



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**EJERCICIO DEL DERECHO A LA HUELGA DENTRO DEL CENTRO DE  
TRABAJO Y SU COMPATIBILIDAD CON NUESTRO SISTEMA NORMATIVO**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**PRESENTADO POR:**

**BACHILLER: EDDER FERNANDO VILLA MEZA**

**ASESOR:**

**ABOGADO: RAFAEL ENRIQUE SIERRA CASANOVA**

**CUSCO – PERU**

**2016**



## DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, al pequeñito Auqui y familiares por el apoyo incondicional que me brindaron durante los años de estudios universitarios y que fueron el motivo de seguir adelante.



## AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres, familiares, amigos del Colegio, de la Universidad, profesores por haberme brindado su conocimiento a lo largo de los años.



## RESUMEN

La presente investigación se enfoca a analizar y desarrollar el problema existente referente a la limitación que impone la ley de relaciones colectivas de trabajo respecto al ejercicio del derecho de huelga con el abandono del centro de trabajo y por otro lado la interpretación que le da Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respecto al derecho de huelga ya que dicha comisión considera que el límite para el ejercicio del derecho a huelga dentro del centro de trabajo es que deje de ser pacífico lo que quiere decir que la huelga se puede ejercer dentro del centro laboral siempre y cuando la huelga no sea de forma violenta, además en el presente trabajo se verá sobre las incidencias que tienen los tratados y convenios internacionales firmados por el estado peruano y la Jerarquía que se le otorga a dichos tratados y las contradicción de la ley de relaciones colectivas con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.



## ABSTRACT

The present investigation focuses on analyzing and developing the existing problem regarding the limitation imposed by the law of collective labor relations with respect to the exercise of the right to strike with the abandonment of the workplace and on the other hand the interpretation given by the Commission of Experts on the application of Conventions and Recommendations of the International Labor Organization (ILO), regarding the right to strike, since this commission considers that the limit for the exercise of the right to strike within the workplace is that it ceases to be peaceful. It means that the strike can be exercised within the workplace provided that the strike is not violent, in addition in the present work will be seen on the incidents that have the international treaties and agreements signed by the Peruvian state and the Hierarchy that are It grants to these treaties and the contradiction of the law of collective relations with the conventions of the International Labor Organization



## PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco.

En cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la Universidad Andina del Cusco, pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación que lleva por título: **“EJERCICIO DEL DERECHO A LA HUELGA DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO Y SU COMPATIBILIDAD CON NUESTRO SISTEMA NORMATIVO”** para optar al título profesional de Abogado, dentro de esta prestigiosa Universidad.

**Edder Fernando Villa Meza.**



**ÍNDICE GENERAL**

DEDICATORIA ..... i

AGRADECIMIENTO ..... ii

RESUMEN ..... iii

ABSTRACT ..... iv

PRESENTACIÓN ..... v

ÍNDICE GENERAL ..... vi

LISTADO DE ABREVIATURAS .....vii

CAPÍTULO I ..... 3

EL PROBLEMA Y EL METODO DE INVESTIGACION ..... 3

1.1 El problema ..... 3

1.1.1 Planteamiento del problema ..... 3

1.1.2 Formulación del Problema ..... 6

Problema principal..... 6

Problemas secundarios ..... 6

1.2.1 Objetivo general ..... 6

1.2.2 Objetivos específicos ..... 6

1.2 Justificación ..... 7

1.3 Método..... 7

1.3.1 Diseño Metodológico ..... 7

1.3.2 Diseño contextual..... 8

Unidad de Estudio ..... 8

d) Población y Muestra..... 9

1.3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos procesamientos y análisis de datos. 9

