

“LA FACULTAD SANCIONADORA DEL EMPLEADOR FRENTE A LA MATERIALIZACIÓN DE UNA HUELGA IMPROCEDENTE O ILEGAL EN EL PERÚ”

SILVIA JANET MALDONADO OSORIO

Abogada con especialidad en derecho Corporativo por la Universidad de San Martín de Porres, con estudios actuales en la Maestría de Derecho del Trabajo de la misma casa de estudios. Asociada del área de Procesos Judiciales del estudio Vinatea & Toyama.

I. INTRODUCCIÓN

El derecho a la huelga es un pilar fundamental en la defensa de los derechos laborales y socioeconómicos de los trabajadores. Este derecho, reconocido tanto a nivel nacional como internacional, permite a los trabajadores suspender colectivamente sus labores con el fin de presionar al empleador para obtener mejoras en sus condiciones de trabajo. Sin embargo, el ejercicio de este derecho no es absoluto y está sujeto a una serie de regulaciones y limitaciones que buscan equilibrar los intereses de los trabajadores con los del empleador y la sociedad en general.

En el Perú, la legislación laboral establece claramente las condiciones bajo las cuales una huelga puede ser considerada legal, improcedente o ilegal. Una huelga legal cumple con todos los requisitos formales y se considera una suspensión perfecta del contrato de trabajo. Por otro lado, una huelga improcedente no cumple con estos requisitos formales, aunque no ha sido declarada ilegal. Finalmente, una huelga ilegal se lleva a cabo a pesar de una declaración formal de improcedencia o ilegalidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La participación en huelgas declaradas improcedentes o ilegales puede acarrear diversas sanciones para los trabajadores involucrados. La jurisprudencia reciente del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema del Perú ha abordado este tema en profundidad, estableciendo que los trabajadores que participan en estas huelgas pueden ser sujetos a responsabilidad disciplinaria. No obstante, estas decisiones también han subrayado que la imposición de la sanción de despido por la mera ejecución de una huelga improcedente puede suponer una limitación excesiva del ejercicio legítimo de este derecho.

Este documento tiene como objetivo analizar las sanciones aplicables a los trabajadores que participan en huelgas improcedentes o ilegales en el Perú. Se examinarán las características y elementos del derecho a la huelga, las diferencias entre huelgas legales, improcedentes e ilegales, y las recientes doctrinas jurisprudenciales que han moldeado el marco legal actual. A través de este análisis, se

busca proporcionar una comprensión clara y detallada de las responsabilidades disciplinarias que enfrentan los trabajadores en estos contextos y cómo estas sanciones se alinean con la protección de los derechos laborales fundamentales.

II. DEFINICIÓN DE HUELGA

Para comprender el poder disciplinario del empleador frente a la materialización de una huelga improcedente o ilegal, y los recientes criterios de observancia obligatorio emitidos por la Corte Suprema es importante repasar cómo es definida la huelga como un derecho fundamental, tanto en el ámbito nacional como internacional. Asimismo, es importante recordar las características, elementos, limitaciones y calificación de una huelga en el Perú.

La Organización Internacional del Trabajo no define expresamente el derecho a la huelga. Como indica Arévalo (2022), se considera, como un derecho derivado del derecho a la libertad sindical:

Teniendo en cuenta que su origen se cimienta en el derecho a la libertad sindical, es considerado por la OIT como un derecho derivado del Convenio N° 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. (p. 47)

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Organización de Naciones Unidas, 1966), evita definir la huelga, pero la incluye como un derecho, indicando que esta debe ejercerse conforme a ley: “*Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar (...) el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país*” (artículo 8).

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos define la huelga señalando: “*es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras y de sus organizaciones, pues constituye un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales, por lo que los Estados deben proteger el ejercicio de este derecho a través de la ley*” (CIDH, 2021, p. 37).

