



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Sumilla: Las inasistencias de los trabajadores en el caso de una huelga declarada ilegal autorizan la aplicación de sanciones a los huelguistas, las cuales no pueden consistir en el despido.

Lima, veinticuatro de noviembre de dos mil veinticinco

VISTA la causa número dieciocho mil cuarenta y cinco del dos mil veintitrés, **Loreto**, 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 la parte demandada **Embotelladora La Selva Sociedad Anónima (ELSSA)**, mediante escrito presentado el dos de septiembre de dos mil veintidós (folios trescientos setenta y siete a trescientos noventa), contra la **sentencia de vista** del veinticuatro de mayo de dos mil veintidós (folios trescientos cincuenta y nueve a trescientos setenta y uno), que **confirmó la sentencia de primera instancia** del treinta y uno de enero de dos mil veintidós (folios trescientos dieciséis a trescientos veintisiete), la cual declaró **fundada la demanda**; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante [REDACTED] sobre nulidad de despido.

CAUSALES DEL RECURSO

Por la resolución del siete de mayo de dos mil veinticuatro (folios cuarenta y tres a cuarenta y cinco del cuaderno de casación), se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales siguientes:

- a) **Inaplicación del artículo 81 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.°010-2003-TR.**



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

- b) Inaplicación del artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.°010-2003-TR.
- c) Interpretación errónea del literal h) del artículo 25 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En ese sentido, corresponde a este colegiado supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso

A fin de establecer si en el presente caso se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas, es necesario realizar un resumen del desarrollo del proceso:

- 1.1. **Pretensión.** Como se aprecia de la demanda del veinticinco de septiembre de dos mil veintiuno, el demandante pretende la nulidad de despido por participar en actividades sindicales y, en consecuencia, la reposición a su puesto de trabajo como operario de producción; más intereses legales, costas y costos del proceso.
- 1.2. **Sentencia de primera instancia.** El Primer Juzgado Especializado de Trabajo-Maynas de la Corte Superior de Justicia de Loreto, mediante la sentencia del treinta y uno de enero de dos mil veintidós, declaró **fundada la demanda**, ordenando la reposición del demandante. Asimismo, ordenó que la emplazada pague al actor las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido, y abone los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios del actor por el mismo periodo, con sus respectivos intereses.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Sala Civil de la misma corte superior de justicia, mediante la sentencia de vista del veinticuatro de mayo de dos mil veintidós, **confirmó la sentencia apelada**, señalando que el accionante, en su condición de trabajador afiliado, ejerció su derecho constitucional de huelga en los días que le imputan abandono injustificado al centro de labores, desde el veintitrés al veintisiete de agosto de dos mil veintiuno, conforme se expresó en las cartas de imputaciones de preaviso de despido y la carta de despido, resultando ilógico y desproporcional imputar hechos de abandono injustificado del centro de trabajo; no corresponde por cuanto, si bien, existía resolución administrativa (auto directoral) que declaró la ilegalidad de la huelga; empero, dicha decisión no estaba consentida o no existía firmeza de la ilegalidad; por tanto, la sanción es desproporcionada e irrazonable y constituye una medida excesiva del empleador.

Al amparo del artículo 29 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, en sus literales a) y b), se concluye que el despido del demandante obedeció a su participación en la actividad sindical (huelga), convocada por el Sindicato de Trabajadores de Embotelladora la Selva Sociedad Anónima (SITRAEMBSELVA), por lo que el despido del trabajador deviene en nulo.

Segundo. Inaplicación del artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.° 010-2003-TR.

La citada norma establece lo siguiente:

Artículo 77.- La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos:

- a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

- b) Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.**
- c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.
- d) No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.

En relación con esta causal, corresponde señalar que, de la lectura del recurso, se aprecia que, en realidad, lo que se denuncia es la inaplicación del literal b) del artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, referido a los efectos de la huelga sobre el contrato de trabajo, por lo que corresponde pronunciarse sobre esta norma.

