecución de la huelga, al no asistir al centro de trabajo incumplió con sus obligaciones laborales.

La descripción de la resolución, plantea el problema sobre el tratamiento dado al deber de la motivación de las resoluciones judiciales, y al ejercicio del derecho de huelga y las consecuencias que ella deriva por su ejercicio irregular, el cual plantea la necesidad de cumplir requisitos legales en la formulación del recurso de casación y la revisión normativa sobre el ejercicio del derecho de huelga a partir del análisis de la resolución en casación, y plantear precisiones legislativas tomando en cuenta las resoluciones emitidas en casación por la Corte Suprema de Justicia las cuales han sido contradictorias en el tiempo.

Palabras Claves: Motivación de resoluciones judiciales, derecho de huelga, sanción por el ejercicio irregular.

ABSTRAC

The research work entitled "THE MOTIVATION OF JUDICIAL RESOLUTIONS AND THE RIGHT TO STRIKE - LABOR APPEAL N° 22596-2018-LAMBAYEQUE", includes the descriptive study of the institutions contained in the resolution of the Supreme Court of Justice in the appeal, which are referred to the motivation of judicial resolutions, and the right to strike, to then make criticisms and alternatives for legislative improvement regarding the regulation of the right to strike in its irregular exercise.

The appeal originates from the appeal filed by the plaintiff Gian Carlos Zapata Ortiz, against the hearing resolution that revokes the appealed ruling that declares the claim founded, declaring the claim unfounded, in the process followed by Gian Carlos Zapata Ortiz against Unión de Cerveceras Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, on challenging the disciplinary sanction

The Supreme Constitutional and Social Chamber of the Supreme Court of Justice, declares the appeal admissible, for normative violation subsection 5) article 139 of the Political Constitution of Peru, and for normative violation of article 74 and 84 of Supreme Decree 010-TUO of the Law of Collective Labor Relations.

The demanded claim is to declare null and void the sanction of 2 days of suspension without pay for participating in the strike on June 16 and 17, 2016, requests payment of the days of suspension.

In the first instance, the claim is declared founded, in the second instance the sentence is revoked, because the stoppage of work was declared inadmissible by Directorial resolution, the worker was obliged to go to the workplace, the position performed is of an essential nature, the worker was aware of this situation before the execution of the strike, by not attending the workplace he failed to comply with his labor obligations.

The description of the resolution raises the problem about the treatment given to the duty of the motivation of judicial decisions, and the exercise of the right to strike and the consequences that it derives from its irregular exercise, which raises the

need to meet legal requirements in the formulation of the appeal and the regulatory review on the exercise of the right to strike from the analysis of the resolution in cassation, and raise legislative precisions taking into account the resolutions issued in cassation by the Supreme Court of Justice which have been contradictory over time.

Keywords: Motivation of judicial resolutions, right to strike, sanction for the irregular exercise

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	5
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD.....	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN.....	9
ABSTRAC.....	11
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓ.....	1
CAPITULO II.....	3
2. MARCO TEORICO.....	7
2.1. LAS MOTIVACIONES DE RESOLUCIONES JUDICIALES	7
2.2. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DE MOTIVACIÓN DE RESOLUCIONES JUDICIAL	9
2.1.1. El derecho a la motivación de las resoluciones es una manifestación del principio interdicción de la arbitrariedad.....	9
2.3. FUNCIONES QUE CUMPLEN LA MOTIVACION DE LAS RELACIONES JUDICIALES	14
2.3.1. FUNCIONES ENDOPROCESALES	14
2.4. LA MOTIVACIÓN COMO PRODUCTO	15
2.5. LA MOTIVACION COMO ACTIVIDAD	17
2.6. FUNCION EXTRAPROCESAL.....	17
2.7. FUNCION PEDAGOGICA	17
2.8. MOTIVACIÓN INCONGRUENTE	18
2.9. CARACTERÍSTICAS.....	19
2.10. ELEMENTOS	20
2.10.1. Motivación Sustancialmente incongruente.....	20
2.11. EL DERECHO DE HUELGA.....	21
2.12. AUTOTUTELA DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO	24
2.13. EL DEBATE CONCEPTUAL EN TORNO AL DERECHO DE HUELGA	26
2.14. SANCIONES A LOS HUELGUISTAS	28
2.15. CARACTERÍSTICAS	28
2.16. CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA.....	30
2.17. FORMAS ATIPICAS DE HUELGA	30
2.18. EFECTOS DE LA HUELGA.....	31
2.18.1. Efectos de la huelga legal:	31

	vi
2.18.2. Efectos de la Huelga Ilegal	31
2.18.3. Efectos de la huelga sobre la relación individual de trabajo	32
2.19. LA POSICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO ...	33
2.20. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.....	37
2.20.1. Constitución Política del Estado.....	38
2.20.2. DECRETO.S. 010-2003-TR y de Relaciones Colectivas deTrabajo....	38
2.21. LA HUELGA COMO ACTO JURIDICO	39
2.22. LA HUELGA COMO DAÑO LÍCITO	40
2.23. HUELGA COMO EXCEPCIÓN DEL CONTRATO NO CUMPLIDO	41
2.24. LA HUELGA COMO LEGITIMA DEFENSA	41
2.25. DEFINICIONES CONCEPTUALES	42
CAPITULO III	43
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	43
3.1. Descripción del Problema	43
3.2. Formulación del Problema	44
3.3. Objetivos.....	44
3.4. Justificación de la investigación	44
3.5. Supuestos.....	45
3.6. VARIABLES	46
3.7. Indicadores de variables.....	46
CAPITULO IV	47
RESULTADOS	47
4.1. OBJETO DEL PETITORIO.....	49
4.2. CONTROVERSIA	49
CAPITULO V.....	51
DISCUSIÓN.....	51
CAPITULO VI	53
CONCLUSIONES.....	53
CAPITULO VII.....	55
CAPITULO VIII.....	56
BIBLIOGRAFÍA	56
ANEXO II. CASACION LABORAL N° 22596-2018-LAMBAYEQUE.....	1
LA INCORPORACIÓN AL ARTICULO 74 DEL DS 0010-2003-TR.....	22
2. ANALISIS COSTO BENEFICIO.....	26
3. EFECTOS DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL	26
4. FÓRMULA NORMATIVA	26

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “LA MOTIVACION DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y EL DERECHO DE HUELGA – CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018-LAMBAYEQUE”, utilizando la teoría del caso, analiza los alcances de la casación, primero los conceptos que inspiran la motivación de las resoluciones judiciales, en el marco de las resoluciones del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia.

La sentencia señaló que por falta de fundamentación los recursos carecieron de precisión conceptual y confusión, por lo que en este punto se desestimaron las pretensiones, indicando que los recursos carecieron de precisión conceptual y confusión, por lo que en este punto se desestimaron las pretensiones. punto, y afirma que reflejará la precisión conceptual de la decisión. Esto significa que se anima a los abogados en ejercicio a calificar sus motivos identificando omisiones en sus motivos.

Si bien el análisis de la huelga como un derecho y su ejercicio regular por parte de los trabajadores requiere una acción de facto, su ejercicio exige un requisito para que el ejercicio de la huelga sea declarado procedente, es decir, analizado en el marco de una investigación. con los requisitos que se establecen a continuación. Su base es un marco internacional, constitucional, legal y jurisprudencial. Declarar inaceptable o ilegal una huelga afecta la relación laboral, pero no da lugar a la extinción del contrato de trabajo, ya que no se han generado beneficios, dando lugar a una suspensión total del contrato de trabajo. Si se hace a favor de un empleado, se aplicará una deducción del salario por el período en que el empleado no trabajó, pero además de la deducción del salario, se determinará la responsabilidad disciplinaria del empleado que dará lugar a la suspensión. La relación laboral es una situación conflictiva en los casos analizados. Al identificar las cuestiones analizadas que dan lugar a la falta de motivación en las decisiones judiciales, no basta con señalar la existencia de una falta de motivación. Una moción de anulación debe demostrar la falta de motivo que encontramos, pero debe garantizar que no sea denegada.

...
La existencia de deficiencias puede impulsar a los jueces que alegan violaciones al debido proceso y falta de motivación a aclarar el concepto de falta de motivación en los recursos de casación. Y si el derecho de huelga se ejerce ilegalmente, la ley de relaciones colectivas de trabajo debe prever medidas disciplinarias por ausentismo, ya que la prestación de servicios no se está realizando a favor del empleador, independientemente de la reducción del salario. centro de trabajo. La tarea de determinar la extinción de un contrato de trabajo mediante el despido de un trabajador debe tener una finalidad preventiva y no punitiva.

Como ocurre con cualquier investigación, se tuvo cuidado de respetar las reglas metodológicas que ayudan a realizar un estudio adecuado. Indicar el título del estudio, explicar los problemas, hipótesis, variables, análisis del problema, conclusiones y recomendaciones para continuar el estudio, y hacer una contribución sustantiva al desarrollo de la jurisprudencia. ¹

¹ SEÑALADO POR YULI MOENA TEJADA- UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ

CAPITULO II

1. ANTECEDENTES

TESIS

NOMBRE DEL TEMA: EL DERECHO DE DEFENSA Y LA POTESTAD DISCIPLINARIA INPOCISION DE SANCIONES DISTINTAS AL DESPIDO

AUTOR: ADRIANA ANDREA MINAYA DUFFFO: LIMA -2018

OBJETIVO

El propósito es resaltar las realidades que existen en el mundo laboral de nuestro país en cuanto a la imposición de sanciones distintas al despido, tales como: Disciplina (particularmente por escrito) y suspensión sin goce de sueldo. No existe ninguna formalidad antes de imponerlos.

CONCLUSIÓN RELEVANTE

La principal conclusión fue que, con el tiempo, este tipo de sanciones adquirió una dimensión adicional como mecanismo de evaluación de los trabajadores. Esto debilitaría los criterios utilizados para excluir estas sanciones de procedimientos anteriores.

RECOMENDACIONES

Por las razones mencionadas anteriormente, el vacío en la legislación sobre competitividad y productividad laboral en cuanto a no regular los procedimientos previos para la imposición de sanciones menores tiene un impacto particularmente gravoso, causando graves daños a los trabajadores. Los litigios sobre acciones disciplinarias también aumentan la carga procesal. La imposición de medidas disciplinarias o suspensiones no remuneradas puede tener consecuencias particularmente estresantes para los empleados de varias maneras.

...

TESIS

NOMBRE DEL TEMA: DEFINICIÓN DE TRABAJO NO HUELGUISTA A PARTIR DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO PERUANO

AUTOR: LUIS ANGEL QUIROZ YZAGA

LUGAR Y AÑO: CHICLAYO – 2022

OBJETIVO

El objetivo principal esencial del derecho de huelga fue propuesto por la Corte Constitucional del Perú para incluir los derechos y obligaciones de los trabajadores no en huelga y establecer los derechos y obligaciones de los trabajadores no en huelga en el ordenamiento jurídico peruano. Disposiciones establecidas en el derecho comparado

CONCLUSIÓN RELEVANTE

El derecho de huelga, establecido por el tribunal Constitucional del Perú, ha demostrado ser esencial para proteger los derechos y obligaciones de los trabajadores que no están en huelga. Como se señala en este estudio, la introducción de la acción de huelga puede, en algunos casos, afectar derechos fundamentales que pertenecen a los trabajadores que no están en huelga, como el derecho a recibir una remuneración en caso de que no elijan la huelga.

RECOMENDACIONES

Decide utilizar el contenido de este estudio y las fuentes bibliográficas en las que se basa para desarrollar propuestas legislativas que contengan un análisis más completo del régimen jurídico de las huelgas que puedan conducir a reformas en el trabajo colectivo; lo recomiendo. ley relacionada

SENTENCIA

CASACIÓN LABORAL N° 186-2018-AREQUIPA-INPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA

RESUMEN

Recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta contra la Sentencia de Vista del veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento uno a ciento veintisiete, que confirmó la sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas sesentay uno a sesenta y nueve, que declaró fundada la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Froilán Brígido López Carpio, sobre impugnación de sanción disciplinaria.

FUNDAMENTOS

Las páginas 5 a 9 de la demanda indican que los demandantes solicitan que presenten sus reclamos disciplinarios de suspensión sin goce de sueldo los días 14 y 15 de mayo de 2017. Los jueces del Juzgado Séptimo del Trabajo de la Corte Suprema de Arequipa declararon fundado el caso en todos sus puntos. También ordenó conservar la carta de fecha 2 de mayo de 2017. Por tanto, el demandado deberá pagar al demandante la suspensión de dos días sin indemnización, teniendo en cuenta el salario diario del demandante.

Podemos imaginar que una violación de la ley es una violación de las normas legales que sufre el Colegiado al tomar decisiones, lo que permite a los afectados interponer los recursos correspondientes.

RESOLUCIÓN

El recurso de apelación interpuesto por la demandada Sociedad Minera Cerro Verde Sociedad Anónima Abierta en escrito presentado el 14 de enero de 2019 es improcedente y consta de fojas 142 a 161. Por tanto, la sentencia del tribunal de 21 de diciembre de 2018 (folios 111 a 111) no jugó ningún papel (NO CASARON).

Conforme a derecho ordenó que el texto de esta resolución sea publicado en el diario oficial "El Peruano". Diligencia del demandante Froilan Brijid López Carpio en materia de impugnación de medidas disciplinarias, etc. Y se los devolvieron.

SENTENCIA

CASACIÓN LABORAL N° 4494-2017-LIMA

RESUMEN

El recurso interpuesto por la parte demandada fue declarado estimado mediante auto de 13 de septiembre de 2018 del Tribunal de Casación de fojas 60 a 64 por los siguientes motivos: N° 9, que es el único auto del decreto legislativo. interpretación incorrecta de los artículos. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, fue aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. Corresponderá a la Corte Suprema emitir una opinión de fondo al respecto.

FUNDAMENTOS

Se puede imaginar que una violación de la ley es una violación de las normas jurídicas que el Tribunal Superior adopta al tomar decisiones. Esto permite a las partes afectadas por la decisión interponer un recurso de apelación adecuado. En cuanto al alcance del concepto de infracción normativa, las causales anteriormente consideradas en el artículo 56 de la Ley de Procedimiento Laboral N° 26636, modificada por el artículo 1 de la Ley N° 27021, se relacionan con incomprensión, aplicación indebida e inaplicación. Soy. normas de derecho sustantivo, incluidas normas de otro tipo, como normas con propiedades adjetivas;

RESOLUCIÓN

Declararon que el recurso de apelación de la empresa demandada, Credit Scotia Financiera S.A., INFUNDADA. El veredicto de la audiencia del 8 de septiembre de 2016, publicado a fojas 232 a 235, fue irrelevante. Ordenó que esta resolución sea publicada en el diario oficial "El Peruano".