En nuestro país, encontramos que el derecho a la huelga ha sido reconocido en el inciso 3 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú de 1993, la cual reconoce este derecho y lo regula para su ejercicio en armonía con el interés social.¹

1 Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cauteña su ejercicio democrático: 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

El Tribunal Constitucional, como máximo intérprete de la Constitución, define la huelga señalando: “(...) mediante el ejercicio del derecho de huelga los trabajadores se encuentran pues facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales La huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de determinados fines ligados a las expectativas e intereses de los trabajadores.” (Tribunal Constitucional, 2009, fundamento 6).

El TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.S. N° 010-2003-TR), nos da la siguiente definición: “Artículo 72º. 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”. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003, art. 72).

A nivel doctrinario, Neves Mujica, señala que la huelga consiste en el incumplimiento deliberado de la prestación laboral, y es usada como una medida de conflicto colectivo por parte de los trabajadores. (Neves, 2016, p. 53).

Así, una vez que la huelga se ejecuta, se constituye como el conflicto laboral más espinoso que se desarrolla en una relación de trabajo, debido a que implica el incumplimiento de servicios por parte de los trabajadores (Ugaz, 2013, p. 409).

De este modo, se puede decir, que la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores que se manifiesta como una medida de autotutela para proteger sus derechos e intereses. En términos generales, la huelga implica la suspensión colectiva y concertada de las actividades laborales por parte de los trabajadores con el objetivo de presionar al empleador para obtener mejoras en sus condiciones socioeconómicas o laborales.

III. CARACTERÍSTICAS DE LA HUELGA

De la lectura del artículo 72 del TUO LRCT, se desprenden las características siguientes:

1. Suspensión colectiva del trabajo

La huelga implica una suspensión colectiva de las actividades laborales. Esto significa que los trabajadores, agrupados o no en una organización sindical,

deciden colectivamente dejar de laborar. Como consecuencia, el empleador queda liberado de abonar las remuneraciones por los días de paralización.

2. Acuerdo mayoritario

El derecho de huelga se garantiza exigiendo un acuerdo mayoritario de los trabajadores para hacerlo efectivo; este acuerdo deberá ser tomado en una asamblea que cumpla con las formalidades exigidas por el artículo 73 del TUO LRCT.

3. Realización voluntaria

La decisión de ejercer el derecho de huelga debe ser una decisión libre y personal, eliminándose toda clase de presiones abusivas que obliguen a los trabajadores a participar de la medida.

4. Realización pacífica

La huelga no puede estar acompañado de actos de violencia sobre personas o bienes del empleador o de tercero, incurrir en tal conducta implica ejercer ilegítimamente el derecho de huelga.

5. Abandono del centro de trabajo

La huelga debe realizarse en los exteriores de las instalaciones del centro de trabajo o empresa. No están permitidas las modalidades huelguísticas en las que los trabajadores permanecen dentro del local de la empresa, como, por ejemplo, huelga de brazos caídos, huelga de celo, trabajo a ritmo lento.

IV. ELEMENTOS DE LA HUELGA

1. Titulares del derecho a la huelga

La Constitución no se pronuncia sobre la titularidad del derecho a la huelga, sin embargo, el artículo 72 del TUO de la LRCT dispone que la huelga será acordada y se realizará en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores.

Adicionalmente, el artículo 73, inciso b), regula que la decisión de realizar la huelga 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 artículo 62 del Reglamento de la LRCT, establece que la organización sindical podrá declarar la huelga en la forma en que determinen sus estatutos.

Adicionalmente, dispone que, en caso no exista una organización sindical, la mayoría de los trabajadores votantes del ámbito en asamblea podrá declarar la huelga.

De lo anteriormente expuesto, se puede entender que la LRCT le otorga la posibilidad de declarar la huelga tanto a los sindicatos como a los trabajadores, a pesar de ello, cabe precisar que el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N.^o 008-2005-PI/TC, únicamente reconoce la titularidad individual del derecho a la huelga, al señalar que "*su ejercicio corresponde a los trabajadores en sentido lato, aunque sujeto a que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determina la ley y dentro de su marco, el estatuto de la organización sindical*" (Tribunal Constitucional, 2005, fundamento 41).