Tercero. Antes de emitir pronunciamiento de fondo sobre la causal antes citada, esta sala suprema considera necesario hacer algunas precisiones sobre la huelga:

- 3.1.** En el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO LRCT), se define la huelga de la manera siguiente:

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.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

3.2. Ilegalidad de la huelga

El procedimiento de huelga se encuentra sujeto al cumplimiento de determinadas formalidades, cuya omisión genera que la huelga sea declarada ilegal por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

El artículo 84 del TUO LRCT establece determinados supuestos por los cuales la huelga puede ser declarada ilegal, dentro de los cuales encontramos los 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.

3.3. Cabe destacar que los derechos fundamentales como todos los derechos subjetivos no son absolutos, por lo que su ejercicio se encuentra limitado por otros derechos; en tal sentido, el derecho a la huelga no es la excepción, toda vez que su ejercicio no puede vulnerar otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos.

De lo expuesto, se concluye que la huelga es un derecho que se ejerce con las limitaciones que la ley le imponga, vale decir, en armonía con el interés público y con los demás derechos fundamentales.

Cuarto. El artículo 39 del Decreto Supremo N.° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, expresa lo siguiente respecto de la huelga declarada ilegal:



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

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.

La resolución dictada en 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 día siguiente de su notificación, aquélla queda consentida.

En consecuencia, todo cómputo de inasistencia de los trabajadores huelguistas debe realizarse conforme a la norma transcrita anteriormente.

Quinto. Respecto a la causal de inaplicación del literal b) del artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, esta suprema sala, en la Casación Laboral N.° 25646-2017-AREQUIPA, interpretó dicha norma, en los términos siguientes:

Suspensión de los efectos del contrato de trabajo (literal b)

Si bien es cierto existe un incumplimiento por parte del trabajador, este incumplimiento es tratado de manera especial, toda vez que se basa en el ejercicio de un derecho, esto es, el derecho de huelga. El efecto negativo que acarrea es la suspensión del contrato de trabajo; por lo que, al no haber prestación efectiva de servicios, no existe obligación del empleador de pagar remuneraciones. Esto queda al margen de si las partes llegan a un acuerdo para el pago o no de los días no laborados. Durante este período de huelga el poder de dirección del empleador se suspende, con lo cual no puede



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

amonestar ni sancionar a trabajador alguno que se encuentre acatando la medida de huelga.

Los trabajadores en huelga no tienen derecho a percibir remuneración alguna, pues, la misma es una contraprestación por el servicio brindado y no habiendo trabajo efectivo tampoco existe obligación de pago de remuneración.

El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en la Quinta Edición Revisada de su Recopilación de decisiones y principios (2006) señala expresamente lo siguiente:

“654. La deducción salarial los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de libertad sindical.”

Sobre el particular, Arévalo (2020, pp. 667-668) señala lo siguiente:

11.2. Suspensión de los efectos del contrato de trabajo (literal b) del artículo 77 del TUO LRCT).

Durante la huelga se suspende el contrato de trabajo, en consecuencia, no existe prestación de servicios por parte del trabajador, lo que origina que tampoco exista obligación por parte del empleador de abonar remuneraciones. Esto queda al margen de si las partes llegan a un acuerdo para el recupero de los días no laborados y el pago de los mismos.

Durante este periodo de huelga el poder de dirección del empleador se suspende, con lo cual no puede amonestar ni sancionar a trabajador alguno que se encuentre acatando la medida de huelga.¹

¹ Arévalo Vela, J. (2020). *Tratado de Derecho Laboral*. (pp. 667-668). Jurista Editores E. I. R. L.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

De lo expuesto, queda claro que, durante este periodo, no existe la obligación del pago de remuneraciones por parte del empleador, pues no hubo prestación de servicios por parte del trabajador.

Doctrina jurisprudencial sobre la huelga declarada improcedente

Sexto. Con relación al tema que nos ocupa, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido con carácter de doctrina jurisprudencial los criterios siguientes:

Casación Laboral N° 25646-2017-AREQUIPA

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 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 [Resaltado agregado].