2. MARCO TEORICO

2.1. LAS MOTIVACIONES DE RESOLUCIONES JUDICIALES

El derecho a la debida motivación de las decisiones consiste en que los jueces, al decidir un caso, expresen las razones y justificaciones objetivas que los llevaron a tomar una determinada decisión. (RODRIGUEZ, 2016, pág. 32)

La justificación de la decisión de un tribunal representa la obligación de justificar los motivos de la decisión. Por tanto, significa explicación y razonamiento de lo que en él se resuelve.

Un razonamiento adecuado permite a las partes conocer los motivos de la decisión y los recursos correspondientes, permitiendo a los tribunales superiores controlar la correcta aplicación de la ley.

El derecho a motivar las decisiones judiciales está consagrado en el artículo 139.5 de la Constitución y es una de las garantías inherentes al derecho al debido proceso. El artículo 122, apartados 3 y 4, del Código de Procedimiento Civil se refiere a determinados requisitos que deben cumplirse para que una resolución sea nula.

El artículo 139 de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función judicial, el derecho a motivar las decisiones judiciales, que en cualquier clase de procedimiento se base en una demanda debidamente formulada y el derecho a la motivación. que los litigantes reciban una respuesta razonable. Es decir, las deliberaciones internas posteriores para llegar a una decisión que resuelva el litigio, decisión que no puede basarse en la libre voluntad del juez

Sino en datos objetivos tanto de los hechos como del ordenamiento jurídico. El deber de motivar es sin duda una expresión del trabajo judicial, y así el deber de justificar adecuadamente las decisiones judiciales permite al público controlar la actividad judicial, y a las partes involucradas en el proceso saber por qué se concedió o denegó la protección.

En este sentido, los jueces están obligados a examinar los procesos que los llevaron a decidir los conflictos con el fin de asegurar que el ejercicio de la justicia sea conforme a la Constitución y a la ley, y promover el debido ejercicio de la ley obligación de expresar defensa del acusado (SANTOS, 2012, pág. 252)

El derecho a motivar las decisiones judiciales está contenido en el artículo 139.3 de la Carta Magna, y su importante contenido se explica en tres aspectos. Cuando se cita el Código sin emitir juicio sobre su inclusión o análisis. Cuando el juez no se pronuncia sobre las pretensiones de las partes y no explica claramente por qué ha tomado su decisión.

La justificación de las decisiones judiciales tiene dos propósitos. En otras palabras, la justificación proporciona los motivos de la denegación o el incumplimiento de la reclamación de una parte y garantiza los derechos del público, permitiendo garantizar el derecho de defensa del sujeto de la demanda. Puedes controlarlos. Para actividades judiciales. Las violaciones del derecho a legitimar las decisiones judiciales están sujetas a sanciones procesales que invalidan la decisión del tribunal como una violación de los derechos fundamentales. En lo que respecta al propósito de justificar las decisiones judiciales, el propósito es asegurar que en todos los casos la obligación de revelar los motivos de la decisión sea uno de los medios para asegurar la "doctrina jurídica". gestión adecuada". La "justicia" se hará realidad. Esta motivación también tiene como objetivo garantizar que las partes conozcan los fundamentos utilizados para resolver los conflictos de intereses.

En cuanto a la sanción procesal por falta de motivación adecuada de la decisión judicial, violando con ello el artículo 139.5 de la Constitución Política del Perú, la misma será de nulidad absoluta y dejará sin efecto la sentencia. Una decisión sin motivación suficiente. (E., 2013,pág

La motivación judicial se entiende como un conjunto de razones y/o argumentos mediante los cuales los jueces, a través de sus sentencias, explican y anuncian sus decisiones en un caso particular.

Este funcionamiento de la motivación judicial requiere enfoques diferentes, por lo que si un juez quiere justificar constitucionalmente su decisión, debe utilizar esta política para garantizar que la línea argumental sea generalmente comprendida y no se convierta en "vértigo". Según la doctrina, estos también abordan una amplia gama de influencias dentro y fuera del proceso y, en este sentido, los motivos juegan un papel dentro del marco de la democracia constitucional.

2.2. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DE MOTIVACIÓN DE RESOLUCIONES JUDICIAL

2.1.1. El derecho a la motivación de las resoluciones es una manifestación del principio de interdicción de la arbitrariedad

Una condición previa necesaria para la existencia del estado de derecho en cualquier norma determinada. En un país donde a la gente se le permite hacer lo que quiera, sin importar de dónde venga, no puede haber obediencia a la constitución y las leyes, y no puede haber coexistencia pacífica. (Camarena, 2013, pág. 89).

Las medidas arbitrarias son contrarias a la justicia, a la razón y al derecho, y sólo están sujetas a los caprichos de la voluntad de los funcionarios. Lo que condena la prohibición de la arbitrariedad es la falta de sustento y fundamento jurídico objetivo para la acción administrativa, lo que resulta en una violación del orden sustantivo de principios y valores de un Estado de derecho.

Fundamentalmente, el principio de no arbitrariedad sirve como un recurso eficaz contra prácticas abusivas y discriminatorias en el ejercicio de la discrecionalidad de los órganos administrativos.

La inferencia necesaria a la hora de tomar una decisión, ya sea judicial, administrativa o arbitraria, es examinar si la decisión es

arbitraria. Motivar las decisiones judiciales es una obligación jurídica, ya que proporciona a las partes pruebas de que sus reclamaciones y objeciones han sido consideradas racional y juiciosamente, ofrece una garantía contra la arbitrariedad y garantiza que el público en general tenga control sobre las decisiones. También desempeña un papel en haciéndolo posible. En este caso, el juez utiliza las facultades que le han sido encomendadas para afectar de cualquier forma los derechos de uno de los litigantes, o en todo caso la autonomía voluntaria de uno o más sujetos, abusando o utilizando arbitrariamente; Una decisión es arbitraria cuando el juez decide concurriendo a todas o algunas de las notas siguientes:

- **Vulnera las pautas decisorias que el sistema jurídico le fija para el caso en lo que dichas pautas tengan de claras y terminales.**

Pueden surgir preguntas sobre normas cuya solución no es clara o para las cuales diferentes soluciones encajan en el marco de la razón, pero esto no significa que no haya casos claros o soluciones exactas.

Ahora, por ejemplo, si el ladrón usó un arma, un arma completamente real, cargada y lista para disparar, entonces nadie en su sano juicio diría que el robo se cometió con el uso de un arma, probablemente no. El juez sostuvo que, aunque el arma no era un arma, estaba claramente sujeta a arbitrariedad. Hay pocas cosas más arbitrarias que la negación total de la evidencia.

- **se demuestra que lo gana la elección del juez móvil incompatible con el sistema jurídico que aplica y con su función dentro de él.**

Utilizando las categorías de razonamiento jurídico mencionadas anteriormente, los jueces basan sus decisiones en razones explicativas (como beneficio personal, compensación, miedo, daño social o ideológico, etc.) en lugar de meras razones. esta

última es la única justificación aceptable.

- **Da razón ninguna de su fallo o cuando su motivación elude a la controversia, es contradictoria, incongruente, insuficiente o aparente.**

En dogmático en abstracto, en el sentido de intentar cumplir sus obligaciones sólo formalmente a través de la discusión, sin mayor referencia a casos concretos.

- **La motivación de las resoluciones judiciales se inserta en el contexto de justificación no en el descubrimiento.**

En un artículo anterior, la teoría del razonamiento jurídico distingue dentro del contexto y lo expresa mediante razones explicativas que implican las razones por las cuales se tomó una decisión y explican las repeticiones mentales que siguieron los jueces en sus sentencias.

Los motivos que hacen que una decisión sea jurídicamente válida y permisible aparecen como justificaciones. Su propósito es más prescriptivo que descriptivo en el sentido de que pretende mostrar por qué una decisión es jurídicamente correcta. Por otro lado, en el contexto de la justificación, las decisiones expresadas en oraciones producto motivacionales están motivadas.

Cada uno de estos contextos manifiesta también distintas concepciones sobre lo que significa motivar.

El contexto de descubrimiento es propio de una concepción psicológica de la motivación en donde se que interesa es que paso por la mente del juez al momento de decidir. Desde es la perspectiva motivar será encontrar las causas de la decisión, para lo cual el juez deberá trasladar a su sentencia el iter mental que lo llevo a tomar su decisión.

Los contextos de justificación son típicos de la visión racionalista de la motivación y se refieren a las razones que apoyan o justifican las decisiones. Por tanto, la motivación a partir de este

concepto explica estas razones. En este punto, el derecho a motivar una decisión judicial deja de tener valor jurídico si su finalidad es un acto de toma de decisión y se supone que motivarla es suficiente para cumplirla. No es una medida de la exactitud o la calidad de los argumentos presentados en apoyo de la decisión, y el motivo representa una mera formalidad, no un ejercicio racional del poder.

Solo se puede hablar del derecho a la motivación de las resoluciones en un contexto de justificación en donde el ejercicio del poder para decidir un conflicto jurídico vaya de la mano con el principio de interdicción a la arbitrariedad y por tanto la solución del caso dependa de la razón.²

- **La motivación de las resoluciones judiciales es una actividad y un producto discursivo.**

Como hemos visto, los motivos detrás de las decisiones judiciales son una forma de razonamiento. El análisis desde esta perspectiva tiene implicaciones importantes para el contenido esencial de la ley que motiva las decisiones judiciales.

En términos generales podríamos decir que la motivación de las resoluciones judiciales se inserta dentro de una interacción discursivo-intencional y racional que se da dentro de un campo institucionalizado con el fin de justificar la decisión.

www.motivacionesderedacionesjudiciales.com

La motivación como parte de una interacción discursiva revela la naturaleza relacional de la motivación, en la que los actores (jueces) brindan principalmente explicaciones, justificaciones y decisiones a las partes.

Esta interacción significa que los motivos de una decisión no son un producto independiente de las actividades del juez y del proceso general que proporciona el material epistémico para la toma de decisiones. (PEREZ, 2010, pág. 48)

La obligación de fundamentar (réplicas) se basa en el caso a resolver, en el que las partes formulan la controversia presentando sus respectivas posiciones. H. Los puntos extremos en los que discrepan y expresan las cuestiones del caso.

Desde una perspectiva procesal, estas cuestiones deben concretarse en las cuestiones sobre las cuales el juez debe percibir, actuar, evaluar la prueba y tomar una decisión razonada. Desde este punto de vista, la cuestión del caso se convierte en una cuestión de justificación externa en la sentencia, y todos los materiales epistémicos (generalmente argumentos y pruebas) recogidos en el curso del procedimiento judicial son utilizados por el juez con el fin de justificar y justificando debe ser evaluado por. Por tanto, la solución elegida para cada uno de estos problemas justifica la afirmación.

Por lo tanto, el juez no puede abstenerse de pronunciarse sobre las pretensiones y argumentos pertinentes de las partes ni de evaluar las pruebas.

Además, evitar decisiones sobre controversias reales sin dar antes la oportunidad de ejercer el derecho de defensa o proponer soluciones jurídicas distintas a las discutidas aplicando el principio *iura novit curia*, ni siquiera se puede tomar una decisión.

La naturaleza discursiva del motivo también impone restricciones a los jueces para que no retomen ningún tema que le venga a la mente ni lo utilicen como escaparate de ideas no relacionadas con el caso. Dado que el discurso motivado sirve exclusivamente para justificar la decisión, es inadmisibles cualquier declaración incompatible con los límites exteriores de las razones esencialmente correspondientes al objeto del litigio redactadas por las partes y puestas en su conocimiento. juez.

La motivación como interacción discreta también obliga al juez a

utilizar un código lingüístico accesible a las partes como principales destinatarios del discurso. El supuesto básico de cualquier justificación es que sus destinatarios puedan comprenderla por sí mismos, sin que los abogados desempeñen el papel de traductores del lenguaje judicial.

- **La motivación de las resoluciones judiciales exige tanto justificación interna como justificación externa.**

La toma de decisiones sólo está motivada si es racional. Una decisión es racional sólo si está justificada tanto interna como externamente. La justificación interna expresa las condiciones de la racionalidad formal, mientras que la justificación externa garantiza la racionalidad sustantiva de las decisiones judiciales. Para sustentar una decisión, es esencial que la conclusión contenida en la frase corresponda a una conclusión formalmente correcta (justificación interna).

Sin embargo, su consideración no se limita a sacar una conclusión a partir de premisas dadas, sino que también incluye una metodología racional (justificación externa) para determinar esa conclusión. Siempre que sea posible, las premisas deben ser sustancialmente verdaderas o válidas para garantizar la solidez de la conclusión. De lo contrario no será más fuerte que el local.

2.3. FUNCIONES QUE CUMPLEN LA MOTIVACION DE LAS RELACIONES JUDICIALES

2.3.1. FUNCIONES ENDOPROCESALES

Los motivos representan prerequisites técnicos para una decisión judicial particular y, desde esta perspectiva, sirven lo que podría describirse como un método burocrático o procesal. Estas características suelen estar vinculadas únicamente al derecho de oposición. El Motivo tiene por objeto proporcionar la información necesaria para poder impugnar la decisión si se considera que no es definitiva, y por tanto también pretende: Lo hacemos para facilitar el control. Recurso de una decisión impugnada

Esta situación, en la que la función procesal interna de los motivos de las decisiones judiciales se ha trasladado al ámbito del arbitraje, ha llevado a argumentar que los motivos no pueden ser tan estrictamente exigidos para ser aceptados y quedar fuera del ámbito del arbitraje. esta área. Arbitraje, incluido el laudo basado en motivos claros.

Esta concepción se basa en la premisa errónea de que las únicas funciones de motivación Endo procesales son las relacionadas con el desafío. La motivación cumple distintas funciones según se la vea.

2.4. LA MOTIVACIÓN COMO PRODUCTO

La motivación constituye la garantía procesal del cierre de un sistema de justicia racional y garantista de los derechos del justiciable.

En el contenido que posibilita la verificación de la decisión judicial, se ha cumplido con otras garantías fundamentales como el derecho de defensa, la sujeción del juez a la constitución y las leyes, el derecho a la valoración racional de la prueba, la imparcialidad del juez, etc

Por lo tanto, este motivo es útil respecto de otras garantías y, en consecuencia, también implica la posibilidad de inflación de esa garantía, además de influir en la detección de violaciones relacionadas. Les afecta directamente.