2. Finalidad de la huelga

Acorde con el artículo 73, inciso a) del TUO de la LRCT, la huelga deberá tener como fin la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores que comprende la medida.

3. Modalidades de la huelga

Los ordenamientos jurídicos no admiten la totalidad de las diversas modalidades de huelga, pues consideran que algunas de ellas supondrían un daño excesivo al empleador. Atendiendo a ello, a nivel comparado, se reconocen dos modelos de huelga: estático y dinámico.

El modelo estático entiende a la huelga como la cesación continua y total de labores, con abandono del centro de trabajo, decidida colectivamente, en defensa de objetivos profesionales. El modelo dinámico, por su parte, entiende a la huelga como cualquier alteración en la forma habitual de prestación de servicios acordada colectivamente, destinada a defender cualquier interés relevante de los trabajadores (Neves, 2016, p. 53).

En nuestro país, se permite únicamente un modelo estático de huelga; de acuerdo con lo regulado por el artículo 72 de la LRCT y lo expuesta por el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente Nº 008-2005-PI/TC.

El artículo 81 del TUO de la LRCT ha establecido que las modalidades irregulares no están amparadas por dicha norma, entendiéndose dentro de aquellas la “*paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo*”.

En ese sentido, la LPCL contempla la posibilidad de despedir a los trabajadores que incurran en estas modalidades irregulares de huelga; así, en los literales a), b) y f) del artículo 25, se habilita el despido ante la reiterada realización paralización intempestiva de labores, la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento, y toma de rehenes y locales.

V. LÍMITES AL DERECHO DE HUELGA

Como se ha señalado en líneas anteriores indiscutiblemente la huelga es un derecho fundamental, cuya importancia resulta esencial para la defensa de los derechos de los trabajadores, no obstante, como cualquier otro derecho, no es un derecho absoluto; y ello se desprende desde el propio artículo 28, inciso 3 de la Constitución, en la que se expresa que la ley deberá señalar las limitaciones del derecho a la huelga.

Asimismo, el Tribunal Constitucional, en la sentencia del Expediente Nº 008-2005-PI/TC, expone que “*la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos*” (Tribunal Constitucional, 2005, fundamento 40).

Ahora bien, atendiendo a que el ordenamiento peruano reconoce un modelo estático de la huelga, este derecho cuenta con limitaciones internas como externas.

1. Límites internos

De acuerdo con Arce (2009), los límites internos son aquellos que surgen de la propia definición del concepto de huelga; así, aquello que no coincide con la definición, no será considerado como una huelga. Asimismo, será necesaria una

clasificación adicional de límites internos subjetivos (quiénes tienen reconocido el derecho a la huelga) y límites internos objetivos (requisitos constitucionales o legales que condicional al derecho a la huelga).

2. **Límites externos**

Estos límites implican la existencia de otros derechos o intereses con fundamento constitucional que restringen o prohíben el derecho a la huelga; dentro de ellos, se encuentra el abuso de derecho, la declaración de estado de emergencia y la confrontación con otro derecho constitucional (Arce 2009).

VI. **CALIFICACIÓN DE LA HUELGA**

El TUO de la LRCT contempla en el artículo 73 cuales son los requisitos formales para iniciar una huelga², además de los requisitos formales, el proceso para iniciar la huelga consiste en la comunicación dirigida a la Autoridad de Trabajo (MTPE) con una anticipación de 5 días hábiles o de 10 días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales señalando el ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación.

En la comunicación al MTPE que hace el sindicato debe constar la Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical. La cual es aprobada por la asamblea del sindicato, específicamente para tal efecto.

En el caso de servicios esenciales o indispensables, deberá indicarse la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando.

El sindicato debe entregar: 1. Copia del Acta de asamblea, acompañada de declaración jurada acerca de su autenticidad; 2. Copia del Acta de Votación.