Fiabilidad ..... 11

1.4 Hipótesis..... 12

1.5 Categorías de estudio..... 12

CAPÍTULO II..... 13

DESARROLLO TEMÁTICO ..... 13

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN ..... 13

SUBCAPÍTULO I ..... 14



CONVENIO Y TRATADOS INTERNACIONALES..... 14

2.1 Tratados y la Constitución Política Del Perú ..... 14

2.2 LA OIT (Organismo Internacional del Trabajo) ..... 23

2.3 Relación vinculante frente a los convenios internacionales en el derecho peruano .. 25

SUBCAPÍTULO II..... 28

DERECHO A HUELGA ..... 28

2.4 Aspectos generales ..... 28

2.5.1 Antecedentes ..... 29

2.5.2 Definición ..... 30

2.5.3 Ámbito objetivo ..... 32

2.6 Clases de huelga ..... 33

2.6.1 Huelgas típicas ..... 33

2.6.2 Huelgas atípicas ..... 35

2.7 Efectos de la huelga ..... 37

2.7.1 Efectos de huelga legal..... 37

2.7.2 Efectos de huelga ilegal ..... 38

2.8 Límites de la huelga ..... 39

2.8.1 Limites intrínsecos ..... 39

2.8.2 Limites extrínsecos..... 46

SUBCAPÍTULO III..... 48

LA HUELGA EN EL DERECHO PERUANO ..... 48

2.9 Huelga en el derecho peruano ..... 48

2.9.1 Ley de relaciones colectivas de trabajo..... 49

2.9.2 Huelga en el derecho comparado ..... 52

Definición de términos ..... 53

CAPÍTULO III ..... 56

RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS ..... 56

3.1 Resultados del Estudio ..... 56

3.2 Discusión de contrastación teórica de los hallazgos ..... 66

CONCLUSIONES..... 68

RECOMENDACIONES ..... 69

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 70

ANEXO ..... 72





### LISTADO DE ABREVIATURAS

Art.	Artículo
C.C.	Código Civil
C.P.P.	Constitución Política del Perú
Cit.	Citado
Ed	Edición
Cap.	Capítulo
N°	Numero
OIT	Organización Internación del Trabajo
LRCT	Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
s.f	Sin fecha
s.l	Lugar de publicación no conocido
+	Indica que incluye más páginas



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA Y EL METODO DE INVESTIGACION

#### 1.1 El problema

##### 1.1.1 Planteamiento del problema

El derecho de huelga y el derecho de sindicalización son derechos consagrados y reconocidos en la Constitución Política del Perú y son reconocidos por organismos internacionales como la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Este amparo protector está señalado en el Artículo 28 de la Constitución Política, que a la letra refiere que “el estado reconoce los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga” además de señalar que “regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social” es claro el matiz que le da la Constitución.

Esta protección normativa además está inserta en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo e respectivamente en el TITULO IV concerniente a la Huelga que refiere “la Huelga es la suspensión colectiva de trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo “con el único objeto de defender sus derechos e



intereses socioeconómicos, como indica Yamada & Salgado (2014), la actividad huelguista “se incrementa conforme la economía experimenta fases expansivas” (p. 43).

Según el objetivo que persigue, la huelga esta se debe de desarrollar de acuerdo a lo dispuesto por la Constitución del estado y los Tratados internacionales (OIT - Organismo Internacional del Trabajo); aspecto que no es llevado cabo y que a la fecha no se cumple. Ello debido a que, según lo verificado en la casuística dentro del contexto peruano, las huelgas se dan de una manera distinta e inusual que afecta el derecho y su propia naturaleza.

Esto se puede verificar cuando la huelga trasciende en la toma de local es decir dentro del centro de trabajo; huelgas que muchas veces son declaradas ilegales por parte del empleador y el mismo Ministerio de Trabajo, lo cual genera un descontento por parte de los trabajadores aquejados por las irregularidades no solo de la relación laboral sino ahora en la misma protección de sus derechos (dentro de ellos el derecho a la huelga), máxime aún, si los derechos laborales son debidamente protegidos por la ley, amen por parte del Estado. Se restringe el ejercicio del derecho a la huelga a tal extremo de declararlo contrario a ley.

Esta situación de desventaja hacia el trabajador para hacer prevalecer sus derechos se ha podido apreciar en distintos casos v.gr, las mineras Antamina y Buenaventura, así como los de los Médicos y el Instituto Nacional Penitenciario (INPE). Los cuales no ha traído resultados esperados, generado disconformidad en los huelguistas.



Si se toma en consideración al derecho a huelga como la suspensión de actividades de los trabajadores con la intención de causar un **cierto daño** y hacer sentir las necesidades del trabajador (equilibrio político-económico) en el empleador, las mismas que no se materializan cuando la huelga se realiza fuera del centro laboral lo que si permite la ley. Caso distinto es el llevado a cabo dentro del centro laboral el cual es declarado como ilegal; incongruencias que en el tamiz del sistema normativo legal genera limitaciones al contenido esencial del derecho de huelga.

Limite que nos hace entender que toda huelga debe de realizarse fuera del centro laboral sin embargo no es compatible con el convenio N°87 de la OIT,(sin olvidar que tratados internacionales tienen rango Constitucional) donde menciona que puede realizarse el derecho a la huelga con el único requisito que no sea de forma violenta, esto nos hace entender que en nuestra legislación laboral siendo más precisos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el artículo 72 donde existe una limitación que exige que la huelga se debe de realizar **con el abandono del centro de trabajo**, esta limitación que menciona la norma vulnera el derecho a huelga del trabajador, ya que si se realiza dentro del centro de trabajo, la huelga es declarada ilegal, esto hace entender que el trabajador está sujeto a una condición, lo cual obliga al trabajador a realizar huelgas fuera del centro laboral limitando así su pleno ejercicio al derecho de huelga, ya que los trabajadores al no acatar esta limitación se verían afectados con el despido pagos incompletos ó sea declarada ilegal la huelga.



