



Vinatea
& Toyama



Edición 2
Septiembre 2021

BOLETÍN PROCESAL

Comentarios de Jurisprudencia del Mes

1. Nueva doctrina jurisprudencial: Segunda Sala de la Corte Suprema define criterios para la aplicación de sanciones por acatamiento de huelgas improcedentes o ilegales (Casación Laboral N° 22596-2018-LAMBAYEQUE)

2° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA

PROBLEMÁTICA ABSUELTA

¿Un trabajador puede ser sancionado en caso de acatar una huelga improcedente o ilegal?

CRITERIO RELEVANTE

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en uso de la facultad que le confiere el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, estableció como doctrina jurisprudencial los siguientes criterios:

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

Conoce las apreciaciones del equipo V&T sobre esta sentencia en la sección de "V&T Procesal en los medios" de este Boletín.

LEE LA RESOLUCIÓN COMPLETA AQUÍ

2. Nueva doctrina jurisprudencial: ¿cuándo se incurre en infracción normativa por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia? (Casación Laboral N° 15284-2018-CAJAMARCA)

2° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA

PROBLEMÁTICA ABSUELTA

¿En qué casos se incurre en infracción normativa por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia?

CRITERIO RELEVANTE

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en uso de la facultad que le confiere el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, estableció como doctrina jurisprudencial que se considerará infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los siguientes defectos:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de logicidad.
4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

En ese sentido, la Corte aclaró que, de incurrir en cualquiera de los supuestos mencionados, se declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista emitida por la Sala Superior.

LEE LA RESOLUCIÓN COMPLETA AQUÍ

3. No todo otorgamiento de beneficios a trabajadores no sindicalizados constituye una práctica antisindical (Casación Laboral N° 22237-2018 DEL SANTA)

2° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA

PROBLEMÁTICA ABSUELTA

¿Cuándo el otorgamiento de beneficios a trabajadores no sindicalizados no constituye una práctica antisindical?

CRITERIO RELEVANTE

El análisis para la calificación de una práctica como antisindical deberá responder al análisis de las circunstancias y pruebas presentes en cada caso concreto. Por ello, la sola renuncia de trabajadores al sindicato no puede calificar por sí misma como una prueba de la existencia de una conducta antisindical.

En el caso analizado por la Sala Suprema, se determinó que el otorgamiento de beneficios a personal que se desafilió a uno de los sindicatos de la empresa no calificaba como práctica antisindical debido a que: (i) uno de los trabajadores implicados declaró en el proceso que su desafiliación se debió a que ya no se sentía representado por el sindicato demandante; (ii) el beneficio entregado en el caso correspondía a los trabajadores desafiliados por encontrarse bajo el ámbito de aplicación de una de las cláusulas de un sindicato mayoritario; y, (iii) no se presentaron pruebas que acrediten que las desafiliaciones se debieron a un acto imputable a la empresa demandada.

LEE LA RESOLUCIÓN COMPLETA AQUÍ

Tips del experto



Nadia Ibañez
Asociada V&T

En la declaración de un testigo en audiencia

1. Consulte previamente con su testigo su disponibilidad para declarar.

2. El testigo debe conocer las reglas de participación de la audiencia.

3. El interrogatorio es libre.

Noticias más relevantes sobre el ámbito procesal

COMISIÓN DE TRABAJO DEL CONGRESO ACUERDA QUE SE REUNIRÁ PARA ESCUCHAR PROBLEMÁTICAS DE TRABAJADORES DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS (FNTMMSP), FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA (FENTAGRO) Y DE SINDICATOS DE SHOUGANG Y GLORIA

LEER MÁS





**APRUEBAN PLAN DE LIQUIDACIÓN DE
EXPEDIENTES CON ANTIGUA LEY LABORAL
PARA REDUCIR CARGA PROCESAL**

LEER MÁS

**EMPIEZA SEGUNDA FASE DEL PLAN DE
DESCARGA PROCESAL EN LA CORTE SUPREMA
CON DIGITALIZACIÓN DE EXPEDIENTES**

LEER MÁS



V&T Procesal en los medios



**"SANCIÓN ANTE LAS PARALIZACIONES
DE LABORES DECLARADAS
IMPROCEDENTES".**

LEER MÁS