2 Artículo 73.- Para la declaración de huelga se requiere: a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos. b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad. Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases. c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación. d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

Con todo ello, se inicia el procedimiento enviando la solicitud a la Oficina de Atención al ciudadano y gestión documentaria, la cual derivará a la autoridad competente para resolver: Director de prevención y solución de conflictos. Luego, la apelación lo resolverá el Director Regional de trabajo y promoción del empleo de Lima Metropolitana.

La Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse sobre la procedencia de la huelga luego de 3 días hábiles.

1. Huelga legal

En caso de ejercerse la medida conforme a Ley, estaremos frente a una huelga legal que implicará una especie de suspensión perfecta del contrato de aquellos trabajadores comprendidos en la medida (no se prestarán servicios y no se pagarán remuneraciones). Ello según lo dispuesto en el artículo 77, literales a) y b) de la LRCT.

Por otro lado, tenemos la huelga improcedente y la huelga ilegal, de la Lectura del TUO de la RLCT se entiende que la calificación de la improcedencia de una huelga y su calificación de ilegalidad son supuestos distintos.

2. Huelga improcedente

Respecto al primer supuesto, la declaración de improcedencia sucederá si no cumple con los requisitos detallados en líneas precedentes, esta improcedencia permite al sindicato ejercitar su derecho de impugnación de la decisión de improcedencia, esto con la finalidad de acceder a un ente superior que revise su petición de huelga conforme a los requisitos que exige el TUO de la RLCT.

3. Huelga ilegal

El segundo supuesto, se produce cuando el ente competente se encuentra en posición de declarar la ilegalidad de la huelga, bajo los supuestos que el artículo 84 del TUO de la RLCT.

La huelga podrá ser declarada ilegal en los casos en que (i) se lleva a cabo, pese a no haber sido declarada improcedente; (ii) se produce violencia sobre personas o bienes con ocasión de la huelga; (iii) se incurre en alguna de las denominadas “modalidades irregulares” previstas en el artículo 81 del TUO de

la LRCT; (iv) se incumple la cobertura de los servicios mínimos o de mantenimiento; o (v) la huelga no se levanta después de notificado el laudo o resolución que pone fin a la controversia.

Para declarar la huelga ilegal, esta podrá ser realizada a pedido de parte o de oficio por parte de la Autoridad de Trabajo, dentro de los días de producidos los hechos (artículo 84 del TUO de la LRCT).

VII. SANCIONES ANTE LA PARALIZACIÓN DE LABORES DECLARAS IMPROCEDENTES O ILEGALES

El fundamento del poder de dirección del empleador se encuentra en el artículo 59 de la Constitución³, en tal virtud, le corresponde al empleador organizar y dirigir su empresa a fin de lograr sus objetivos y para ello goza del poder de dirección, esto es, la facultad de sancionar las faltas del trabajador en el desempeño de sus funciones, faltas que perjudican el normal desarrollo de la producción, de los servicios o las relaciones de trabajo.

El poder de dirección es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. (Sanguineti, 2013, p. 124).

En esta línea el poder de dirección comprende una pluralidad de facultades que tiene el empleador para el funcionamiento de su empresa, es decir, para su organización económica, técnica y funcional. Por ello, se puede afirmar que el empleador tiene las siguientes facultades: *(i)* facultad de dar órdenes, impartir instrucciones y trazar directivas, *(ii)* facultad de legislar en el seno de la empresa, ***(iii) facultad de imponer sanciones disciplinarias***, y, *(iv)* diversas facultades o derechos reconocidos al empleador como necesarios para conducir la empresa (control, ordenar la empresa, variar las condiciones de trabajo).

La potestad sancionatoria del empleador se materializa a través de la aplicación de una sanción disciplinaria que tiene tal fuerza incluso que es capaz de afectar la situación jurídica del trabajador (en el caso de incurrir en faltas graves se pueden incluso sancionar con el despido).