### **1.1.2 Formulación del Problema**

#### **Problema principal**

¿De qué manera exigir el abandono del centro de trabajo, para ejercer el derecho a huelga afecta el contenido Constitucional del derecho a la huelga?

#### **Problemas secundarios**

¿De qué manera las huelgas declaradas ilegales, por no ejercerse con abandono del centro de trabajo afecta el contenido Constitucional del derecho a la huelga?

¿De qué manera el contenido esencial al derecho de huelga y sus limitaciones establecidos por ley, concerniente al abandono del centro de trabajo afecta el contenido Constitucional del derecho a la huelga.

#### **Objetivos de la Investigación**

##### **1.2.1 Objetivo general**

Determinar el grado de afectación al exigir el abandono del centro de trabajo, para ejercer el derecho a huelga en el contenido Constitucional del derecho a la huelga.

##### **1.2.2 Objetivos específicos**

1° Determinar el grado de afectación de las huelgas declaradas ilegales, por no ejercerse con el abandono del centro de trabajo en el contenido Constitucional del derecho a la huelga.



2° Determinar de qué manera el contenido esencial al derecho de huelga y sus limitaciones establecidos por ley, concierne al abandono del centro de trabajo afecta el contenido Constitucional del derecho a la huelga.

## 1.2 Justificación

La presente investigación se realiza con el propósito de poner en conocimiento que los trabajadores sindicalizados de nuestro país al momento de hacer uso de su derecho a huelga el estado imponen limitaciones el cual no permite que dicho derecho sea ejercido adecuadamente.

El estudio es necesario e importante porque demostrara la incongruencia que existe en la OIT y la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y de igual manera como se desarrolla la huelga en nuestro país ya que muchas veces las huelgas son declaradas ilegales por las actitudes tomadas por los trabajadores en el ejercicio de esta, cuando en la realidad está permitido por la OIT.

## 1.3 Método

### 1.3.1 Diseño Metodológico

- **Enfoque cualitativo.**- Debido a que en la presente investigación no pretendemos “verificar la hipótesis mediante mediciones estadísticas probabilísticas” (Hernández y Otros, 2014).



- **Tipo de investigación jurídica.-** Dogmático – descriptivo, ya que se busca “describir los fenómenos fácticos” (Aranzamendi, 2014).

### 1.3.2 Diseño contextual

#### Unidad de Estudio

##### a) Escenario y tiempo

##### - Delimitación espacial

En el presente trabajo de investigación el ámbito geográfico será el contexto Peruano ya que en el trabajo se aplicara la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo vigente de nuestro país.

##### - Delimitación Temporal

La presente investigación se llevara a cabo durante el periodo 2016, momento donde se inicia la investigación para determinar las normativas laborales vigentes.

##### b) Coyuntura

La investigación será dirigida a toda la población nacional que se encuentra dentro del régimen de la actividad privada.

##### c) Unidad de estudio

En el presente trabajo de investigación las unidades objeto de análisis está compuesto por el ordenamiento nacional respecto al tema laboral.



**d) Población y Muestra**

- **Población**

Ordenamiento nacional

- **Muestra**

No probabilística

**1.3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos procesamientos y análisis de datos**

**a) Técnicas de colecta de datos**

- **Observación.-** mediante esta técnica se pudo obtener la información pertinente para la elaboración del contenido de todo el trabajo de información.
- **Análisis documental.-** Mediante esta técnica se puedo ahondar en el tema incidido y generar los resultados de la investigación.

**b) Instrumentos de colecta de datos**

- **Ficha de observación.-** el cual nos ha permitido la recolección de la información de todo el marco teórico.





- **Ficha de análisis documental.**- el cual nos ha permitido obtener la información que complementa la presente así obtener la percepción del problema.

#### c) **Procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de datos del presente trabajo de investigación, se ha confeccionado una base de datos mediante archivo donde se ha almacenado toda la información pertinente para cada categoría, seleccionándose para nuestra investigación el contenido esencial que será puesta en los resultados. (Hernandez Sampieri, 2010)

#### d) **Análisis de datos**

Para el análisis de datos se ha seguido los siguientes pasos:

- **Preparación del material de información.**- Mediante el cual se ha procedido ha seleccionar la información que será analizada.
- **Reducción de datos.**- Mediante el cual se ha procedido a reducir la información más relevante.
- **Aplicación del método de análisis.**- Mediante el cual se interpreto los datos estableciendo patrones de análisis y así cumplir los objetivos.
- **Análisis transversal.**- Mediante el cual se pudo obtener los resultados y así obtener las conclusiones.



### **Fiabilidad**

Para acercarnos a la validación de este trabajo adoptamos la tipología propuesta por Maxwell y Stake (2006), que plantea cinco tipos de validez que se pueden relacionar con algunas etapas de nuestra investigación; por ello que para determinar la fiabilidad de la presente investigación se ha propuesto adoptar la validez descriptiva.