Aunque esta característica está más allá del alcance de los procesos, su impacto inmediato y directo aún está en desarrollo, por lo que puede considerarla como la primera característica importante.

Con respecto al derecho de defensa, el razonamiento es intrínsecamente útil porque los fundamentos de la decisión permiten determinar si las pretensiones relevantes planteadas por las partes realmente requieren una determinación judicial. Para garantizar el respeto del derecho de defensa de las partes, no tiene sentido otorgarles el derecho y el derecho a oponerse si los argumentos presentados no se tienen en cuenta al tomar una decisión.

Este motivo garantiza la obligación de los jueces de respetar la Constitución y la ley. Si el motivo no es motivar la decisión, sino justificarla, debe quedar claro que la decisión se encuadra dentro del orden constitucional y legal. . Este marco requiere un motivo para poder reconocer qué reglas se aplican para resolver un caso y qué inferencias justifican la inclusión de hechos dentro de las reglas, y el contenido real o referencias generales no relacionadas con un incidente específico.

En lo que respecta al derecho a una valoración racional de la prueba, el derecho anterior significa extraer conclusiones probatorias que den un grado adecuado de sustento a las afirmaciones de hecho que el juez considera verdaderas y, por otra parte, el motivo. es que está obligado a revelar dichas conclusiones para poder controlar si en realidad son sólidas, según los criterios que determinan la epistemología de la prueba. (CUEVA, 2018)

- **La motivación posibilita el ejercicio del derecho a la impugnación.**

Los demandados son conscientes del motivo por el cual la demanda interpuesta es limitada, por lo que quien se sienta incómodo con la decisión puede impugnarla. Al presentar los motivos o fundamentos de la decisión, las partes pueden explicar lo que ha cometido el juez, por ejemplo, en relación con las disposiciones legales que se consideran aplicables al caso, la interpretación de una o más declaraciones normativas, la valoración del juez, etc. ser identificado. Se requiere prueba o valoración jurídica de los hechos del caso, que permita a las partes jurídicas impugnar la decisión para obtener su revocación.

Los motivos informarán el alcance de la decisión. Sólo la parte válida de la decisión tiene validez jurídica y no hay motivo para afectar el alcance de la decisión, pero también puede ignorarse. Las motivaciones y las decisiones representan verdades argumentativas. Cuestiones sobre el objeto de la sentencia Esta sentencia debe interpretarse con base en los hechos y fundamentos de derecho que la sustentan, en la medida en que el motivo define los límites de la sentencia.

2.5. LA MOTIVACION COMO ACTIVIDAD

...

La motivación permite el autocontrol del juez sobre la racionalidad de la decisión

El proceso de toma de decisiones consiste en proponer y evaluar razones a favor y en contra de una decisión para que la decisión sea resultado de una actividad racional. Si bien esta característica está vinculada al contexto de la justificación, no significa que el derecho a justificar una decisión implique una expresión iterativa de cómo un juez llega a una decisión.

Por supuesto, se espera que la sentencia responda a un análisis que compare y sopesa los argumentos expresados por cada parte y los argumentos que los propios jueces pueden utilizar para invocar el principio Novit-Curia. Está claro que no hay manera de saber con absoluta certeza si el contexto de descubrimiento se identifica con el contexto de justificación, por lo que las razones explicativas también tienen las propiedades de las razones justificadas.

2.6. FUNCION EXTRAPROCESAL.

Los jueces se expresan ante la sociedad en general a través de sus decisiones judiciales. Las justificaciones adecuadas para ellos demuestran que aborda cada caso de manera imparcial. Un análisis especial de las decisiones judiciales razonadas tiene en cuenta la aplicación de las normas del ordenamiento jurídico, lo que permite controlar la racionalidad de la sentencia. Como resultado, el control se ejerce a través de los efectos de los veredictos en el nivel social (a partir del cual se mide la aceptación de la justicia por parte de la sociedad) y en nombre de aquellos a quienes se dictan los veredictos.

2.7. FUNCION PEDAGOGICA

Los jueces, a través de sus decisiones judiciales, cumplen una función educativa al enseñar líneas conceptuales que determinan la aplicación de

los conceptos a cada situación específica que requiere motivación. Esta tarea educativa exige que los jueces tengan un amplio conocimiento de los enunciados teóricos contenidos en ella, el fundamento de la resolución es una denominada teoría jurídica, y su contenido teórico sustenta su función educativa como fuente del derecho.

2.8. MOTIVACIÓN INCONGRUENTE

Los desacuerdos en la motivación hacen que, aunque los tribunales, ya sean jueces o árbitros, observen persistentes argumentos procesales entre las partes, argumentos jurídicos separados de cada parte. Esto sucede cuando se decide romper los términos de la discusión sin previo aviso. Esto significa que las partes tienen derecho a argumentar sobre motivos no controvertidos. Porque sé que si un juez quiere una respuesta mía que vaya más allá del contenido del argumento del tribunal, puedo utilizar la invitación. Incluso si la parte no lo cobra, puedo proporcionarle los motivos legales pertinentes. Sin embargo, si las partes no tienen más remedio que defender este argumento, surge un problema de inconsistencia. Toda persona debe responder a los argumentos que servirán para condenarla, por tanto, si un juez o un árbitro sorprende a la parte con un nuevo argumento en el momento de la sentencia o peor aún en el laudo, ya que el laudo es inapelable si es que las partes no así lo acuerden, entonces se producirá una sorpresa en la decisión final de la que no podrán defenderse. (LUIS, 2019, pág. 165 Según Zavalaga (2019) en su tesis "Facultad de Control Funcional y Disciplinario de las Resoluciones Judiciales de los Jueces sin afectar su independencia" señala que cuando existe discrepancia entre que se pretende y lo que se resuelve, violentan los principios lógicos, ocasionando que el juez actúe sin alterar el debate aplicando una interpretación congruente, y al vulnerarse este equilibrio, es decir, que se incline por una pretensión mal planteada o resuelve sin la debida motivación, es donde ocurre o se define como una motivación sustancialmente incongruente.

Es decir, el motivo debe tener en cuenta la pretensión y ser integral dentro del ámbito de la cuestión en cuestión. ...

En términos jurídicos, la inconsistencia se refiere al contenido de una orden judicial en general, y se aplica específicamente a sentencias que son inconsistentes con el contenido de las solicitudes presentadas por las partes. De igual manera, si existe falta de coordinación, discrepancia o falta de conexión lógica entre la decisión del juez y las solicitudes de las partes, entonces todas las cuestiones planteadas en la audiencia no quedan claras; esto se debe a que si la decisión va más allá del contenido de En la decisión se aludirá a cuestiones que no fueron objeto de discusión en el proceso. Según la definición del diccionario español: “Una sentencia es inconsistente si no existe correspondencia en alcance, concepto, alcance, entre la sentencia y las pretensiones de las partes tal como se presentan en el procedimiento”. Además, la inconsistencia se define como “inconsistente”. Defectos o deficiencias, discrepancias entre la sentencia del tribunal y los términos en que las partes formularon sus reclamaciones, mayor o menor subsidio concedido, o diferente al solicitado.

2.9. CARACTERÍSTICAS

- El desacuerdo conduce a inconsistencia, falta de relevancia, pertinencia y utilidad. En este punto, vemos inconsistencias en función y resultados, que conducen a inconsistencias en procedimientos, acusaciones y decisiones. La inconsistencia de motivos es motivo de recurso si la sentencia no corresponde a los derechos formalmente establecidos por los litigantes.
- Para menoscabar la garantía a la debida motivación incongruente de una resolución judicial.
- En su expresión lógica, consiste en emitir juicios o inferencias que contradicen las sentencias relacionadas con tales consideraciones que evitan los aspectos medulares de la controversia por argumentos irrelevantes para una válida resolución del caso.
- Si se utilizan razones inútiles para motivar y, por lo tanto, conducen a

conclusiones erróneas, esto está lejos de determinar la verdad importante de los hechos, sino que, en sentido estricto, distorsiona el objetivo del proceso y, con ello, el camino hacia él.

2.10. ELEMENTOS

2.10.1. Motivación Sustancialmente incongruente

Esto se debe a que se mantiene el silencio y los reclamos y argumentos de los involucrados en el litigio quedan sin respuesta. Las respuestas proporcionadas por el operador son inconsistentes y no existe identidad entre lo que se pretendía y lo que se resolvió (desajuste de omisiones). Decisiones que no determinan los hechos relevantes de una disputa jurídica (*infra petita*), una solicitud de acuerdo contractual, ni siquiera los hechos relevantes de una indemnización de daños y perjuicios, ya que el juez sólo decide sobre la primera reclamación y no sobre reclamaciones posteriores el segundo.

Por otro lado, esta falacia también ocurre cuando el argumento se desvía del tema de controversia (*contradicción positiva*). Una desviación, modificación o alteración del objeto de la controversia porque va más allá de los hechos alegados, porque se resuelve sobre la base de hechos que no han sido premisas (*super petita*), o porque aún no se ha dictado sentencia. Se propone porque revela un hecho que no está presente. Cuando se hace una alegación o la formula una de las partes, cuando la otra falsea manifiestamente los hechos objeto de la declaración (*ultra petita*). Un ejemplo de conflicto positivo es la aplicación de una cláusula penal en un contrato de alquiler donde se determina que el pago debe ser inferior a la cantidad pactada, aunque el demandado no haya solicitado una reducción del importe, un ejemplo es el procedimiento. Por las partes contratantes. contrato; aquí el juez ha arreglado algo que el litigante no ha pedido. Cabe señalar que el procesalista Hurtado Reyes (2004), En cuanto al principio de coherencia procesal, cabe señalar

que la influencia de los *infra petit*, *ultra petit* y *extra petit* es expresión de una contradicción objetiva y es resultado de un tratamiento inadecuado de las pretensiones y sentencias de la *causapetendi*.

2.11. EL DERECHO DE HUELGA

El artículo 28 de la constitución política del Perú establece que el Estado reconoce el derecho a formar sindicatos, negociar colectivamente y hacer huelga. La organización es prudente en el ejercicio de la democracia, garantizando la libertad de asociación, promoviendo la negociación colectiva y fomentando formas de resolución pacífica de los conflictos laborales. (JULIO, 2020, pág. 20). Los convenios colectivos son contractualmente vinculantes y regulan el derecho de huelga para que pueda ejercerse de conformidad con los intereses sociales. Ver excepciones y limitaciones.

Las relaciones laborales históricamente han dado lugar a conflictos colectivos, esta disputa entre trabajador y empleador, se materializa en la huelga.

El derecho ha tratado de regular a través de normas tan atípicas. Así, esta figura jurídica fue inicialmente regulada como delito, para luego quedar dentro del ámbito contractual y finalmente configurarse como un derecho. Sin embargo, a pesar de haber sido reconocido por la mayoría de las constituciones del mundo, sigue siendo el único derecho colectivo que no cuenta con un consenso en cuanto a su conceptualización, ni un acuerdo, ni una recomendación de la OIT que lo regule internacionalmente. (GONZALES, 2018, pág. 89)

En su forma tradicional, se trata de una suspensión colectiva, voluntaria y pacífica por parte de los empleados salientes. Se trata de una excedencia colectiva decidida por mayoría de votos y realizada de forma voluntaria y pacífica por los trabajadores para dejar sus puestos de trabajo. Este derecho se basa en la ley colectiva, por lo que los empleados individuales no pueden hacer huelga. Esta debe realizarse

como una acción colectiva de los trabajadores, debe ser pactada y la prestación de los servicios no puede interrumpirse contra la voluntad del empleador. (CARLOS, 2016, pág. 48) También señala que "la huelga es un fenómeno colectivo, ya que supone la interrupción coordinada del trabajo realizado por un grupo de trabajadores, y es un derecho subjetivo, cuyo ejercicio está determinado por la necesaria manifestación colectiva". Piense también en "...". Si bien la definición de huelga gira en torno a aspectos laborales, el Perú es uno de los pocos países que reconoce el derecho de huelga en su constitución política, y todos los ordenamientos jurídicos lo reconocen como un derecho fundamental, cabe señalar que no los hay. (RODRIGUEZ TRUJILLO, 2018, pág. 45).

Por tanto, la definición de huelga debe complementarse con su conceptualización y desarrollo desde su carácter de derecho económico, social y cultural.

A nivel de regulación estricta, las huelgas en el Perú fueron reguladas en 1913, y desde entonces el Congreso siempre ha optado por regularlas según el patrón tradicional de acción huelguística. La constitucionalización de este derecho en 1979 violó la ley. Sin embargo, a pesar de lo dispuesto en la Constitución, las leyes anteriores siguieron aplicándose y, por supuesto, su ejercicio siguió siendo limitado. La situación no mejoró; por el contrario, la situación política y económica empeoró, dando lugar a un autogolpe el 5 de abril de 1992. En este espacio dictatorial, es donde se instrumenta una reforma en la legislación laboral de carácter más flexible, es en este contexto en el que se promulga nuestra actual Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo a través del Decreto Ley 25593, el cual fue modificado posteriormente para levantar las observaciones propuestas por la OIT, a través de la Ley 27912 de 2003,

La importancia de un análisis del derecho laboral sobre el derecho de huelga en el Perú es necesaria por cuatro razones principales. En primer

lugar, las huelgas son la actividad sindical más importante, por lo que el estudio conduce a determinar la capacidad y fuerza del movimiento sindical en el Perú. (CESAR, 2017, pág. 58)

Examinar las características de las relaciones laborales actuales ayudaría a determinar si los factores económicos y sociales están influyendo en la forma en que se llevan a cabo las huelgas actualmente. En segundo lugar, un estudio de este tipo nos permitiría examinar si esta ley es consistente con el reconocimiento constitucional de la huelga y con las normas de la OIT relativas a este derecho. (GUILLERMO, 2015, pág. 25)

Como dice Ermida Uriarte, esta huelga es sin duda "el fenómeno más atípico de la parte más atípica de la ley más atípica". Esta característica, considerada central en esta persona jurídica, tiene su propia etimología. Esto se debe a que algunas características de la huelga, como su condición de movimiento de acción y protesta colectiva, son reconocibles en la etimología de las expresiones que la identifican y tienen importantes implicaciones históricas. Su origen se remonta al francés, de donde deriva el nombre de una antigua plaza. "En esta plaza se reunían los trabajadores desempleados y los empresarios venían allí para negociar y contratarlos".