3 Artículo 59º. - El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria (...).

La falta laboral constituye un incumplimiento de las obligaciones que, “*en su condición de trabajador, están previstas o son propias de la relación laboral sin importar la fuente de las obligaciones: los deberes pueden provenir de un contrato de trabajo, política o reglamento empresarial, las normas legales, convenios colectivos, etcétera o inclusive puede sustentarse en un genérico deber de buena fe*” (Toyama, 2009, p. 125).

Sobre la potestad sancionadora del empleador respecto a trabajadores que acatan una huelga declarada improcedente sin pronunciamiento definitivo de ilegalidad, el Informe 150-2018-MTPE/2/14.1 precisó lo siguiente:

“Como se aprecia, la obligación de retorno al centro de labores se origina a raíz de un pronunciamiento firme en sede administrativa sobre la ilegalidad de la huelga y el correspondiente llamado del empleador a retornar las labores; en este contexto, que la comunicación de huelga tenga o no una clasificación previa de improcedencia no resulta relevante para efectos de determinar la obligación de retorno de los trabajadores”. (Ministerio de Trabajo, 2018, fundamento 1).

En este punto, se entiende que solo podrá sancionarse bajo el supuesto de abandono del cargo injustificadamente cuando estas inasistencias de parte del trabajador sucedan después de la declaración de ilegalidad. Continúa el informe explicando:

“[...] una suspensión disciplinaria del trabajador (o “cese temporal”, como denomina el administrado) por ausentarse días que corresponde a una huelga improcedente aún no declarada ilegal de manera firme excede la potestad sancionadora del empleador”. (Ministerio de Trabajo, 2018, fundamento 3).

A pesar de ello, la Corte Suprema mediante la Casación Laboral N° 25646-2017- Arequipa, de fecha 08 de agosto de 2019, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, emitió con carácter de doctrina jurisprudencial, el siguiente criterio:

La paralización de labores realizada por una organización sindical a pesar de que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró improcedente su materialización, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores, sin perjuicio del descuento de las remuneraciones por los días no laborados. En ningún caso la medida disciplinaria a aplicarse a los huelguistas podrá ser el despido. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2019, considerando décimo segundo)

La Corte Suprema ratificó el criterio anterior mediante Casación Laboral N° 22596-2018- Lambayeque, de fecha 09 de setiembre de 2021, emitiendo con carácter de doctrina jurisprudencial lo siguiente:

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 de que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado su ilegalidad, solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo fe notarial o a falta de notario, bajo constatación policial. Los días de inasistencias injustificadas se computan desde el día siguiente del emplazamiento.
3. El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto, durante el período de paralización de labores no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones.
4. Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2021, considerando octavo)

Con estas sentencias que son de cumplimiento obligatorio para todas las instancias judiciales, como establece el artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en resumen, se establece que:

- Si la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado una huelga como improcedente, pero los trabajadores la ejecutan, estos tienen responsabilidad disciplinaria en función de los días de inasistencia.
- Si la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado una huelga como ilegal, la responsabilidad disciplinaria por inasistencias se considerará desde el día siguiente del requerimiento colectivo que realice el empleador a los trabajadores para que reanuden sus labores, mediante cartelón u otro medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores.

- Así estemos ante una huelga improcedentes o ilegal, en ningún caso el empleador podrá aplicar el despido como medida disciplinaria para los trabajadores.

VIII. COMENTARIOS A LAS DOCTRINAS JURISPRUDENCIALES: CASACIÓN LABORAL N° 25646-2017-AREQUIPA Y CASACIÓN LABORAL N° 22596-2018- LAMBAYEQUE.