En esa línea argumentativa, la misma sala suprema ha ratificado y complementando dicha doctrina jurisprudencial, estableciendo en la Casación Laboral N.° 22596-2018-LAMBAYEQUE, que tiene la calidad 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.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

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

3. El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto, durante el período de paralización de labores no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones.

4. Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido [Resaltado agregado].

Séptimo. Doctrina jurisprudencial: artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República considera que es necesario actualizar los criterios señalados en el considerando anterior, con carácter de doctrina jurisprudencial, respecto a la interpretación del literal b) del artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concordante con el artículo 39 del Decreto Supremo N.º001-96-TR, en los términos siguientes:

1. La huelga materializada, a pesar de que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su ilegalidad, acarrea la correspondiente



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

CASACIÓN LABORAL N.º 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

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 dado estricto cumplimiento a lo previsto en el artículo 39 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR.

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 ilegales, en ningún caso, el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido.

Octavo. Apartamiento de criterios anteriores

De conformidad con el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, esta sala suprema se aparta de los criterios establecidos en la Casación Laboral N.º 22596-2018-Lambayeque del nueve de septiembre de dos mil veintiuno y en la Casación Laboral N.º 25646-2017 del ocho de agosto de dos mil diecinueve.

Solución al caso concreto

Noveno. El demandante empezó a laborar del uno de noviembre de dos mil veinte hasta el veintidós de septiembre de dos mil veintiuno, en el cargo de ayudante de almacén, extremo reconocido por la parte demandada, y no es tema de controversia.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Décimo. Desde una perspectiva cronológica se tiene lo siguiente:

- a) Por los **escritos del nueve y doce de agosto de dos mil veintiuno**, el Sindicato de Trabajadores de Embotelladora La Selva Sociedad Anónima, de manera expresa, comunicó a la demandada el inicio de la huelga general indefinida para el **veintitrés de agosto de dos mil veintiuno a las 7:00 horas**.
- b) Ante tales circunstancias, **mediante los escritos con fechas de recepción diez y trece de agosto de dos mil veintiuno**, el Sindicato de Trabajadores de Embotelladora La Selva Sociedad Anónima comunicó a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo **el inicio de la huelga general indefinida**.
- c) Mediante el **Auto Directoral N.° 014-2021-DPSCLIQU**, la autoridad administrativa resolvió **declarar improcedente la comunicación del plazo de huelga general indefinida**.
- d) Ante ello, el **Sindicato de Trabajadores de Embotelladora La Selva Sociedad Anónima interpuso recurso de apelación** contra el Auto Directoral N.° 014-2021-DPSCL-IQU, que resolvió declarar improcedente la comunicación del Sindicato de Trabajadores de Embotelladora La Selva.
- e) Por la **Resolución Directoral Regional Sectorial N.° 027-20 21-GOREL-DRTPE-IQU/D** del veintisiete de agosto de dos mil veintiuno, se **resolvió declarar infundado el recurso de apelación** presentado por los representantes del Sindicato de Trabajadores de Embotelladora La Selva Sociedad Anónima; asimismo, se **confirmó el auto directoral y se declaró ilegal la huelga indefinida** comunicada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora La Selva Sociedad Anónima.
- f) El **veintisiete de agosto de dos mil veintiuno**, el **Sindicato de Trabajadores de Embotelladora La Selva Sociedad Anónima y la emplazada Embotelladora La Selva Sociedad Anónima suscribieron el convenio colectivo 2021-2023**, en el cual dieron solución al pliego de reclamos de los trabajadores representados por el SITRAEMSELVA el treinta y uno de mayo de



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

dos mil veintiuno, conforme se aprecia del segundo párrafo expresado en el contenido del convenio.