Cuando los trabajadores no estaban satisfechos con sus condiciones laborales, literalmente organizaron una huelga en la Place Breve y esperaron una oferta mejor. Por tanto, si los empleados dejan de trabajar voluntaria y colectivamente, se trata de una huelga. Sin embargo, el significado español no tiene mucho contenido histórico. Y la palabra "huelga" proviene del verbo "relajarse", que según el diccionario de la RAE significa "estar perezoso, no trabajar, descansar, tomar un respiro cuando estamos cansados". Un lugar donde se reunían los trabajadores que dejaron sus trabajos. Como se dijo anteriormente, el fenómeno de la huelga tiene y mantiene un carácter singular dentro de la Ley.

Como ya se ha mencionado, el fenómeno de las huelgas sigue teniendo un carácter distintivo en el derecho. Creemos que esta es una de las

principales razones por las que, a diferencia de muchas personas jurídicas y derechos fundamentales, no existe uniformidad dentro de la doctrina en cuanto a su definición, conceptualización o naturaleza jurídica. Para explicar esta cuestión con mayor profundidad, el objetivo central de este capítulo es averiguar si la falta de consenso en la conceptualización del derecho de huelga afecta su ejercicio. Para hacer esto, creamos un marco general para considerar conceptos como autoprotección, obiedad y debates conceptuales entre la teoría clásica y la mecánica y las propiedades legales. En este estudio se analizan tanto las posturas doctrinales como las adoptadas por nuestro marco jurídico. (MORON URBINA, 2020, págs. 265-289)

2.12. AUTOTUTELA DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

La autoprotección es la capacidad de los empleados para proteger o crear derechos y proteger tanto sus intereses como sus reclamos profesionales, económicos, sociales y políticos hacia sus empleadores, los empleadores o el Estado.

Para lograrlo, los trabajadores han desarrollado diversos mecanismos para combatir la explotación laboral derivada de nuevas relaciones laborales. Así se concibieron los tres sistemas de derecho laboral colectivo. Esto fue resultado de los conflictos laborales y las necesidades urgentes de los trabajadores que comenzaron a formar nuevas clases sociales.

De lo expuesto, podemos decir que la protección colectiva, como también se conoce a la autoprotección, es la esencia del Derecho Colectivo del Trabajo y la forma originaria de su protección. Ya que como señala Ermida:

La autoprotección o protección colectiva fue la primera de su tipo en la historia e históricamente propició el surgimiento del derecho laboral en el desarrollo de la superexplotación del trabajo que dio origen a la Revolución Industrial. Cinco En la misma línea, Sanguinetti enfatiza que la autoprotección era una forma de salvaguardar los derechos de

los trabajadores antes de la regulación laboral estatal. Por lo tanto, quisiera mencionar lo siguiente: Aunque habitualmente hablamos de los orígenes del derecho laboral desde la promulgación de las primeras regulaciones estatales protectoras, es el surgimiento de fenómenos de organización colectiva liderados por los trabajadores lo que provoca la primera ruptura en las regulaciones liberales.

Es un modelo de relaciones laborales e impone las primeras restricciones a la autonomía de la voluntad en este campo.

En este sentido, antes de la introducción de leyes protectoras en varios países, aparecieron los primeros convenios colectivos que regulaban las condiciones de trabajo, los cuales fueron aplicados con gran dificultad por las organizaciones de trabajadores, pero aún faltaba el apoyo del sistema legal. Es necesario tener en cuenta que hay una relación de origen y funcionalidad entre la auto tutela y estas tres instituciones. Es decir, de un lado la necesidad de los trabajadores por una protección colectiva autónoma de sus intereses funda estas tres instituciones, y son con ellas que la auto tutela puede ejercer a plenitud y cumplir su función.

“Así, los sindicatos, la negociación colectiva y las huelgas son los tres pilares fundamentales de esta disciplina, y la ausencia o fracaso de cualquiera de ellos trastoca o impide el funcionamiento de esta disciplina. Por lo tanto, para que el derecho laboral colectivo cumpla adecuadamente su función de autoprotección, estas tres instituciones deben existir y trabajar juntas.”

Por lo que podemos concluir al igual que Villavicencio que “la doctrina latinoamericana habla de la interdependencia de estas tres modalidades de acción colectiva y fundamenta el carácter «triangular» del Derecho Colectivo del Trabajo”. El Tribunal Constitucional se ha circunscrito en el marco de este razonamiento. Así, en primer lugar, el TC reconoce el rol tutelar del derecho colectivo del trabajo. Esto se ve claramente en el fundamento 146 de la STC 00025-2013-PI/TC,

00003-2014-PI/TC, 00008-2014-PI/TC y 00017-2014-PI/TC
(expedientes acumulados). ...

La cual versó sobre la inconstitucionalidad de la LSC, donde señala que: 146 Por lo demás, este Tribunal ha establecido que al contenido constitucionalmente protegido del derecho de sindicación debe añadirse la garantía para el ejercicio real de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los intereses de los miembros. Dicho con otras palabras, la tutela de “aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros” (fundamento 5 de la STC 1469-2002-AA/TC; fundamento 6 de la STC 5209-2011-PA/TC, entre otras)

2.13. EL DEBATE CONCEPTUAL EN TORNO AL DERECHO DE HUELGA

Las huelgas, que nacieron de las contradicciones sociales de la Revolución Industrial, tomaron su forma actual y adquirieron especial importancia en el ámbito jurídico. En este intento de conceptualizar la huelga dentro del ordenamiento jurídico, dentro de la doctrina emergieron diferentes posiciones respecto a su conceptualización. (JULIO O. C., 2021, pág. 30)

Sin embargo, a pesar de los avances globales en el reconocimiento legal y constitucional, el consenso sigue siendo difícil de alcanzar. Por tanto, no se pudo llegar a ningún acuerdo sobre el alcance de sus funciones, su finalidad o sus legítimos modos de actuación. Para comprender esta situación, es importante comprender que existen dos corrientes principales y opuestas de definiciones del derecho de huelga. Por otro lado, también hay autores cuyas obras se califican de clásicas, tradicionales, ontológicas o estáticas. (Derecho PUCP, 2023)

Esta perspectiva conceptualiza el derecho de huelga basándose en la consideración únicamente de las características mínimas esenciales para su ejercicio, y lo limita a un único propósito comercial legal. Por otro lado, también existen perspectivas que se describen como evolutivas, dinámicas y multivalentes. (Huarcaya Lizano, 2018, pág. 78) En contraposición a la perspectiva anterior, señalan que el concepto de huelga debe ser acorde con la evolución económica y social de las relaciones laborales. De esta forma, mantener un modelo impermeable en el tiempo, desde esta perspectiva, implica limitar el ejercicio del derecho de huelga. Puede decirse que esta discusión sobre la conceptualización del derecho de huelga no se limita sólo a una discusión doctrinal.

Esto se refleja explícitamente en la legislación y la jurisprudencia y tiene beneficios operativos. Por lo tanto, vale la pena enfatizar lo que se dice fuertemente. (DE LA JARA, 2018, pág. 63)

Por lo tanto, no se trata de una cuestión teórica, sino importante desde un punto de vista práctico: el alcance de la protección jurídica de las huelgas. Fuera de los límites de esta protección jurídica no se ejerce ningún derecho, sólo libertades (o delitos, según los define la ley), y se pierde la inmunidad contractual frente al empleador. Como señala de la Jara, la elección de una teoría particular tiene consecuencias directas. Por tanto, para observar cada una de estas posturas en detalle, es importante profundizar en los aspectos individuales de estas posturas. Éstos afectan al ejercicio de este derecho y, por tanto, pueden modificar la forma en que se ejerce la huelga según el cargo. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2017/09/14/que-es-loque-debe-conocer-sobre-el-soft-law/>

Por lo tanto, **realizar** un análisis de estas posiciones teóricas no **sólo es útil** para la formación académica, sino que también **ayuda** a conocer las bases del modelo normativo **de** huelga que **se plantea** nuestro país.

2.14. SANCIONES A LOS HUELGUISTAS

...

En principio, la facultad del empleador de sancionar a los trabajadores que realizan una huelga injusta o que afecta la medida a pesar de que ha sido declarada ilegal ha sido restringida por la legislación y las interpretaciones de la AAT.

Sin embargo, tanto la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República como la jurisprudencia del Tribunal Constitucional eran de diferente naturaleza. Para los trabajadores que se declaran en huelga a pesar de la declaración de que las huelgas no son reconocidas por la AAT, la Corte Suprema de la República (2021) responsabiliza a estos trabajadores de medidas disciplinarias si faltan al trabajo y estableció como norma que las sanciones impuestas no podrán ser las mismas. mismo. ser despedido. (MUJICA, 2018, pág. 96)

De conformidad con el artículo 39 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, en el caso de trabajadores que participen en una huelga declarada ilegal por la AAT, los trabajadores serán responsables disciplinariamente por los días de ausencia. Esto ocurre cuando un empleador requiere que los empleados recojan artículos mediante un cartel notariado o un medio similar colocado en un lugar visible en la entrada principal del lugar de trabajo. En caso contrario, deberá realizarse una inspección policial, siempre que se haya aprobado o ejecutado una decisión que declare ilegal la huelga. Los días de ausencia injustificada se calculan a partir del día siguiente al que el empleador lo llama.

2.15. CARACTERÍSTICAS

- ❖ **Suspensivo:** Según la legislación nacional, una huelga se considera una suspensión total del contrato de trabajo en la medida en que suspende la obligación del empleado de prestar servicios y la obligación del empleador de pagar los salarios. , mientras dure el conflicto.

- ❖ **Colectivo: Como instituto de derecho laboral colectivo**, es un fenómeno y **lo ejercen grupos** de trabajadores. La huelga es un derecho **equivalente** a la organización de **trabajadores. No hay** huelga de un solo **trabajador. La ausencia de un individuo constituye una ausencia por la cual** el empleador puede **autorizar medidas disciplinarias.**
- ❖ **Alteración del trabajador:** Como se mencionó en el primer artículo, una de las principales características de las huelgas es que tienen un impacto en el trabajo. Las huelgas cambian la forma en que se realiza el trabajo porque los trabajadores no trabajan o renuncian a sus empleos.
- ❖ **Exclusivamente Gremial:** Esta huelga la llevan a cabo las organizaciones de trabajadores para proteger los intereses de los trabajadores. Una huelga no se considera una actividad no sindical.
 - ❖ **Continua:** Según esta característica, el período de interrupción del trabajo no se interrumpe. Los trabajadores realizarán la huelga durante todo el período acordado sin interrupción alguna. Una huelga es ad hoc si es intermitente o si el trabajo se interrumpe temporalmente y los huelguistas luego reanudan el trabajo.

En esta práctica atípica, los trabajadores siguen temporalmente una huelga, paran el trabajo por un período de tiempo, lo reinician y luego lo detienen nuevamente.
- ❖ **Reivindicativa:** El objetivo de una huelga es lograr mejoras y preservar los derechos de los empleados. Se esfuerzan por mejorar las condiciones económicas, las condiciones laborales y otros derechos sociales.

En este contexto, las reivindicaciones pretendidas por la huelga deben ajustarse al ámbito de las relaciones de trabajo entre los trabajadores y el empleador no sería propiamente una huelga, sino una huelga atípica.

2.16. CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA

...

- ❖ Por su Extensión: Las huelgas pueden ser generales y parciales es según que tomen o afecten a todas las actividades profesionales o una rama de ellas, a toda la empresa o parte de ella.
- ❖ Por su Aspecto Jurídico: pueden ser legales o ilegales o ilícitas, según cumplan o no con los requisitos y trámites previos para la solución de los conflictos.
- ❖ Por el Motivo Determinante: Las huelgas pueden ser profesionales o no profesionales. Se tiene en cuenta en esta clasificación los motivos o razones de los trabajadores que originan la huelga
- ❖ Encontramos en los motivos profesionales el reclamo por mejoras de salarios, bonificaciones, etc.; en los motivos no profesionales en las huelgas de solidaridad, entre otras.
- ❖ Por las Funciones de los Trabajadores: Según las funciones de los trabajadores las huelgas pueden ser aquellas que afectan los servicio

2.17. FORMAS ATÍPICAS DE HUELGA

- ❖ **huelga intermitente:** Es aquella que se realiza en periodos discontinuos, dentro de cada jornada de trabajo, dejando de trabajar un tiempo y trabajando otro, pudiendo ser por horas medias jornadas etc
- ❖ **Trabajo a desgano o a reglamento:** Consiste en laborar, haciendo la mínima labor posible, sin hacer esfuerzo adicional alguno.
- ❖ **Huelga Relámpago:** Que se hace como advertencia o demostración y consiste en detener el trabajo por brevísimo tiempo sin dar oportunidad a que los huelguistas abandonen el centro de trabajo.
- ❖ **Huelga de Trabajo Arbitrario:** Consiste en trabajar más de lo que dice el reglamento, elevando así más la producción por encima de lo programado. Esta clase de huelga se practica en Japón.

❖ **Huelga con fines Políticos:** Es la que se hace a favor o en contra de los actos de gobiernos de índole laboral o no. ...

2.18. EFECTOS DE LA HUELGA

Los efectos son diferentes según que el ejercicio de la huelga respete los requisitos sustantivos y procesales previstos por el ordenamiento jurídico (huelga legal), o que se realice al margen o en contravención de éste (huelga ilegal).

2.18.1. Efectos de la huelga legal:

Como consecuencia de la huelga, se suspendieron los contratos de trabajo. Por lo tanto, durante una huelga, se suspenden las obligaciones mutuas del contrato de trabajo, es decir, la obligación de realizar el trabajo y pagar el salario. Los empleadores podrán deducir del salario de un empleado el tiempo de trabajo no trabajado con motivo del ejercicio de una huelga, respecto de la parte proporcional de la remuneración relacionada con el tiempo de trabajo y la parte correspondiente a los períodos de descanso semanal y vacaciones. No afectan a la remuneración de las vacaciones anuales ni a su duración ni a la remuneración equivalente de las vacaciones anuales. La ausencia del lugar de trabajo no se considera absentismo respecto de la extinción de la relación laboral por causas objetivas.

2.18.2. Efectos de la Huelga Ilegal

La realización de una huelga ilegal constituye un incumplimiento de contrato por parte de los empleados. Se podrá imponer despido disciplinario o sanciones leves. Sin embargo, la jurisprudencia supone que para que estas sanciones tengan éxito, los empleados deben participar activamente en la huelga, ser responsables de ella o instigarla. Las huelgas ilegales tienen el

mismo efecto sobre los salarios de los trabajadores que las huelgas legales. Cuando se trata de la Seguridad Social, puede retirarse temporalmente de su seguridad social sin tener que pagar ninguna prima a su empleador.