Esta se relaciona con la etapa inicial de la investigación. Usualmente involucra la recopilación de datos. El resultado principal es la información que describe lo que fue observado y experimentado. Para ello es muy importante tanto la selección del lenguaje como de los datos relevantes. (Maxwell y Stake, 2006, p. 109).

En la presente investigación se utiliza la investigación dogmática con el fin de armar una estructura argumentativa de los textos en forma explícita y clara, adecuada y fructífera. Los textos incluyen, o al menos señalan una clara indicación de los puntos a tratar, por lo que se toma la responsabilidad de enunciar la sustentación argumentativa del punto que reclama. Además permite realizar una propuesta que se sustente en un plan de acción factible y orientada a resolver un problema.



## 1.4 Hipótesis

Exigir el abandono del centro de trabajo para ejercer el derecho a huelga afecta significativamente el contenido Constitucional del derecho a la huelga.

### 1.4.1 Hipótesis específicos

1° Las huelgas declaradas ilegales, por no ejercerse con el abandono del centro de trabajo afecta significativamente en el contenido Constitucional del derecho a la huelga.

2° El contenido esencial al derecho de huelga y sus limitaciones establecidos por ley concerniente al abandono del centro de trabajo afecta significativamente el contenido Constitucional del derecho a la huelga.

## 1.5 Categorías de estudio

a) **Categoría N° 1:** Abandono del centro de trabajo.

**Sub categorías:** Definición – Efectos – Finalidad.

b) **Categoría N° 1:** Contenido Constitucional del derecho de huelga.

**Sub categorías:** Protección de la norma - Ubicación - Naturaleza jurídica.



## CAPÍTULO II

### DESARROLLO TEMÁTICO

#### ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### Tesis

##### Antecedente 1

El primer antecedente de investigación lo constituye la Tesis que lleva como título “DERECHO DE HUELGA, ESQUIROLAJE E INSPECCIÓN LABORAL” el autor, Carlos Gustavo Martín Huarcaya Lizano, quien presentó dicho proyecto en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la Ciudad de Lima en el año 2015, para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

##### Conclusiones:

El autor de dicha tesis llega a la siguiente conclusión que **“1<sup>o</sup>La huelga es un instrumento de presión que las organizaciones sindicales utilizan en el intento de reducir el desequilibrio natural existente entre el empleador y los trabajadores y en la búsqueda de conseguir los mayores beneficios de acuerdo a los intereses planteados.**

**2<sup>do</sup>La legislación actual que regula en nuestro país las relaciones entre empleadores y trabajadores (Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR), requiere de una modernización urgente que busque reposicionar a la huelga en el ámbito de las relaciones laborales, tanto para ampliar la conceptualización de la huelga como para incluir**



**expresamente la prohibición de cualquier actuación del empleador que busque limitar los alcances de una huelga legal.”**

### **Trabajo de investigación**

#### **Antecedente 2**

El segundo antecedente es un trabajo de investigación lleva como título “HUELGAS EN EL PERU: DETERMINANTES ECONOMICOS E INSTITUCIONALES” los autores, Gustavo Yamada y Edgar Salgado, quienes presentaron dicha investigación en el Centro de Investigación de la Universidad Del Pacifico

#### **Conclusiones:**

Los autores de dicha investigación llegan a la siguiente conclusión que **“el estudio del movimiento huelguístico no puede restringirse al ámbito exclusivamente económico, sugieren que la evolución de la protesta laboral en el Perú sigue un comportamiento similar al ciclo económico controlado por factores institucionales”**

## **SUBCAPÍTULO I**

### **CONVENIO Y TRATADOS INTERNACIONALES**

#### **2.1 Tratados y la Constitución Política Del Perú**

Nuestra Constitución Política del Perú, en el Título II, capítulo II que versa respecto DE LOS TRATADOS, en su artículo 55, menciona que “los tratados celebrados por el Estado y en vigor Forman parte del derecho nacional”, en el siguiente artículo 56,



sobre la aprobación de los tratados menciona “los tratados deben ser aprobados por el congreso antes de su ratificación por el presidente de la república, siempre que versen sobre las siguientes materias.

1.- Derechos humanos, 2.-sobreranía, dominio o integridad del estado, 3.-defensa nacional, 4.- obligaciones financieras del estado” estos artículos nos hace referencia a la importancia de los tratados firmados por el Perú, además de considerar todo un capítulo respecto a este tema.