La Corte Suprema a través de estas doctrinas jurisprudenciales ha considerado que ejecutar una huelga improcedente o ilegal puede ser objeto de sanciones menores, decisión compatible con reciente jurisprudencia del Tribunal Constitucional, específicamente las siguientes:

- Expediente N° 02987-2017-PA/TC-Arequipa, el Tribunal Constitucional rechazó una demanda de amparo presentada para invalidar las sanciones menores que se habían impuesto al ejecutar una huelga que fue declarada improcedente. En base a lo siguiente:
 8. Así, a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico- contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación con ciertas condiciones socioeconómicas o laborales. La huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de determinados fines ligados a las expectativas e intereses de los trabajadores, y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador.
 9. No obstante lo señalado anteriormente, se debe precisar que el derecho a la huelga no es absoluto y su ejercicio puede ser limitado por la ley, a fin de que dicho derecho se ejerza en armonía con el interés público, en la medida en que la huelga no es un derecho absoluto sino regulable.
 23. Por ello, el Auto Directoral (...) que resuelve declarar ilegal la paralización de labores efectuada por el sindicato recurrente, fue expedido luego de haber declarado improcedente la huelga; esto es, conforme a ley.
 24. Teniendo en cuenta ello, las cartas expedidas por la empresa demandada (...) por las cuales se amonesta a los trabajadores que hicieron efectiva la paralización (...) fueron efectuadas conforme a ley. (Tribunal Constitucional, 2020, fundamentos 8, 9, 23 y 24).

- Expediente N° 03692-2017PA/TC-Arequipa, el máximo intérprete de nuestra constitución decidió declarar infundada la demanda de amparo presentada por el Sindicato, contra las sanciones menores y advertencias de sanción que realizó la Empresa ante la ejecución de una huelga que fue declarada improcedente.

En este caso, el mismo Tribunal Constitucional citó la doctrina jurisprudencial contenida en la Casación Laboral N° 25646-2017-Arequipa, pues el amparo derivaba de los mismos hechos que fueron analizados en la doctrina jurisprudencial, dándole validez a dicho criterio de la Corte Suprema. (Tribunal Constitucional, 2021, fundamento 12).

En este punto, es claro que tanto el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema, ha validado la imposición de sanciones menores derivadas de huelgas improcedentes o ilegales, no obstante, parecería que prohíben el despido, pudiéndose interpretar que el despido no cabría en ningún caso dando así protección a este tipo de huelgas.

Más allá de lo dispuesto por la Corte Suprema en las doctrinas jurisprudenciales señaladas anteriormente, considero que debe ser analizado en función en cada caso específico, debiendo compatibilizarse con las normas que legitiman iniciar un procedimiento disciplinario por faltas graves, luego de que la resolución de ilegalidad de la huelga sea firme y el empleador requiera a los trabajadores el retorno a las labores.

Así lo considera también Vinatea y Trelles al sostener que "*consideramos que en ningún momento se ha referido a hechos distintos a las inasistencias en días de huelga (como el ejercicio de actos de violencia), o que pueden ocurrir luego del término del procedimiento de huelga, y que podrían configurar una falta grave*". (Vinatea y Trelles, 2021)

Supongamos que estamos frente a un trabajador que no asiste a laborar pese a que la Autoridad Administrativa de Trabajo declaró la ilegalidad de la huelga y que el empleador hizo el requerimiento indicado para que retorne a laborar, de conformidad con el artículo 39 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, en este caso las inasistencias del trabajador se consideran injustificadas, por su parte, según el artículo 25, inciso h, del Decreto Supremo N° 003-97-TR, existen faltas graves relacionadas con las inasistencias injustificadas, como el abandono del puesto

de trabajo por más de tres días consecutivos. ¿La doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema acaso prohibiría el despido al trabajador que incurra en este supuesto? Soy de la opinión que ello no debería ser así.

Esto nos demuestra que es necesario, que más allá del criterio establecido por la Corte Suprema, es necesaria una evaluación caso por caso para poder evaluar la aplicación de un despido por falta grave.