Finalmente, otro efecto es la posibilidad de exigir a los empleadores que asuman la responsabilidad financiera de reparar los daños causado

2.18.3. Efectos de la huelga sobre la relación individual de trabajo

- De Suspensión:

La huelga suspende el contrato de trabajo individual, el trabajador durante la huelga no tiene la obligación de prestar servicios: el trabajador no labora y el empleador no remunera.

- Mantenimiento de la Antigüedad:

Significa que el tiempo que dure la huelga no altera el récord de los trabajadores que la acatan.

- Sobre los salarios:

El salario constituye la retribución del trabajo, por lo tanto, si no hay trabajo, no hay retribución y el empleador suspende el pago de las remuneraciones.

- Seguro anti-huelga:

Es un efecto de algunas legislaciones, que sólo abarcan a los trabajadores que no apoyen la huelga.

- Licencias:

Para efectos de generaciones de licencia, se tiene como trabajados los días de huelga.

- **Reincorporación del Trabajador:**
Los trabajadores se reincorporan al centro de trabajo cuando finaliza la huelga.
- **Contratación de Sustitutos:**
Es la posibilidad del empleador de contratar a trabajadores para que reemplacen a los huelguistas en tanto dure la huelga.
- **Sanciones:**
Se prohíbe todo tipo de sanción para quienes ejerciten la huelga.
- **Suspensión del Poder de Dirección:**
Durante el periodo de huelga el empleador no puede dar órdenes a los empleados.

2.19. LA POSICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El derecho Como ya se mencionó, no existe consenso en la jurisprudencia sobre el derecho de huelga. La legislación comparada se caracteriza por modelos regulatorios diferentes e incluso contradictorios. Esta falta de consenso es particularmente evidente en la ausencia de regulaciones explícitas en los Convenios de la OIT sobre los temas antes mencionados. Esto se debe a la estructura tripartita de esta institución, pues cada parte ha expresado declaraciones contradictorias respecto de la conceptualización de este derecho.

Por lo tanto, el derecho de huelga sigue siendo el único derecho colectivo no regulado por los convenios o recomendaciones de la OIT. Sin embargo, hay evidencia de que las huelgas lo regulan indirectamente. La primera designación fue el Convenio núm. 105 de 1957 sobre la abolición del trabajo forzoso.

Dice: "Ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio será suprimida o utilizada como castigo por participar en una huelga". También se hace referencia a ella en la Recomendación 92 de 1951, "Sobre la mediación y

el arbitraje voluntario". Los apartados 4 y 6 se refieren a las huelgas. El párrafo 7 establece: "Nada de lo dispuesto en esta Recomendación se interpretará en el sentido de que afecta el derecho de huelga". No regulan el contenido del derecho de huelga, pero es posible. Que tal derecho existe. Que tener presente en este punto y como observa Boza, "que ni el Comité de Libertad Sindical ni la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, a pesar de ser órganos de control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, ejercen competencian sus decisiones son vinculantes.⁸

Por lo tanto, el hecho de que la huelga como derecho laboral colectivo, a diferencia del derecho a sindicalizarse y negociar colectivamente, no esté regulada por los convenios de la OIT reduce el alcance de su protección. Es necesario llenar este vacío regulatorio en el derecho laboral internacional. Para llenar este vacío, CLS y CEACR, en sus decisiones y documentos, "afirmaron que la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores y sus organizaciones, y establecieron un conjunto de principios que rigen el uso de las huelgas". El alcance de lo que se debe hacer." Derecho a la huelga.

“Es el mismo que se desarrolló en la resolución de los casos de estas dos organizaciones. Todo esto define los llamados 'principios regulatorios no vinculantes'. Esto garantiza que el derecho de huelga esté regulado internacionalmente. Este es un diagrama del derecho internacional. En este contexto, las organizaciones patronales "apelaron, entre otras cosas, al derecho de huelga, lo que cuestionó la legitimidad de la libertad sindical en la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) y otros países de la Unión Soviética". Por ejemplo, afirma: "El empleador apoya expresamente las conclusiones del comité de expertos, incluso si cuestiona la existencia de restricciones al derecho de huelga". En otras palabras, ciertamente había una posición positiva que podría servir de base para criticar a la Unión de Estados Socialistas. Esto cambia en la segunda etapa, la misma que inicia en la década de los noventa, más específicamente en 1994 Año

en donde el grupo de los empleadores articuló claramente sus objeciones a la interpretación del CEACR sobre el derecho a la huelga. Postura que “contrastaba claramente con la que habían mantenido en 1983, con ocasión del último Estudio general sobre libertad

Todo ello, es dado en un nuevo contexto político y social, donde la Guerra Fría había culminado. Por ello, no es alejado de la realidad afirmar que “es posible que el desplome del comunismo en Europa oriental y central atenuara el deseo de algunos delegados de la CIT de defender la libertad sindical y el derecho de huelga”. Empero, este no sería el momento más álgido de esta controversia.

❖ Según la OIT

Quizás resulte sorprendente que los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo no mencionen específicamente el derecho de huelga. Sin embargo, la falta de normas explícitas no debería llevar a concluir que la OIT ignora el derecho de huelga o lo excluye de sus garantías. Áreas protegidas para su práctica. (<http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2017/09/14/que-es-lo-que-debe-conocer-sobre-el-soft-law/>, 2023)

Dos resoluciones de la propia Conferencia Internacional del Trabajo – que marcan lineamientos para la política de la OIT- han insistido de una forma u otra en el reconocimiento del derecho de huelga en los Estados Miembros:

- La Resolución sobre la Abolición de la Legislación Antisindical en los Estados Miembros de la OIT, adoptada en 1957, instó a la adopción de “legislación que asegure el ejercicio efectivo y sin restricción alguna de los derechos sindicales de los trabajadores, con inclusión del derecho de huelga».
- Asimismo, la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades públicas, adoptada en 1970, “con miras a considerar nuevas medidas encaminadas a lograr el pleno y

universal respeto de los derechos sindicales en su sentido más amplio”, dedicando particular atención, entre otros, al “derecho de huelga”

- Por otro lado, aunque no menciona expresamente el derecho de huelga, el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, de 1948, consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores “a organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción” (artículo 3), y establece como objeto de dichas organizaciones “la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores o de los patrones”
- Con base en estas disposiciones, el derecho de huelga ha sido reconocido en numerosas ocasiones como un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones y se ha delimitado el ámbito en el que debe enmarcarse su ejercicio, elaborando un cuerpo de principios sobre el derecho de huelga – es decir, una extensa “jurisprudencia” entendida en el sentido amplio del término que precisa el alcance de las citadas disposiciones.
- Con base en este principio, a lo largo de los años el Comité de Libertad Sindical, además de reconocer que la huelga es un derecho y no simplemente un hecho social: Ha dejado claro que se trata de un derecho del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos federaciones y confederaciones:
 - Ha adoptado un criterio restrictivo al delimitar las categorías de trabajadores que pueden ser privadas de este derecho y respecto de las limitaciones legales a su ejercicio, que no deben ser excesivas.
 - Ha vinculado el ejercicio de derecho de huelga a la finalidad de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores (criterio este que excluye del ámbito de protección internacional en el seno de la OIT las huelgas puramente políticas, aunque no aporta de manera directa elementos de pronunciamiento

sobre la huelga de solidaridad, cuestión esta que será examinada más adelante pero que no puede ser objeto de una prohibición absoluta).

- Ha considerado que el correcto ejercicio del derecho de huelga no debe acarrear sanciones perjudiciales de ningún tipo, que implicarían actos de discriminación antisindical.

2.20. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

La discusión sobre la naturaleza jurídica de la huelga ha surgido desde que esta se configurara como derecho, convirtiéndose en el centro de un debate doctrinal. Para graficar esta situación Ermida Uriarte nos dice que: Está claro que se considera que las huelgas tienen como objetivo la autoconservación y la autoconservación colectiva. Sin embargo, varios autores han explicado variaciones basadas en este concepto. Todo el mundo está de acuerdo en que se trata de un dispositivo de autodefensa, de eso no hay duda, pero cuando se intenta aclarar un poco más su naturaleza jurídica, todos tienen una explicación presuntiva o explícita. Sin embargo, aparecen variaciones en la explicación. Las instituciones son fenómenos de autoprotección. De esta cita se desprende claramente que, si bien hay acuerdo sobre la visión de las huelgas como un sistema de autoprotección, no hay acuerdo sobre su naturaleza jurídica. A nuestro juicio, uno de los problemas que enfrentan diversos autores es la clasificación y explicación del fenómeno de la huelga en el marco del ordenamiento jurídico clásico, que dista mucho de la esencia del derecho laboral. Y, como ha observado Antonio Ojeda, claramente "cualquier tipo de derecho que pertenezca a la herencia clásica de los operadores jurídicos no parece adaptarse a la escala de tales instituciones especializadas". Incluso si se ejecuta, aún necesita agregar huelguista abarca, los autores tratan a veces de forma mínima el lado jurídico de la huelga. Con lo que optan por "abordar otros relacionados con esa institución central del derecho del trabajo que atienden, más que a su

explicación como fenómeno del derecho, a su trascendencia como proceso económico y político”. ...

2.20.1. Constitución Política del Estado

Artículo 28°. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático.

2.20.2. DECRETO.S. 010-2003-TR y de Relaciones Colectivas de Trabajo

Artículo 61. Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.

Artículo 62. En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73.

Artículo 72. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo.

Artículo 73. Para la declaración de huelga se requiere: Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos. 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.

Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación acompañando copia del acta de votación

Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje. La huelga en el Perú, conforme a lo dicho anteriormente, se encuentra reconocida a nivel constitucional, pero el modo de

ejergerla se haya regulado por un conjunto de disposiciones legales. ...

En el caso de Perú, la disposición legal que reglamentó el derecho de huelga fue Decreto Supremo N° 17 del 01 de noviembre de 1962, en la actualidad dicha regulación lo constituye el Decreto Ley N° 25593 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR.

2.21. LA HUELGA COMO ACTO JURIDICO

Este cargo lo ocuparon Mario de la Cueva y Manuel Alonso García. Éste señala que los hechos jurídicos son válidos independientemente del testamento, y que a éste corresponde el diagrama de un acto jurídico. Esto se debe a que la voluntad se considera un rasgo fundamental tanto en las huelgas como en las acciones legales. Sobre esta base, los autores adaptaron las características de la acción de huelga a las de la acción legal y a los requisitos de validez. SO: Creía haber recibido la aprobación de la federación de trabajadores. Al finalizar el ataque, consideraron localizar el objeto. Le hicieron una petición formal. Y paralelamente a los principios de acción jurídica de la burguesía, pero con la misma serie de desgracias, diseñaron la existencia para los casos en los que faltaban elementos formales, ya fuera materia o acuerdo, decían. Acto de suspensión. .10 de trabajo En otras palabras, un acto jurídico es cualquier expresión de voluntad encaminada a establecer, regular, modificar o abolir relaciones jurídicas. Sin embargo, creemos que es un error considerar una huelga como un acto jurídico.

En primer lugar, el acto jurídico como hemos esbozado modifica la realidad jurídica preexistente, cosa que no hace la huelga por ser un derecho subjetivo

En primer lugar, los actos jurídicos que hemos esbozado hasta ahora cambian la realidad jurídica existente, pero la huelga es un derecho subjetivo y no lo hace. En segundo lugar, porque esta afirmación traslada

conceptos creados para las relaciones civiles. Es decir, en una relación donde las partes son completamente iguales jurídicamente. Las huelgas se limitan a las relaciones laborales, pero también ocurren cuando existe una relación de subordinación legal en la que el empleador tiene autoridad sobre los empleados. Finalmente, el ejercicio del derecho de huelga no establece, regula, altera ni extingue relaciones jurídicas mediante suspensión de operaciones. Esto se logra mediante la celebración de convenios colectivos que pueden cambiar las condiciones de la relación laboral, mientras que las huelgas son un medio de presión.

2.22. LA HUELGA COMO DAÑO LÍCITO

Las huelgas son el resultado de conflictos laborales colectivos que surgen en el sistema de producción capitalista. Cuando los trabajadores sindicalizados buscan equilibrar la relación laboral negociando y haciendo cumplir demandas sin acción sindical. Para comprender los puntos planteados en el párrafo anterior, debemos aclarar claramente qué son los daños legales y por qué son fundamentales para las huelgas. Al respecto, Carlos Céspedes señala que: Sin embargo, en la medida en que se haya establecido que se trata del derecho a causar daño al empresario, éste deberá soportarlo siempre que este derecho se ejerza dentro del ámbito definido.

En resumen, todas las medidas de huelga deben garantizar que no superan los límites legales que hemos identificado y que cualquier daño a la producción está dentro de los parámetros que se consideran legales. Esto significa que no hay protección si la realización de una huelga por medios irregulares provoca daños o actos de violencia. Esto queda claro en los conceptos básicos de CAS. Laboratorio. 5333-2016 LORETO13 señala que es válido y justo el despido de trabajadores que realicen huelgas ilegales o ilegales. Al realizar el despido, el empresario "no violó el derecho de huelga ni ningún otro derecho de carácter colectivo o individual".

2.23. HUELGA COMO EXCEPCIÓN DEL CONTRATO NO CUMPLIDO

...

Esta posición extrapola mucho de un contrato de derecho civil a una relación contractual de trabajo, presentando la huelga como una forma de rescisión de un contrato por incumplimiento de obligaciones laborales, pero Hermida Uriarte sostiene que: se explica. Otra explicación de las huelgas apela a las instituciones civiles, en el marco de la visión de que las huelgas son siempre un medio de autodefensa, y esto se aplica a las versiones obrera y colectiva de la excepción contractual por incumplimiento (la "excepción por incumplimiento") Dice que sí. *adimpleti Contractus*): El derecho de cada parte contratante a suspender el cumplimiento de sus obligaciones en un contrato bilateral a menos que la otra parte incumpla o no cumpla con sus obligaciones. Al igual que en el análisis de la postura que definió la huelga como un acto jurídico, cabe mencionar que los principios establecidos en las relaciones civiles también se trasladan a las relaciones laborales. En segundo lugar, hay que subrayar que bajo esta equivalencia se reconocen derechos o libertades individuales, pero no la acción colectiva. En tercer lugar, en el mismo espíritu del argumento propuesto, compartimos el criterio con el que Hermida Uriarte se refirió a esta afirmación doctrinal cuando señaló: Proporcione una explicación razonable, legal y sustantiva de la naturaleza de su huelga.