Un concepto sobre tratado según Carrillo Salcedo “refiere que tratado es todo acuerdo de voluntades entre dos o más sujetos de derecho internacional destinado a producir efectos jurídicos por el derecho internacional”. (Loayza, 2010). El autor nos hace mención que dichos acuerdos de voluntades producen efectos jurídicos, esto nos hace entender la gran importancia que tienen los acuerdos internacionales, partiendo de este punto, el sistema Jurídico Peruano cuenta con tratados y convenios internacionales los cuales la Constitución Peruana le dio la importancia necesaria a este tema, por lo que “los tratados internacionales, son manifestaciones de voluntad entre estados para resolver o acordar algún tema controversial, convirtiéndose en un factor de seguridad y supeditarse al derecho internacional”. (Cuba, 2011).

Los tratados internacionales según la Convención de Viena en su Artículo 2º, menciona que “Son un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular”.



La convención de Viena nos ilustra con su definición de igual modo la Constitución Política del Perú tiene una definición respecto a los tratados en el artículo 55, menciona que “los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional”.

Al respecto Ruiz Figueroa nos hace un comentario importante es más al respecto a comenta sobre el Artículo 55° de la Constitución Política del Perú donde refiere que los tratados celebrados por el Estado y en vigor, forman parte del derecho nacional. En consecuencia, si un tratado ha cumplido con los requisitos para su celebración y entrada en vigor, esto es que haya sido debidamente aprobado y ratificado por los órganos pertinentes, haciendo el depósito del instrumento de ratificación, y sujeto al plazo para la entrada en vigencia dispuesto en cada tratado para que tenga vigencia o efecto jurídico para las partes celebrantes, dicho acuerdo forma parte del derecho nacional, para que un tratado forme parte del derecho nacional, existen diversas mecanismos. Así tenemos, el sistema de recepción automática, por el cual, un tratado al entrar internacionalmente en vigor para el Estado que lo ha suscrito y ratificado queda automáticamente obligado su cumplimiento, sin necesidad de ningún acto de incorporación al ordenamiento interno, otra forma es el sistema de recepción formal, por el cual es necesaria una ley interna que señale específicamente la incorporación del tratado al derecho interno o nacional. Finalmente se tiene “la ausencia de regulación expresa, por el cual no existe una disposición en la normativa que regule la incorporación del tratado al derecho interno”. (Ruiz , 2008).

Respecto a los tratados internacionales existen dos sistemas los cuales cada país adopta, como menciona Ríos (2009), de la siguiente manera:



Sistema monista, común en América Latina, se caracteriza porque las normas nacionales e internacionales forman un único cuerpo normativo (...) su eficacia es directa y su aplicación inmediata deben ser tenidas en cuenta por todos los operadores jurídico y el sistema dualista la cual necesita una transformación legislativa, lo que es que una ley reescriba el contenido de la norma internacional siguiendo el procedimiento interno establecido para la aprobación de leyes. Sistema tiene vigencia en gran Bretaña y en las naciones integrantes de la *Common wealth*. (p. 144).

De los señalado por la doctrina se puede distinguir que el sistema “monista” es la unión de las normas tanto nacionales e internacionales como refiere Ríos (2009), forman un “único cuerpo normativo” (p. 177) y de igual modo la Constitución Política del Perú menciona en su artículo 55° que “los tratados forman parte del derecho nacional”, dicho artículo tiene una estrecha relación con lo mencionado por el autor citado y el sistema dualista se diferencian ya que se debe ser realizar un procedimiento en la cual una ley reescriba el contenido del tratado pero esta debe darse según las leyes de cada país.

El sistema acogido por el Estado Peruano “monista” el Tribunal Constitucional afirma que las normas contenidas en los tratados internacionales deben aplicarse directamente en nuestro ordenamiento jurídico, además incluye a los jueces Constitucionales porque ellos están obligados a garantizar que se cumpla dicho tratado.





En relación a los Tratados Internacionales ratificados por el Perú, nuestro Sistema Jurídico Peruano establece que los Tratados Internacionales tienen rango Constitucional ya que así lo dispone el Tribunal Constitucional en una de sus sentencias 0025-2005-PI/TC. Además en dicha sentencia se afirma que los tratados que lo conforman y a los que pertenece el Estado Peruano son derecho valido, eficaz y en consecuencia, inmediatamente aplicable al interior del Estado.

Los tratados internacionales acogidos por el estado peruano deben ser respetados por cualquier norma interna o rango inferior, los tratados no pueden ser contradichos por normas internas, de darse el caso en que una norma interna contradijera el tratado se afectaría la norma, nos veríamos en el supuesto de invalidez de la norma interna por contradecir una norma superior o el tratado internacional.

El estado está obligado a cumplir las normas Supranacionales de buena fe, establecido en el artículo 26 de la Convención de Viena, es de estricto cumplimiento por parte de los estados firmantes, respecto al cumplimiento estricto del tratado. Al respecto la doctrina especializada menciona que “hubo casos en los que se debió de modificar la letra de la Constitución o su interpretación para adecuarlas a los tratados internacionales como el caso de costa rica y chile que colisionaban con la convención americana de derechos humanos”. (Rios, 2009).