- g)** Posteriormente, en la **carta de preaviso de despido del catorce de septiembre de dos mil veintiuno**, se le imputó al demandante la comisión de falta grave prevista en el literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, debido a que se ha verificado que ha incurrido en ausencias injustificadas a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, incurriendo en la falta grave contenida en el artículo ya citado del Decreto Supremo N.° 003-97-TR.
- h)** Finalmente, mediante la **carta del veintidós de septiembre de dos mil veintiuno**, se comunicó al actor su despido a partir de la fecha de su recepción.

Décimo primero. Como se puede verificar, la organización sindical siguió el procedimiento que la norma establece para la comunicación de la huelga ante la Autoridad Administrativa de Trabajo —por ello, comunicó a su empleadora que iniciaría una huelga indefinida dentro del plazo de ley—. Asimismo, conforme lo han indicado las instancias de mérito, ha quedado acreditado que el Sindicato de Trabajadores de Embotelladora La Selva Sociedad Anónima cumplió con remitir una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dando a conocer que le comunicó a su empleadora que iniciaría una huelga indefinida; y, cuando esta fue declarada improcedente, ejerció su derecho a impugnar, por lo que la parte demandada tenía pleno conocimiento de la paralización indefinida que realizarían los trabajadores, no configurándose la postura que alega. Por el contrario, el literal b) del artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.° 010-20 03-TR, cuya inaplicación se invocó, deviene en impertinente, toda vez que la norma legal regula el supuesto de los efectos que se derivan de una huelga declarada legal.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Décimo segundo. Siendo la huelga un derecho reconocido por el numeral 3 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú y el literal b) del numeral 2 del artículo 8 del protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), aprobado mediante la Resolución Legislativa N.º 26448, el empleador no podía sancionar con el despido al trabajador por las inasistencias ocurridas entre el veintitrés al veintisiete de agosto de dos mil veintiuno, fecha en que se llevó a cabo la medida de fuerza, pues, conforme a la Casación Laboral N.º 22596-2018, dicha sanción no era aplicable, razones por las que este extremo de la causal que se denuncia deviene en **infundada**.

Décimo tercero. Inaplicación del artículo 81 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

En principio, el artículo 81 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece:

No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

Al analizar la causal prevista en el artículo 81 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, esta sala suprema, en la Casación N.º 1388 1-2019 LA LIBERTAD, ha señalado que este artículo debe interpretarse en el sentido que prohíbe las modalidades irregulares de huelga, pues no se adecúa a la definición de huelga prevista en el artículo 77 del TUO LRCT.

Sobre el particular, Arévalo (2005) señala lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Modalidades irregulares no amparadas en la Ley. Dentro de la visión clásica del derecho de huelga, no tiene cabida aquellas medidas de fuerza que no implican la abstención total en la prestación de los servicios.

Se entiende que la huelga es un medio de presión que tiene por objeto afectar los intereses del empleador, pero que implica también un sacrificio de parte de los trabajadores en la medida que los días de paralización no generan pago de remuneraciones.

En tal sentido, las modalidades irregulares no quedan amparadas por la ley, puesto que se traducen en un daño para el empleador sin el correspondiente desmedro en los haberes de los trabajadores². (p. 184)

Décimo cuarto. La paralización intempestiva en términos conceptuales no está vinculada a la declaración de ilegalidad de la huelga, pues, al no existir una comunicación a la autoridad administrativa de trabajo (presupuesto de la paralización intempestiva), en rigor, no hay posibilidad de un pronunciamiento de ilegalidad.

En tal virtud, no califican como paralización intempestiva los días de inasistencia del demandante con motivo de la declaración de huelga, pues, conforme han determinado las instancias de mérito, la organización sindical sí comunicó con anticipación a la autoridad administrativa de trabajo y al empleador la declaración de huelga; en consecuencia, la causal que se denuncia deviene en **infundada**.