2.24. LA HUELGA COMO LEGÍTIMA DEFENSA

En este caso, se compara la huelga con una institución del derecho penal, la cual es la legítima de defensa. Así, al igual que en otras situaciones se equiparaba las figuras civiles, aquí se hace lo mismo, pero con una de tipo penal. Sobre esta postura Ermida señala:

Martins Catalinho dice que la huelga equivale a legítima defensa. Es decir, ante un incumplimiento, ante el ataque de un oponente, una persona tiene derecho a defenderse, incluso si utiliza armas con cierto grado de violencia, y en este caso no es ilegal. . Como en los casos

penales, si alguien es agredido y responde al ataque con la intención de defenderse, en este caso no existe delito, aunque suele tratarse de un uso ilícito de la fuerza. En nuestro entorno esto está regulado por el artículo 20, apartado 3, del Código Penal. De esta manera, se construye como una de las justificaciones para "eliminar la ilegalidad y convertir una situación típica en una situación lícita y lícita". Y eso sólo es cierto si a) se actúa en respuesta a una invasión ilegal, b) existe la necesidad de defensa propia y c) la invasión no es provocada.

2.25. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- MOTIVACION JUDICIALES

La base de la decisión es el derecho constitucional del pueblo a conocer las razones de hecho y de derecho utilizadas por las autoridades y funcionarios, en particular los del aparato estatal, para resolver reclamaciones, incluidos sus intereses.

- INCONGRUENCIA

Es decir, si no existe adecuación, correlación y armonía entre la solicitud de protección de una parte y lo decidido en la sentencia, ya sea por más, menos o cualquier otra razón, en la sentencia o decisión judicial existe violación procesal. Por supuesto que eso era lo deseado. . Despido disciplinario.

CAPITULO III

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1. Descripción del Problema

Motivación de la Sentencia de la Corte y Derecho de Huelga – Consejo Laboral N° 22596-2018-lambayeque” Como es bien sabido, el derecho de huelga está previsto en el artículo 28 de nuestra constitución política, que establece que el Estado reconoce el derecho a formar sindicatos, negociar colectivamente y hacer huelga. Asimismo, el artículo 72 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que la huelga es el paro colectivo del trabajo realizado de forma voluntaria y pacífica, acordado por mayoría de votos de los trabajadores que abandonan el lugar de trabajo.

Por ello, la Sala define la huelga como un derecho del trabajador, para no dar lugar a causales de inadmisibilidad o ilegalidad, ya que en tales casos el ausentismo puede ser sancionado por el empleador, y debe ejercerse respetando limitaciones subjetivas, objetivas y procesales, pero sin dando lugar al despido. De igual forma, señaló que para que sea considerada legal debe tener ciertas características, como suspensión del trabajo, suspensión colectiva por acuerdo mayoritario, implementación voluntaria, implementación pacífica y separación del empleo. Se trata de una cuestión regulada en nuestra vida diaria, pero mal implementada por las autoridades judiciales. Esto significa que el empresario está obligado a informar a los trabajadores de que la huelga no se llevará a cabo por haber sido declarada ilegal. La responsabilidad disciplinaria recae en el empleado si el empleador no cumple a pesar de la notificación del empleador, y esto no afecta la deducción del salario por los días no trabajados. Sin embargo, en ningún caso se podrán imponer sanciones por despido. De igual forma, es importante mencionar que el empleador no está obligado a permitir el pago de remuneración por los días en los que efectivamente no se realizó trabajo,

...
ya que la huelga se reconoce como una suspensión total del contrato de trabajo.

3.2. Formulación del Problema

Problema General

¿Se ha infringido la Constitución del Estado artículo 139 inciso 5) motivación de resoluciones judiciales, se ha infringido la norma sustantiva sobre el ejercicio del derecho de huelga, que determina la suspensión del trabajador por haber ejercido el derecho de huelga declarada improcedente?

Problema Específicos

¿Se afecta la garantía constitucional del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales?

¿Se ha vulnerado el derecho a la huelga?

3.3. Objetivos

Objetivo General

Analizar casación LABORAL N° 22596-2018 LAMBAYEQUE, sobre la infracción normativa procesa, deber de motivación, y la infracción normativa sustantiva ejercicio del derecho de huelga.

Objetivos Específicos

- Determinar la infracción normativa procesal, deber de motivación por defectos en la motivación de resoluciones judiciales
- Determinar la infracción normativa sustantiva, ejercicio de huelga por el demandante, ejecutada siendo declarada improcedente por Autoridad Administrativa de Trabajo.

3.4. Justificación de la investigación

La Investigación propuesta se justifica de manera determinada:

- ...
1. **Aspecto jurídico:** El derecho a la motivación de las decisiones judiciales está previsto en el artículo 139, numeral 5 de la Constitución y constituye una de las garantías que forman parte del contenido del derecho al debido proceso. Así, nuestro Código de Procedimiento Civil en el artículo 122 incisos 3 y 4, se refiere a ciertos requisitos que deben cumplir las resoluciones para que no sean objeto de nulidad.
artículo 28 de nuestra Constitución Política, la cual menciona que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.
 2. **Aspecto teórico:** El presente trabajo de investigación estudiar el Expediente No. 22596-2018-LAMBAYEQUE, en el cual interpuso recurso de apelación el actor Gian Carlos Zapata Castro, mediante oficio de 2 de agosto de dos mil dieciocho, que corre a fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos ochenta y cinco, contra la Sentencia de Audiencia contenida en la resolución de 23 de julio de dos mil dieciocho, que va de folios cuatrocientos sesenta y siete a cuatrocientos setenta y seis, que revocó la Sentencia apelada contenida en la resolución de 19 de diciembre de 2017, de folios cuatrocientos cinco a cuatrocientos veintiséis, que declaró fundada la demanda; reformándolo, declararon infundada la pretensión; en el proceso contra la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, sobre la impugnación de la sanción disciplinaria.
 3. **Aspecto metodológico:** La presente investigación tomará un enfoque metodológico muy riguroso en cual se tendrá como central investigación la sentencia, con sus respectivas normas legales. Análisis referente a problemática y finalmente un proyecto normativo beneficio a la sociedad jurídica

3.5. Supuestos

Supuesto General

- Derecho a la debida motivación como garantía procesal.
- Ejercicio del derecho de huelga declarada improcedente.

...

Supuesto Específicos

- La motivación aparente, incongruente y contradictoria denunciada requiere precisión conceptual
- El ejercicio de huelga declarada improcedente, ejecutada por el trabajador legitima la suspensión en sus labores.

3.6. VARIABLES

Variable independiente

La motivación de resolución judicial

Variable dependiente

El derecho de huelga

3.7. Indicadores de variables

De la variable independiente

La huelga es derecho fundamental de los trabajadores reconocido en la constitución y en la ley, su ejercicio ésta regulado en la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Variable dependiente

Huelga improcedente es cuando no se comunica a la Autoridad de Trabajo en el plazo legal, sin los requisitos exigidos como la causa de la huelga, la fecha de la huelga.

Huelga ilegal cuando ha sido declarado improcedente, no obstante, se ejecuta, o cuando se ejerce de manera directa sin comunicación al empleador y trabajador.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Los resultados del análisis y desarrollo de la investigación en base a la casación, se analizó las causas de la procedencia del recurso extraordinario de casación presentado por el demandante trabajador, los cuales versaron sobre: la violación el derecho a la debida motivación de la resolución, y a la interpretación del artículo 74 y 84 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Se define violación de la debida motivación porque del recurso se demuestra que el razonamiento era claro y la inconsistencia no justifica la decisión; se rechaza porque no corresponde a la exactitud normativa de uno de los motivos obvios no existe en la realidad, tal como se construye retóricamente. Esto contradice la contradicción que surge cuando las solicitudes pasan desapercibidas. El motivo del rechazo se debe a falta de confusión y falta de precisión. Los artículos 74 y 84 de la Ley Orgánica por considerar que la huelga es un derecho constitucional, que se explican las características de la misma, que los efectos de la huelga son inadmisibles y que se trata de una huelga ilegal. se rechaza la aplicación de la ley., limitaciones subjetivas a la huelga que se relacionan con quién puede ejercer el derecho de huelga, limitaciones objetivas que se refieren a actividades que no permiten el ejercicio del derecho de huelga, limitaciones procesales que se relacionan con el cumplimiento de los requisitos **necesarios**. La transgresión al marco legal que regula es una conducta antijurídica que acarrea responsabilidad , y al estar acreditado que la huelga fue declarado improcedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, y consentida, se declaró ilegal la huelga presentado el recurso de revisión fue declarado infundado el recurso de apelación, por lo que la huelga se ejecutó a pesar de la declaración de improcedencia por la Autoridad Administrativa de Trabajo lo que determinó la sanción por 2 días del trabajador sin goce de haber por haber ejercido el derecho de huelga.

Se puede apreciar la corrección en cuanto a los fundamentos contenida en la casación, en la que se analizó cada una de las causas de la casación, lo cual generó una doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, señalando como pautas:

Esta huelga se produjo antes de la fecha de no aceptación, a pesar de la declaración del Departamento Administrativo del Trabajo, y los autores serán responsables de medidas disciplinarias. Las huelgas ilegales realizadas a pesar de la declaración de ilegalidad por parte de la administración del trabajo están sujetas a responsabilidad disciplinaria sólo por los días perdidos en el trabajo, siempre que exista despido colectivo por parte del empleador. El ejercicio de la huelga dará lugar al cese total de la misma, pero una vez realizada la huelga no se permitirá en ningún caso su terminación. Sin embargo, se mantiene la definición conceptual de huelgas ilegales e ilegales, que tiene un carácter continuo. Una huelga no permitida es una declaración de la autoridad administrativa del trabajo después de certificar las condiciones que deben cumplirse para realizar una huelga. La voluntad colectiva expresada por los trabajadores que votan a favor de la huelga y el cumplimiento de los plazos para presentar avisos de huelga son requisitos previos esenciales. Una huelga ilegal es expresión de la decisión de facto de los trabajadores y, en algunos casos, expresión de su desobediencia a la declaración de desaprobación de las autoridades laborales. Estas cuestiones se analizan en términos de consecuencias punitivas.

4.1. OBJETO DEL PETITORIO

La demanda interpuesta el quince de setiembre de dos mil dieciséis, solicitando que se declare nula y sin efecto legal la Carta del dieciocho de agosto de dos mil dieciséis, donde se le sancionó con dos (2) días de suspensión singoce de haberes por participar en la huelga de los días dieciséis y diecisiete de junio de dos mil dieciséis, vulnerando su derecho constitucional a la actividad sindical; además, pide el pago de los días de suspensión de labores, de los intereses y costos del proceso.

4.2. CONTROVERSIA

La controversia se fundamenta en que si se vulnero a el derecho a las resoluciones judiciales; considerando que la motivación de las decisiones judiciales es un elemento del derecho al debido proceso, el cual implica que, el juez al momento de resolver, fundamente su decisión en los hechos y el derecho correspondientes.

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

Con respecto al derecho de Huelga; se materializa 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.

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

En la casación se establece como regla procesal, que al presentarse el recurso de casación y señalarse la vulneración al deber de motivación, se debe precisar la clase de motivación, y describirse el hecho que determina la falta de motivación, así cuando se señala que estamos a la falta de motivación se tendrá que afirmar, que la resolución que es objeto de casación no contiene elemento material o formal que justifique la decisión, o cuando se denuncia la existencia de la motivación aparente es cuando estamos frente a un discurso contrario al contenido a la controversia que se pretende, debiendo apartarse para este cuestionamiento la valoración de los medios probatorios, porque la casación tiene como finalidad la correcta interpretación y aplicación de la norma sustantiva.

Al resolverse la infracción normativa, se analiza el instituto de la huelga como acción de los trabajadores, frente a la defensa de sus derechos económicos, jurídicos y sociales, siendo relevante que su ejercicio tiene límites procedimentales, en cuanto corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo calificar si la huelga es procedente o improcedente lo que exige identificar cada de los requisitos para la procedencia de la huelga, los cuales están contenidos en el artículo 74 de las Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, o en su caso la Autoridad de Trabajo está facultado para declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga el cual exige que se encuentre en los supuestos normativos del artículo 84 de la Ley de Relaciones Colectivas, siendo relevante el hecho que se materializo la huelga existiendo la declaración de improcedencia de la huelga., hecho que sirvió para dictar la doctrina jurisprudencial, que a nuestro juicio debe ser una enmienda a la ley, con el objeto que la huelga sea ejercida con respeto al ordenamiento legal.

DISCUSIÓN

La discusión de la investigación de este caso, el expediente de RECURSO LABORAL N° 22596-2018 LAMBAYEQUE, se establece como temas a dilucidar por la Sala Suprema, los siguientes

Infracción de orden procesal, artículo 139 inciso 5) de la Constitución Política, el cual está referido al deber de motivación, el cual es analizado primero en razón si declara fundado carecería de fundamento el análisis de la otra causal denunciada.

Los fundamentos que contiene la causal de falta de motivación, señalan la existencia de una motivación aparente, incongruente, que no justifica la decisión por contener una motivación suficiente que justifique la decisión, además denuncia la existencia de argumentos incongruentes y contradictorios, cuestiona la afirmación contenida en la sentencia de vista considerando 12.10 que declarada la improcedencia el demandante debió haber asistido al centro de trabajo, más si era indispensable. El análisis de la Sala de Casación está referida a la doctrina jurisprudencia del Tribunal Constitucional en el cual se señala que la motivación debe contener los fundamentos de hecho y derecho para no afectar el debido proceso, el deber de expresar las razones y justificaciones objetivas que los lleven a tomar una determinada decisión, señala los supuestos de motivación señalados por el Tribunal Constitucional, los cuales están referidos a:

- Inexistencia de motivación o motivación aparente, no contiene razones que sustentan su decisión o contine frases sin contenido fáctico y jurídico.
- Falta de motivación interna, se presenta por la invalidez de una inferencia a partir de las premisas, o existencia de incoherencia narrativa
- Defecto en la motivación externa, cuando no se han confrontado o analizado las premisas, respecto a la validez fáctica o jurídica

- Motivación insuficiente, está referido al mínimo de motivación que debe tener una resolución
- Motivación sustancialmente incongruente, no se resuelve las pretensiones en los términos que venga planteados
- Motivación cualificada, el cual requiere especial justificación, cuando se produce rechazo a la demanda o se afecta derechos fundamentales como la libertad

El caso determina que existe confusión de los diversos tipos de afectación, ausencia de precisión, cuestionamiento de hechos y pruebas los cual es ajeno a la casación, razón por los que declara infundada.