Como se ve, es claro el valor jerárquico que le atribuye a un tratado internacional según el autor, nuestra Constitución también le otorga una Jerarquía superior.



Los Tratados Internacionales o tratados supranacionales sea cual sea la denominación que le dé cada país, si acogió el sistema monista, dicho tratado debe ser de estricto cumplimiento como indicamos líneas arriba, en nuestro país ya la anterior Constitución de 1979 le otorgo una Jerarquía Constitucional, en efecto el artículo 105 señalaba “los preceptos contenidos en los tratados relativos a derechos humanos tienen Jerarquía Constitucional”.

## 2.2 Incidencia normativa de los tratados internacionales en el derecho peruano

La Constitución Política del Perú del año 1993, en cuanto a los Tratados menciona en su artículo 55 que “los tratados celebrados por el estado y en vigor forman parte del derecho nacional”, en efecto existen sentencias del Tribunal Constitucional en las que indican que los tratados internacionales tienen rango Constitucional.

Por otro lado Ríos Villavicencio, hace referencia respecto a la Jerarquía que le da la Constitución de 1993 a través de una sentencia del tribunal constitucional en la que dijo “0025-2005-PI/TCy0026-2006-2005-PI/TC, numeral 28, el artículo 3 acoge un sistema de *Numerus Apertus* de Derechos Constitucionales, la enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan con la dignidad del hombre, o en principios de soberanía del pueblo, del estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno (de naturaleza análoga) pueden estar comprendidos en cualquier otra fuente distinta a la Constitución, no cabe duda de que se encuentran en los tratados internacionales sobre derechos humanos de los que el Estado Peruano



es parte”. (Rios, 2009).

Es decir según la interpretación que le otorga el Tribunal Constitucional este rango se encuentra en el artículo 3 de la Constitución política del Perú de 1993.

Partiendo de este punto, una implicancia que tienen los tratados internacional dentro del sistema jurídico peruano viene hacer el grado se Jerarquía superior que se le otorga la Constitución.

De otro lado tenemos la apreciación que le da el autor Cuba Yaranga (2011), quien refiere al respecto que el rango Jerárquico de tratado internacional obedece a lo siguiente:

El derecho internacional general no determina la jerarquía de los tratados; pero por seguridad jurídica es imprescindible indicar la jerarquización normativa, por ello conocer norma superior que controle a las menores como consecuencia del avance del derecho internacional y de forma más concreta de los Derechos Humanos, se manifiesta claramente la posibilidad de conflictos entre la normatividad interna y la normatividad internacional, Una vez incorporados al derecho nacional, existen una serie de rangos usuales, como rango supra Constitucional y rango Constitucional. (p. 89).

Al respecto el mismo autor desarrolla estos tipos de rangos de la siguiente manera:

### **2.2.1 Rango supra Constitucional**

Las Constituciones con esta tendencia otorgan al tratado un rango superior a ellas y



es admisible que el tratado internacional tenga la posibilidad de derogar una norma Constitucional que le sea contraria y determine un problema ideológico o normativo.

### **2.2.2 Rango Constitucional**

El tratado tiene el mismo nivel que la Constitución, este caso es común en los tratados internacionales de Derechos Humanos si se le da el rango superior del derecho nacional, de no haber oposición entre ellas se resuelve con criterio de derecho interno o internacional.

La gran incidencia que tienen los tratados internacionales dentro del derecho Peruano es de suma importancia, tema al que no puede pasar desapercibido ya que los tratados internacionales influyen mucho en la normativa nacional.

La interpretación que se le da a un tratado es de suma importancia ya que una mala interpretación vendría a ser catastrófica, existen diferentes formas de realizar una interpretación de un tratado, una vendría a ser la misma interpretación que dan los organismo internacionales, como el de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo, entre otros, en consecuencia, la aceptación en la jurisprudencia internacional de la existencia de ciertas reglas de interpretación de los tratados de carácter general no deja lugar a dudas.

La Convención de Viena en su artículo 31° refiere lo siguiente:

#### **Artículo 31.-**

1. “Un tratado deberá interpretarse de buena fe conforme al sentido corriente



que haya de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de éstos y teniendo en cuenta su objeto y fin.

2. Para los efectos de la interpretación de un tratado, el contexto comprenderá, además del texto, incluidos su preámbulo y anexos: a. Todo acuerdo que se refiera al tratado y haya sido concertado entre todas las partes con motivo de la celebración del tratado; b. Todo instrumento formulado por una o más partes con motivo de la celebración del tratado por las demás como instrumento referente al tratado.

3. Juntamente con el contexto, habrá de tenerse en cuenta: a. Todo acuerdo ulterior entre las partes acerca de la interpretación del tratado o de la aplicación de sus disposiciones; b. Toda práctica ulteriormente seguida en la aplicación del tratado por la cual conste el acuerdo de las partes acerca de la interpretación del tratado; c. Toda norma pertinente de Derecho Internacional aplicable en las relaciones entre las partes.