IX. CONCLUSIONES

- La huelga es una herramienta fundamental para los trabajadores en su lucha por mejores condiciones laborales y socioeconómicas. Este derecho está respaldado tanto por la legislación nacional como por instrumentos internacionales que promueven la libertad sindical y la protección de los derechos laborales.
- En el Perú, la huelga está definida legalmente como una suspensión colectiva, voluntaria y pacífica del trabajo con abandono del centro laboral, y debe ser acordada mayoritariamente por los trabajadores.
- Existen diferencias claras entre huelgas legales, improcedentes e ilegales. Una huelga legal cumple con todos los requisitos formales y se considera una suspensión perfecta del contrato de trabajo. Una huelga improcedente no cumple con los requisitos formales, pero no ha sido declarada ilegal, mientras que una huelga ilegal se lleva a cabo a pesar de una declaración formal de improcedencia o ilegalidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo
- Los trabajadores que participan en huelgas declaradas improcedentes o ilegales pueden ser sujetos a responsabilidad disciplinaria.
- La jurisprudencia reciente del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema reconoce, por un lado, que la huelga es un derecho fundamental de ejercicio condicionado, de forma tal que, al materializarse a pesar de su improcedencia, puede ser objeto de responsabilidad disciplinaria.
- Sin embargo, estas decisiones jurisprudenciales vinculantes para todas las instancias judiciales reconocen que la imposición de la sanción de despido por la mera ejecución de una huelga improcedente

puede suponer la limitación del ejercicio legítimo de este derecho, por lo que prohíbe este tipo de sanción.

- Aunque la Corte Suprema parecería sugerir que no cabría el despido en ningún caso, considero que, interpretado de la mano con cada específico, debiendo compatibilizarse con las normas que legitiman iniciar un procedimiento disciplinario por faltas graves.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARCE, Elmer (2009) "Límites internos y externos al derecho de huelga". En SAN-GUINETI, Javier. *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Grijley, p. 383-396.
- ARÉVALO, Javier. (2022). "La huelga en el derecho laboral peruano". Revista de Derecho Procesal del Trabajo, 5 (5), 15-49. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/586/756>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (2021). Opinión Consultiva OC-27/21. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. San José: 5 de mayo de 2021. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf
- Corte Suprema de Justicia de la República (2019). Casación Laboral N° 25646-2017-Arequipa. Lima: 8 de agosto de 2019. <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Cas.Lab.25646-2017-Arequipa.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2021). Casación Laboral N° 22596-2018-Lambayeque. Lima: 09 de setiembre de 2021. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/09/Casacion-laboral-22596-2018-Lambayeque-LPDerecho.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2003). Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima: 05 de octubre de 2003. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_010_2003_TR.pdf
- Ministerio de Trabajo Informe 150-2018-MTPE/2/14.1 (2018). Lima: 26 de octubre de 2018. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320605/IF-150-2018-MTPE-2-14.1.pdf?v=1560378058>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022). Decreto Supremo N° 014-2022- TR, que Modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR. Lima: 23 de julio de 2022. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2089488-1>

- NEVES, Javier (2016) “*Derecho colectivo del trabajo: un panorama general*”. Lima: Palestra.
- SANGUINETI, Wilfredo (2013) “Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas”. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, p.124.
- Tribunal Constitucional (2009). Expediente N° 005-2008-PI/TC-Lima. Lima: 04 de setiembre de 2009. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00005-2008-AI.pdf>
- Tribunal Constitucional (2009). Expediente N° 00026-2007-PI/TC. Lima: 28 de abril de 2009. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00026-2007-AI.html>
- Tribunal Constitucional (2020). Expediente N° 02987-2017-PA/TC-Arequipa. Lima: 27 de octubre de 2020. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/02987-2017-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (2021). Expediente N° 03692-2017-PA/TC-Arequipa. Lima: 08 de junio de 2021. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/03692-2017-AA.pdf>
- TOYAMA, Jorge. (2009): “El despido disciplinario en el Perú” en *Ius et Veritas*, núm. 38 (2009), págs. 120-154.
- VINATEA, Luis y TRELLES, Arturo (2021) “*Sanción ante las paralizaciones de labores declaradas improcedentes*”. En LP: pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/sancion-ante-las-paralizaciones-de-labores-declaradas-improcedentes/>