Infracción de orden sustantivo, referido a los artículo 74 y 84 del Decreto Supremo 010-2003-TR, se analiza el derecho de huelga dentro del marco normativo y jurisprudencial, define el derecho de huelga como paralización colectiva, el reconocimiento constitucional del derecho de huelga, características de la huelga, efectos de la declaración de huelga, definición de la huelga improcedente, definición de la huelga ilegal, limites subjetivos referidos a las personas que no pueden hacer huelga, limites objetivos en relación a los servicios esenciales, limites procedimentales cumplimiento de la norma para la procedencia de la huelga, se analiza la doctrina jurisprudencial producida , señalando el caso Arequipa referida que la huelga efectivizada luego de la declaración de improcedencia, genera responsabilidades, la postura del Tribunal Constitucional que determina sobre la sanción a los huelguistas no afecta la libertad sindical cuando hay comunicación del empleador para que se abstengan de ejercer el derecho de huelga. Casación Lima el cual estableció si la huelga es declarada ilegal días después iniciado esos días no laborables no se consideran inasistencias injustificadas, fija doctrina jurisprudencial de cumplimiento obligatorio y analizando la improcedencia de la huelga declarada por la Autoridad Administrativa de Trabajo declarada infundado la violación normativa. Es de destacar el contenido de la doctrina jurisprudencial lo cual es elemento que contribuye a la predictibilidad de las decisiones judiciales.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

- El caso contenido en la casación LABORAL N° 22596-2018 LAMBAYEQUE, se analiza la violación normativa procesal referida a la falta de motivación, motivación incongruente, motivación insuficiente de la resolución de la sentencia de vista, que revoca la sentencia de primera instancia que declara fundada la demanda de impugnación a la sanción de suspensión sin goce de haber por participar en el paro del 16 y 17 de junio del 2016, y la violación normativa sustantiva respecto a la aplicación de los artículos 74 y 84 del Decreto Supremo 010-2003-TR Ley de relaciones colectivas de trabajo.
- El análisis de la Sala de Casación, respecto a la infracción normativa procesal debida motivación de las resoluciones judiciales, desde un ámbito del derecho constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, analiza cada uno de los supuestos de motivación, para llegar a la conclusión que es infundado este extremo porque en el recurso de casación existe una confusión de conceptos sobre los diferentes tipos de motivación, y falta de precisión conceptual. Luego del análisis realizado, la Sala concluyó que no hubo vulneración de la garantía constitucional del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, determinando declarar infundada esta causal denunciada.
- Respecto a la infracción normativa sustantiva, referida al ejercicio del derecho de huelga para determinar la sanción disciplinaria de suspensión de dos días sin goce de haber, se hace un análisis constitucional y jurisprudencial sobre el derecho de huelga, con precisiones de carácter conceptual y lega, para determinar la inexistencia de infracción normativa, porque se materializó la huelga

cuando esta había sido declarada improcedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo,

- señala que la ejecución de la huelga declarada improcedente genera responsabilidad disciplinaria, pero no autoriza el despido, declarando infundada la casación respecto a la infracción normativa al artículo 74 y 84 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- La casación ha generado una doctrina jurisprudencial sobre el ejercicio de huelga y sus consecuencias, el cual tiene carácter obligatorio, lo que es una buena forma de uniformizar los criterios haciendo predecible las decisiones judiciales sobre el ejercicio de huelga

CAPITULO VII

RECOMENDACIONES

- Proponer adicionar al artículo 74 de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo el siguiente texto.
- Si la huelga se materializa por los trabajadores de manera individual o colectiva, luego de haberse emitido la resolución que declara la improcedencia de la huelga por la Autoridad Administrativa de trabajo, genera responsabilidad disciplinaria para el trabajador, faculta al empleador el inicio del procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones económicas proporcionales a los días dejados de trabajar.
- Queda prohibido el despido del trabajador por la materialización de la huelga en forma individual o colectiva, cuando esta fue declarada improcedente o ilegal.
- Recomendar a los señores abogados, que, al formular los recursos extraordinarios de casación, deben precisar de manera detallada y descriptiva cada una de las causas invocadas cuando se denuncie la infracción normativa procesal violación al deber de motivación de las resoluciones judiciales, debiendo para el caso consultarse la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la materia por ser casos recurrentes en nuestro país y en nuestra región
- Difundir por la universidad mediante conferencias, coloquios, semarios, curso el alcance del contenido del derecho de huelga, a los alumnos, trabajadores y empleadores de la región, con la finalidad que se respete el derecho de huelga reconocido en la Constitución y en la ley, y se señale las limitaciones subjetivas, objetivas y procedimentales del ejercicio del derecho de huelga,
- que genera responsabilidades disciplinarias para los trabajadores que ejercen el derecho de huelga sin el cumplimiento de los requisitos legales. Propuesta legislativa, responsabilidad disciplinaria por la materialización de la huelga declarada improcedente

CAPITULO VIII

BIBLIOGRAFÍA

1. AREVALO V,J, LA HUELGA EN EL DERECHO LABORAL PERUANO.REVISTA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO VOL 5.Nro 5.enero -junio del 2022. LIMA.
2. CAMARENA, H. P. *EL NUEVO PROCESO LABORAL -MOTIVACIONES*. LIMA: GACETA JURÍDICA S.A. (2013).
3. CARLOS, B. B. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA Y LA REALCIÓN DE TRABAJO . LIMA: FONDO EDITORIAL PONTIFICIA **UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERÚ(2016)**
4. CESAR, A. R.. *Manual del régimen laboral público*. LIMA: GACETA JURICA. (2017)
5. CUEVA, C. E. *LAS RESOLUCIONES JUDICIAL INCONGRUENTE AREQUIPA* : EDITORIAL IDEMSA. . (2018)
6. DE LA JARA, E. *Derecho de huelga en el Perú*. LIMA: IDL-TAREA (2018)..
7. DerechoPUCP, (23 de MAYO de 2023). *Obtenido de:*
<https://fontelles.com/principio-protector-derecho-laboral/>. Obtenido de Obtenidode: <https://fontelles.com/principio-protector-derecho-laboral/>: Obtenido de: <https://fontelles.com/principio-protector-derecho-laboral/>
8. E., A. *COMENTARIOS A LA CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ*. LIMA: GACETA JURIDICA S.A. (2013)
9. GONZALES, A.). *LABORAL, PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO*. LIMA : GACETA JURIDICA . (2018)
10. GUILLERMO, B. P.. *LECCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO* . LIMA: FONDO EDITORIAL PUCP. (2015)
11. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2017/09/14/que-es-loque-debe-conocer-sobre-el-soft-law/>, .: (23 de MAYO de 2023)
12. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2017/09/14/que-es-loque-debe-conocer-sobre-el-soft-law/>. Obtenido de :
13. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2017/09/14/que-es-loque-debe-conocer-sobre-el-soft-law/>

14. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2017/09/14/que-es-loque-debe-conocer-sobre-el-soft-law/>
15. Huarcaya Lizano, C. G. (2018). *Derecho de huelga, esquirolaje e inspección laboral*. Lima: FONDO EDITORIAL PUCP.
16. JULIO, O. C. *La necesidad de modernizar el derecho de huelga en el Perú*. LIMA: FONDO EDITORIAL PUCP. (2021)
17. JULIO, U. P.. *HUELGAS IMPROCEDENTES*. LIMA: TESIS -UPCP. (2020)
18. LOPEZ, A. G.. *Procedimiento Disciplinario Laboral*. LIMA: GACETA JURIDICA.(2020)
19. RODRIGUEZ TRUJILLO, F.M DERECHO DE HUELGA EN EL PERU. ANALIS JURIDICO LABORAL.TESIS PARA OPTAR TITULO DE ABOGADO. UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA LIMA 2016
20. López, L. (MARTES de MAYO de 2023). *Redefiniendo las huelgas calificadas como abusivas por la norma desde*. Obtenido de estudios sobre la huelga,: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo-6651>
21. LUIS, C. C. (2018). *COMENTARIOS AL CODIGO CIVIL* . LIMA: 296.
22. LUIS, C. C. (2019). *EL DEBIDO PROCESO*. LIMA: GACETA JURIDICA CIVIL
23. MORON URBINA, J. (2020). *Poder disciplinario, proporcionalidad y discrrrecionalidad en la*. LIMA: TEMAS LABORALES EDITORIAL.
24. MUJICA, N. (2018). *Derecho Colectivo del Trabajo*. LIMA : EDITORIAL PALESTRA.
25. PEREZ, C. (2010). *REDACCION DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES* . LIMA:VLA & EDITORA.
26. RODRIGUEZ TRUJILLO, F. M. (2018). *El derecho de la huelga en el Perú :análisis jurídico - laboral*. LIMA: FONDO EDITORIAL UNIVERSIDAD MONTOYA -JESUITA.
27. RODRIGUEZ, R. Z. (2016). *LAS RESOLUCIONES COMO ARGUMENTOS JURIDICOS*. LIMA: EDITORA LIBRERIA JURIDICA GRIYLEY

28. SANTOS, T. J. (2012). LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES
JUDICIALES. LIMA: IDEMSA

**CAPITULO IX
ANEXOS I
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORE S	METODOLOGÍA
<p>Problema General. ¿se ha infringido la Constitución del Estado artículo 139 inciso 5) motivación de resoluciones judiciales. Se infringido la norma sustantiva sobre el ejercicio del derecho de huelga, que determina la suspensión del trabajador por haber ejercido el derecho de</p>	<p>Objetivo General. - Analizar casación LABORAL N° 22596-2018 LAMBAYEQUE, sobre la infracción normativa procesa, deber de motivación, y la infracción normativa sustantiva ejercicio del derecho de huelga ? Objetivos Específicos. - ¿Determinar la infracción normativa procesal, deber de motivación por defectos en la motivación de resoluciones judiciales?</p>	<p>Supuesto General. Derecho a la debida motivación como garantía procesal. Ejercicio del derecho de huelga declarada improcedente. Supuesto Específicos. La motivación aparente, incongruente y contradictoria denunciada requiere precisión conceptual El ejercicio de huelga declarada improcedente, ejecutada por el</p>	<p>Variable Independiente. X: Ejercicio del derecho de huelga Variable Dependiente. Y: Huelga improcedente Huelga ilegal.</p>	<p>Tipo de Investigación. Descriptiva Jurídica Diseño de la Investigación: n: No experimental de tipo transaccional correlacional. Muestra. Población. CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018-LAMBAYEQUE Muestra. CASACIÓN LABORAL N° 186-2018-</p>

<p>huelga declarada improcedente.?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <p>¿Se afecta la garantía constitucional del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales?</p> <p>¿se ha vulnerado el derecho a la huelga ?</p>	<p>- Determinar la infracción normativa sustantiva, ejercicio de huelga por el demandante,</p> <p>¿ejecutada siendo declarada improcedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo?</p>	<p>trabajador legitima la suspensión en sus labores.</p>		<p>AREQUIPA CASACIÓN LABORAL N° 4494-2017-LIMA</p> <p>Método de investigación: Descriptivo.</p> <p>Técnica de recolección dedatos:</p> <p>Instrumento de recolección de datos</p>
--	--	--	--	--

ANEXO II. CASACION LABORAL N° 22596-2018-LAMBAYEQUE

1



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

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

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

Lima, nueve de setiembre de dos mil veintiuno

VISTA, la causa número veintidós mil quinientos noventa y seis, guion dos mil dieciocho, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **Arévalo Vela**, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

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

CAUSALES DEL RECURSO

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

1



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

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

artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y b) infracción normativa de los artículos 74° y 84° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

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



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

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

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

Segundo. Infracción de orden procesal

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

Tercero. Argumentos de la parte recurrente

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

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

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

Cuarto. Infracción a la debida motivación de las resoluciones judiciales



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

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

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

Al respecto, el Tribunal Constitucional, expresa lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Quinto. Solución del caso concreto

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

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



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

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

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

Sexto. Infracción de orden sustantivo

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

Séptimo. El derecho de huelga

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

1. Definición de huelga

El Tribunal Constitucional al definir la huelga sostiene:

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



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

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

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

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

[...]

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

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

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

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

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

2. Reconocimiento constitucional del derecho de huelga

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

3. Características de la huelga

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



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

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

La huelga presenta las características siguientes:

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



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

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

4. Efectos de la declaración de huelga

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

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

5. La huelga improcedente

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

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

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



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

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

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

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

6. La huelga ilegal

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

- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81°.
- d) Por no cumplir, los trabajadores, con lo dispuesto en el artículo 78° o en el artículo 82°.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

7. Huelga legal

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

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

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

8. Límites al derecho de huelga

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

- “15. Por su parte, la Constitución peruana reconoce límites al ejercicio del derecho de huelga [artículo 28°, inciso 3), de la Constitución], en la medida que en principio no existen derechos fundamentales absolutos, debiendo protegerse o preservarse no sólo otros derechos fundamentales, sino también otros bienes constitucionalmente protegidos.
16. Derivado de ello, por razón de la persona, se encuentran excluidos del goce de libertad sindical y del derecho de huelga, los siguientes:
- a) Los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección (artículo 42° de la Constitución).
 - b) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42° de la Constitución).
 - c) Los magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público (artículo 153° de la Constitución).
17. Por otro lado, también a nivel legislativo se establecen límites al ejercicio del derecho de huelga, por razón de la naturaleza del servicio. Así, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR, prevé que:



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

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

Artículo 82°.- Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto **deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan. (Énfasis nuestro).**

En la determinación legal de los servicios públicos esenciales, la misma norma determina un listado (artículo 83°), a saber: a) Los sanitarios y de salubridad; b) Los de limpieza y saneamiento; c) Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible; d) Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias; e) Los de establecimientos penales; f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones; g) Los de transporte; h) Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional; i) Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República; y, j) Otros que sean determinados por Ley^{6°}.

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

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

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

9. Doctrina jurisprudencial existente sobre el derecho de huelga

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

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

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



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

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

autores, sin perjuicio del descuento de las remuneraciones por los días no laborados.