4. Se dará a un término un sentido especial si consta que tal fue la intención de las partes”. Este artículo consagra un pluralismo de métodos y reglas de interpretación de los tratados, con una clara primacía de la interpretación textual.

Nuestra Constitución política del Perú en sus disposiciones finales y transitorias, para ser más exactos en su disposición cuarta IV, menciona que “ las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la declaración universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”, dicha disposición final hace un reconocimiento que la interpretación que se le debe de dar



a los derechos humanos debe ser de acuerdo a ciertos lineamientos que mencionamos en el párrafo anterior.

Haciendo referencia al principio del *Pacta Sunt Servanda* contenido en la Convención de Viena Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe. El cumplimiento de tratado es de suma importancia y no solo porque el texto del artículo es sumamente claro y explícito. Sino porque cada Estado que celebra un tratado, lo ratifica de acuerdo a la formalidad estipulada y adquiere “la obligación de cumplimiento, lo que al incumplirlo, incurre en responsabilidad internacional”. (Ruiz, 2008).

## **2.2 LA OIT (Organismo Internacional del Trabajo)**

El organismo internacional del trabajo nace raíz de los problemas económicos y sociales que existía frente al abuso de los trabajadores explotados a raíz de determinadas circunstancias como el de la revolución industrial.

La OIT se creó en 1919 con el fin de promover el progreso social y resolver a través del diálogo y la cooperación los problemas sociales y económicos que generaban los conflictos de intereses. A diferencia de los movimientos revolucionarios de la época, apostó por reunir a trabajadores, empleadores y gobiernos a nivel internacional, no para confrontarlos, sino para unirlos en la búsqueda de unas normas, unas políticas y unos comportamientos comunes que pudieran ser beneficiosos para todos”. (Gerry, 2009).



Un dato adicional respecto a este ente internacional es que en 1969 la OIT recibe el premio nobel de la paz.

Ya se vio algunos detalles sobre la OIT, en relación con el trabajo en preciso mencionar los tratados celebrados entre el Perú y la OIT, lo cual son 75 convenios de los cuales Perú ha sido parte cabe mencionar que algunos convenios el Perú no los ha ratificado, en cuanto al tema central el Perú tiene 8 convenios fundamentales entre los que se encuentran:

Convenio 29.-Convenio sobre el trabajo forzoso, Convenio 87.-Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio 98.-Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Convenio 100.-Convenio sobre igualdad de remuneración, Convenio 105.-Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, Convenio 111.- Convenio sobre la discriminación(empleo y ocupación),Convenio 138.- Convenio sobre la edad mínima, Convenio 182.- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

Para efectos del presente trabajo es vital tomar en cuenta este artículo, el convenio 87 respecto a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, según la Organización Internacional del Trabajo OIT en su artículo 2º menciona “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.



El artículo 3° nos dice “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”. Y así sucesivamente, pero no hace mención sobre la huelga respecto a su ejecución, si es lícito o no, no menciona párrafo alguno, esto nos haría entender que el derecho de huelga es inexistente, pero con las interpretaciones de juristas especializados como el “Comité de expertos” en el tema mencionan que el derecho de huelga es un derecho adjunto, inherente al derecho de sindicación

Desprendiéndose que “la interpretación y aplicación de las normas Constitucionales e internacionales deben llevarse a cabo de conformidad con los dictados de los organismos centrales encargados de tal fin”. (Rios, 2009). En el caso de la OIT la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, menciona sobre el derecho a huelga, sus limitaciones, requisitos y demás.

### 2.3 Relación vinculante frente a los convenios internacionales en el derecho peruano

Los convenios internacionales a los que el Perú está suscrito y para que en una interpretación de la norma interna de nuestro sistema jurídico no afecte o contravenga a los dictado por los organismos internacionales, la Constitución política del Perú prevé dicha situación en sus disposiciones finales y transitorias más precisos en la cuarta disposición **interpretación de los derechos fundamentales** que a la letra dice “las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce





se interpretan de conformidad con la declaración universal de derechos humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú” esto nos hace entender que el estado o cada país suscrito a dicho tratado o convenio internacional no puede dar por si solo su propia interpretación, como ya se sabe no todas las personas interpretamos de igual las cosas partiendo de este punto la Constitución prevé esta situación, por tal razón estos entes internacionales cuentan con órganos propios de interpretación , de igual modo la OIT cuenta con su comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT.

Los convenios internacionales que tiene el estado peruano son de estricto cumplimiento además se considera que una vez pactados estos deben de cumplirse con buena fe, lo que quiere decir es que el cumplimiento de los convenios deben de realizarse según la interpretación que estos mismo organismos internacionales les dan.