Décimo quinto. En cuanto a la causal de interpretación errónea del literal h) del artículo 25 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, debemos señalar que, conforme se verifica del auto de calificación del siete de mayo de dos mil veinticuatro, el colegiado anterior ha consignado por error material la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo cuando, en realidad, se desprende del recurso de

² Arévalo Vela, J. (2005). *Derecho Colectivo del Trabajo. Comentario al Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo*. (p. 184). Editora Jurídica Grijley.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

casación que la causal está referida al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR. En consecuencia, este colegiado supremo emitirá pronunciamiento respecto al literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Décimo sexto. En cuanto a la **interpretación errónea del literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR**, esta norma prescribe:

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

[...]

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

Décimo séptimo. En relación con ello, debemos señalar que se configura falta grave cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios, o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios, lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Asimismo, es de anotar lo previsto en el artículo 37 del Decreto Supremo N.º001-96-TR, que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, el cual indica que, para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de labores deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.

Décimo octavo. La ausencia al trabajo por participar en una huelga solamente puede tipificarse como falta grave cuando ha sido declarada ilegal, y el empleador ha cumplido previamente con lo dispuesto en el artículo 39 del Decreto Supremo N.º001-96-TR, citado en el considerando cuarto; si n embargo, de acuerdo a lo expresado en el considerando décimo tercero, no puede ser sancionado con el despido.

Décimo noveno. Debemos resaltar que el empleador tiene la facultad para despedir al trabajador que haya incurrido en una falta grave; dicha facultad no es absoluta, sino que debe ser probada en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º003-97-TR, el cual establece que las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

Solución al caso concreto

Vigésimo. La empresa recurrente señaló en su recurso de casación que, en lo que respecta a las actividades sindicales, de conformidad con los literales f) y h) del artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, las únicas actividades sindicales cuyo ejercicio suspenden el contrato de trabajo son:



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

- a) el permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales, y
- b) el ejercicio del derecho a huelga.

El trabajador podría eximirse de su obligación básica de prestar servicio, alegando la realización de actividades sindicales; sin embargo, las inasistencias de cinco días no se encuentran justificadas en el ejercicio de derecho a huelga, por lo que ha existido abandono de labores; en ese sentido, el empleador está facultado a sancionarlo con amonestación y suspensión sin goce de remuneración.

Vigésimo primero. En consecuencia, la sanción disciplinaria impuesta resulta excesiva, en la medida que imputa como faltas graves a las inasistencias del demandante del veintitrés al veintisiete de agosto de dos mil veintiuno, pues, como ya se ha expresado anteriormente, son paralizaciones por huelga que no pueden dar origen a un despido, ya que son las modalidades previstas en el artículo 81 del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR. Por tanto, la caus al que se denuncia deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto:

DECISIÓN

1. **DECLARAR INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Embotelladora La Selva Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el dos de septiembre de dos mil veintidós (folios trescientos setenta y siete a trescientos noventa).
2. **NO CASAR** la **sentencia de vista** del veinticuatro de mayo de dos mil veintidós, que **confirmó** la sentencia de primera instancia del treinta y uno de enero de dos mil veintidós, la cual declaró **fundada** la demanda.
3. **DECLARAR** que el criterio establecido en el **séptimo considerando** constituye doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores



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

CASACIÓN LABORAL N.° 18045-2023

LORETO

Nulidad de despido

PROCESO ABREVIADO - NLPT

respecto a la interpretación del literal b) del artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concordante con el artículo 39 del Decreto Supremo N.° 001-96-TR; apartándose expresamente esta suprema sala de criterios anteriores sobre la interpretación de la citada norma.

4. **DISPONER** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y en la página web del Poder Judicial.
5. **REMITIR** copia de la presente sentencia a los presidentes de las cortes superiores de todos los distritos judiciales de la república, para su difusión entre los magistrados de las diversas instancias del Poder Judicial y su obligatorio cumplimiento.
6. **NOTIFICAR** la presente sentencia al demandante [REDACTED] y a la parte demandada **Embotelladora La Selva Sociedad Anónima**, sobre nulidad de despido.

S. S.

ARÉVALO VELA

FIGUEROA NAVARRO

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

CYLC/RCC/FMM