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

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

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

10. Posición del Tribunal Constitucional sobre la sanción a huelguistas

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

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



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

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

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

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

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

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

12. La huelga como suspensión perfecta del contrato de trabajo

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

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



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

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

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

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

Octavo. Doctrina jurisprudencial sobre el derecho de huelga

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

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



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

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

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

Noveno. Efectos jurisprudenciales de la presente sentencia

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

Décimo. Solución del caso concreto

1. Antecedentes administrativos

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



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

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

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

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

2. Sanción al demandante

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

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



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

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

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

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

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

[...]

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

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

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

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

Al respecto tenemos que la norma denunciada establece lo siguiente:

[...]

Artículo 84.- La huelga será declarada ilegal:

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

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

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



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

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

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

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

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

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



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

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

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

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

L. Ch./svs

PROYECTO DE LEY

LA INCORPORACIÓN AL ARTICULO 74 DEL DS 0010-2003-TR

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho constitucional de huelga en el Perú está regulado por normas muy estrictas que vinculan la aplicabilidad de esta medida a un dictamen de la Oficina Administrativa del Trabajo, el cual podrá emitirse en dos partes. Sin embargo, existen normas que impiden a los empleadores ejercer libremente la potestad disciplinaria en caso de huelgas injustificadas o ilegales, y por tanto permiten entender la existencia de una huelga sin la autorización de esta facultad.

Lo primero que cabe señalar es que, en el Perú, a diferencia de otros países, la huelga es un derecho humano fundamental. Esto significa que las últimas investigaciones de la Organización Internacional de Empleadores no nos perjudicarán. Este derecho está reconocido no sólo en los Convenios 87 y 98 de la OIT en los que se basa, sino también en otros instrumentos internacionales ratificados por el Perú, pero sobre todo en la constitución vigente, que corresponde a la constitución local, esto debido a que este derecho está consagrado en Los intérpretes reciben una amplia gama de definiciones y precisión. El derecho de huelga está reconocido y regulado en cuanto a su ejercicio por la Constitución Política del Estado, y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo 010-2003-TR, además la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en la solución de las controversias sobre el ejercicio de derecho de huelga, han interpretado y aplicado la ley reconociendo el derecho y estableciendo las limitaciones legales en su ejercicio, los cuales están contenidos en la ley de manera específica.

Las limitaciones subjetivas sobre quiénes no pueden ejercer el derecho de huelga están expresamente previstas en la ley, los funcionarios públicos, el personal militar y la Policía Nacional del Perú, además de las limitaciones objetivas aplicables a quienes realizan actos de servicio. Considerados servicios públicos esenciales como salud, agua y electricidad, las restricciones procesales se refieren a la forma que debe tomar una huelga y determinan el

consentimiento de los trabajadores convocados a una reunión, específicamente se refiere a la causa que debe dar lugar a una huelga. Es necesario notificarlo a la administración del trabajo para calificarlo como apto o no. Una vez declaradas inadmisibles las huelgas colectivas o individuales de los trabajadores por la administración del trabajo, quedarán sujetos a responsabilidad disciplinaria y, previo cumplimiento de los procedimientos administrativos correspondientes y comprobada su incomparecencia, quedarán sujetos a despido. le autorizará a ejercer ese derecho. Las huelgas o la imposición de sanciones, multas o suspensión del trabajo sin goce de sueldo no darán lugar en ningún caso al despido de los trabajadores.

modificándose de acuerdo a las propuestas de esta investigación es decir Si la huelga se realiza a pesar de ser declarada improcedente, calificará como ilegal. Como es obvio, solamente la huelga legal genera efectos válidos, aunque no solamente ella genera el daño o la demostración de rechazo a la autoridad del empleador que pueden buscar los trabajadores al realizar su paralización.

Si la huelga es declara improcedente e ilegal como podría responder a la pregunta que nos hacemos: ¿Cómo podría, sin dejar de ser arbitrario, imputarse como falta disciplinaria, el acatamiento a una huelga, que al momento de materializarse no había sido declarado (sic) improcedente mediante pronunciamiento consentido y/o ejecutoriado? A favor de que la huelga siempre se presume válida hasta que una decisión definitiva indique lo contrario tenemos tres argumentos normativos. El primero de ellos lo encontramos en el artículo 39 del reglamento de la otrora Ley de Fomento del Empleo, aprobado por D.S. 1-96-TR, cuyo texto se mantiene vigente sin haber sido actualizado en todo este periodo.

“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. Huelga declarada en última instancia ilegal, las inasistencias existentes serán injustificadas solamente después de que el empleador realice el requerimiento colectivo de retorno mediante un cartelón en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo²⁰ bajo constancia notarial o policial.

Por tanto, las inasistencias anteriores serían justificadas (pensar lo contrario haría redundante el contenido del artículo citado) o, visto desde otra perspectiva, estas ausencias serían injustificadas, pero no aplicables para ser sancionadas con el despido, dado que los dos artículos anteriores justamente tratan del abandono de trabajo y de las inasistencias injustificadas.

Para considerar a la huelga ilegal es la posición rígida que creemos buscó y asumió la ley. Pero la opinión del Tribunal Constitucional citada en la resolución de la autoridad de trabajo de primera instancia (sentencia recaída en el expediente 2714-2010-PA) permitiría que los trabajadores, a pesar de la primera negativa de la autoridad de trabajo, puedan realizar su medida de fuerza, aunque ello suponga que la huelga sea considerada, automáticamente, como ilegal (art. 84). Si no se previera eso, la declaración de ilegalidad perdería sentido.

De acuerdo al DS 10-2003-TR la ley señala que la huelga declarada observando los requisitos del art. 73 produce efectos, entre ellos, la abstención total de las actividades por parte de los trabajadores comprendidos. En momento alguno se refieren a la declaración de la autoridad de trabajo como hecho generador del derecho. Por tanto, bastaría que el sindicato cumpla mínimamente o en apariencia con lo previsto en el art. 73, más allá de lo que señale la autoridad de trabajo, para producir los efectos regulados. Pero esta interpretación le quitaría sentido al contenido del art. 74 y también al art. 8 Artículo 73.

Para la declaración de huelga se requiere

Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o porque 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. 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. Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje. Para sustentar ello la segunda instancia se basa en la eficacia de la resolución de primera instancia.

2. ANALISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta legislativa no genera costo alguno al erario nacional, regula el ejercicio de huelga dentro del marco Constitucional.

3. EFECTOS DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto solo modifica e incorpora la forma de manejo de las huelgas y el buen concepto de las huelgas ilegales o improcedente.

4. FÓRMULA NORMATIVA

Artículo 74 DS. 0010-2003-TR

Texto normativo.

Dentro de los 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 de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos días siguientes bajo responsabilidad

Texto Incorporativo

Proponer adicionar al artículo 74 de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo el siguiente texto.

- Si la huelga se materializa por los trabajadores de manera individual o colectiva, luego de haberse emitido la resolución que declara la improcedencia de la huelga por la Autoridad Administrativa de trabajo, genera responsabilidad disciplinaria para el trabajador, faculta al empleador el inicio del procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones económicas proporcionales a los días dejados de trabajar.
- Queda prohibido el despido del trabajador por la materialización de la huelga en forma individual o colectiva, cuando esta fue declarada improcedente



UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMACI3N ACADÉMICA DE DERECHO




LA MOTIVACION DE RESOLUCIONES JUDICIALES Y EL DERECHO DE HUELGA – CASACI3N LABORAL N° 22596-2018-LAMBAYEQUE”




EXPOSITORA: YULY MOENA TEJADA

CASACI3N LABORAL N° 22596-2018-LAMBAYEQUE



MATERIA DEL RECURSO

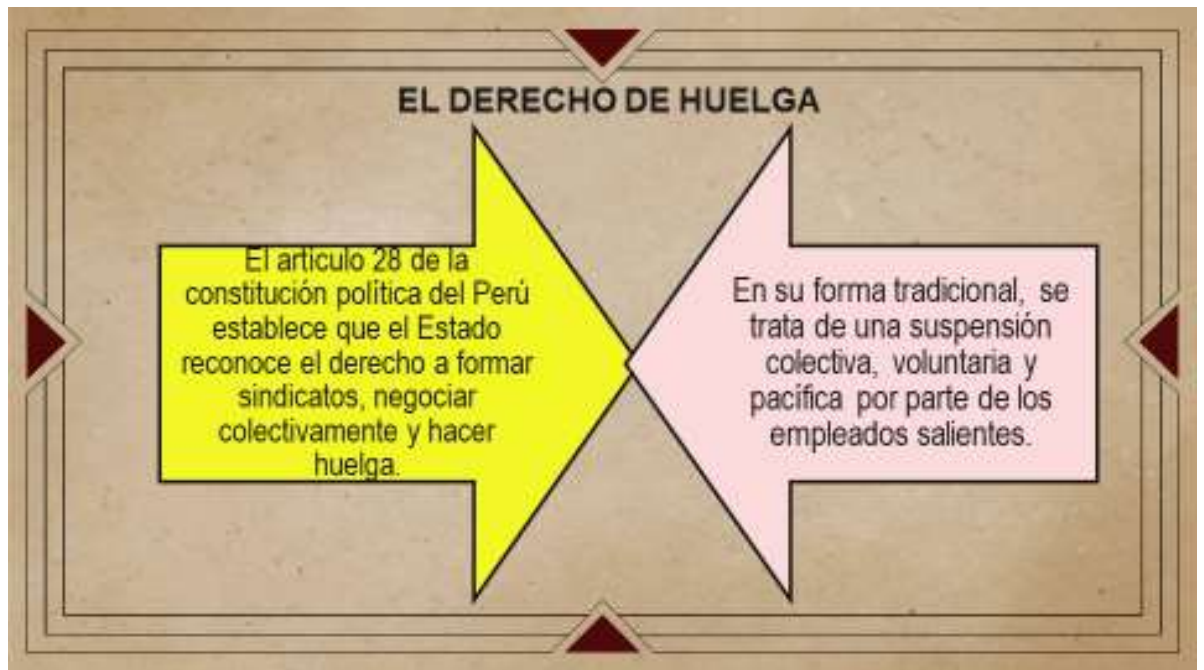


Recurso de casaci3n interpuesto por el demandante Gian Carlos Zapata Castro, contra la Sentencia de Vista contenida, en el proceso seguido contra la empresa Uni3n de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad An3nima Abierta, sobre impugnaci3n de sanci3n disciplinaria.









LA HUELGA COMO ACTO JURÍDICO

Esto se debe a que la voluntad se considera un rasgo fundamental tanto en las huelgas como en las acciones legales.

LA HUELGA COMO LEGÍTIMA DEFENSA

Martins Catalinho dice que la huelga equivale a legítima defensa. Es decir, ante un incumplimiento, ante el ataque de un oponente, una persona tiene derecho a defenderse, incluso si utiliza armas con cierto grado de violencia, y en este caso no es ilegal.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADOR
<p>Problema General: ¿Se ha infringido la Constitución del Estado artículo 139 inciso B) motivación de resoluciones judiciales. Se infringe la norma sustantiva sobre el ejercicio del derecho de huelga, que establece la suspensión del trabajador por haber ejercido el derecho de huelga declarada improcedente?</p> <p>Problema Específico ¿Se afecta la garantía constitucional del</p>	<p>Objetivo General: - Analizar casación LABORAL N° 20888-2016 LAMBAYEQUE, sobre la infracción normativa procesal, sobre la motivación y la infracción normativa sustantiva ejercicio del derecho de huelga?</p> <p>Objetivos Específicos: - ¿Determinar la infracción normativa procesal, deber de motivación por defensas en la motivación de resoluciones judiciales? - Determinar la infracción normativa sustantiva ejercicio de huelga por el demandante. ¿ejecutada siendo declarada improcedente por la</p>	<p>Supuesto General: Derecho a la debida motivación como garantía procesal. Ejercicio del derecho de huelga declarada improcedente.</p> <p>Supuesto Específico: La motivación aparente, incongruente y contradictoria denunciada requiere presentarse con causal. El ejercicio de huelga declarada improcedente, ejecutado por el trabajador legitima la suspensión en sus labores.</p>	<p>Variable Independiente: Ejercicio de huelga</p> <p>Variable Dependiente: Huelga in Efectiva de</p>

MATRIZ DE CONSISTENCIA	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADOR
	<p>Problema General ¿Se ha infringido la Constitución del Estado artículo 129 inciso b) motivación de resoluciones judiciales. Se infringe la norma sustantiva sobre el ejercicio del derecho de huelga que determina la suspensión del trabajador por haber ejercido el derecho de huelga declarada improcedente? Problemas Específicos ¿Se afecta la garantía constitucional del derecho a la debido motivación de las</p>	<p>Objetivo General. - Analizar el caso LAMBAYEQUE LABORAL N° 2009-0018 LAMBAYEQUE sobre la introducción normativa procesal, deber de motivación y la referencia normativa sustantiva ejercido del derecho de huelga? Objetivos Específicos. - ¿Determinar la introducción normativa procesal, sobre las resoluciones que definen en la motivación de resoluciones judiciales? - Determinar la introducción normativa sustantiva, ejercicio de huelga que se fundamenta, ¿suspensión decretada improcedente por la Autoridad Administrativa Trabajo?</p>	<p>Supuesto General. Derecho a la debida motivación sobre garantía procesal ejercicio del derecho de huelga, declarada improcedente. Supuesto Específico. La motivación aparente, incongruente y contradictoria conculcada requiere precisión conceptual. El ejercicio de huelga sustentada improcedente, ejecutada por el trabajador requiere la suspensión en sus labores.</p>	<p>Variables Independientes Ejercicio de huelga</p> <p>Variables Dependientes Huelga de Huelga de</p>

PROYECTO DE LEY

LA INCORPORACIÓN AL ARTÍCULO 74 DEL
D.S. 0010-2003-TR

2. FORMULA NORMATIVA

Artículo 74 DS. 0010-2003-TR

Texto normativo.

Dentro de los 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 de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos días siguientes bajo responsabilidad

Texto incorporativo

Proponer adicionar al artículo 74 de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo el siguiente texto.

Si la huelga se materializa por los trabajadores de manera individual o colectiva, luego de haberse emitido la resolución que declara la improcedencia de la huelga por la Autoridad Administrativa de trabajo, genera responsabilidad disciplinaria para el trabajador, faculta al empleador el inicio del procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones económicas proporcionales a los días dejados de trabajar.

Queda prohibido el despido del trabajador por la materialización de la huelga en forma individual o colectiva, cuando esta fue declarada improcedente

CONCLUSIONES