Estos entes internacionales o supranacionales como son reconocidos en algunas legislaciones al contar con sus propios órganos interpretativos das o explican la verdadera esencia de determinados artículos de este modo cada país no podrá interpretar de distinto modo al verdadero al cual fue creado, si en nuestro contexto social se vio la necesidad de prever dicha situación y para no tener problemas de interpretación o discrepancias es que el Perú añadió dicha disposición y de igual y con más razón los entes internacionales deben contar con sus propias comisiones de expertos esto con el fin de asegurar el estricto cumplimiento de las normas consagradas en estos derechos con la finalidad de precisar claramente el contenido de dichos derechos.



La Constitución política del Perú en su capítulo II respecto de los tratados en el artículo 55 menciona que “los tratados celebrados por el estado peruano y en vigor forman parte del derecho nacional” además que el tribunal Constitucional en sus sentencias menciona que los tratados internacionales tienen rango Constitucional como mencionamos líneas arriba, el carácter Constitucional que le otorga la Constitución además de tener en cuenta que el Artículo 51 de la Constitución Política del Perú sobre la escala jerárquica de las normas establece que “la Constitución prevalece sobre toda norma legal, la ley , sobre las normas de inferior jerarquía , y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del estado” en este sentido toda norma internacional celebrada por el estado peruano tiene rango Constitucional.

Partiendo de estas premisas los convenios celebrados por el Estado peruano y la OIT respecto a temas laborales en los Convenio 87 referente a.-Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 concerniente a .-Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; en cada artículo de cada convenio no menciona cómo se debe de realizar o ejercer el derecho de huelga, si es que existen requisitos o no para su ejecución es más ni siquiera menciona sobre lo que es huelga, pero el comité de libertad sindical y la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, hace referencia de cómo debe de realizarse la huelga, menciona los parámetros, los límites de deben tener los sindicatos o trabajadores para la realización de la huelga , aspectos que desarrollaremos más adelante.



## SUBCAPÍTULO II

### DERECHO A HUELGA

#### 2.4 Aspectos generales

La doctrina es muy amplia respecto a este tema y de igual modo en cuanto a sus definiciones, como por ejemplo para Alonso Olea citado por de Buen Lozano nos menciona que es la “suspensión colectiva y concertada en la prestación del trabajo por iniciativa de los trabajadores”. (De Buen, 2016).

Des mismo modo tenemos a Raúl Chanamé que nos indica que la huelga “Es una medida de acción directa que usan los trabajadores, por medio del sindicato para reclamar mejoras en las condiciones del trabajo, o la atención de un reclamo cuando el empleador es renuente a la negociación colectiva, así mismo indica que la huelga es la suspensión colectiva de trabajo, la suspensión colectiva implica el acuerdo mayoritario de los trabajadores. Significa que una minoría entendiéndose como tal menos de la mitad está obligado a acatar la decisión de la mayoría (la mitad más uno) que legítimamente les impone su voluntad. Además de realizarse con abandono del centro de trabajo, esto es fuer de sus instalaciones”. (Chanamé, 2002).

El citado autor nos hace referencia que para el ejercicio de la huelga es necesario la aprobación de la mayoría de los trabajadores demás indica que debe darse abandono del centro de trabajo.



Como mencionan los autores la huelga es la presión por parte de los trabajadores con un comportamiento atípico con la única intención de conseguir un resultado beneficioso para los trabajadores.

La huelga viene hacer el acto organizado de forma atípica por parte de los trabajadores o sindicato contra el empleador con el fin de presionar y hacer mostrar la inconformidad que tienen, debemos tener en cuenta que la huelga es la última acción que toman los trabajadores con el fin de resarcir ciertos daños.

### **2.5.1 Antecedentes**

Respecto al derecho de huelga en nuestra Constitución fue reconocida por primera vez en la Constitución del año de 1979, en el artículo 55 la que menciona “la huelga es derecho de los trabajadores, se ejerce en la forma que establece la ley”, existe una diferencia respecto a la Constitución Política del año 93 ya que en el artículo 28 menciona “el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautela su ejercicio democrático” en el inciso 3 del mismo artículo menciona que regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

Se señala sus excepciones y limitaciones, respecto a este punto dichas excepciones y limitaciones serán reguladas por las leyes pertinentes como la ley de relaciones colectivas de trabajo en la cual establece los requisitos, y como se debe de realizar, tema el cual desarrollaremos más adelante.

A nivel de la historia en un inicio ante la aparición de la huelga hubo serios declines



y problemas respecto a la huelga llegando a ser incluso un delito Blancas Bustamante menciona que “la etapa de prohibición o huelga-delito; la etapa de tolerancia, o huelga libertad, y la etapa huelga -derecho”. (Blancas, 2011).

El citado autor nos menciona el proceso que siguió el derecho de huelga para llegar a estas instancias y hoy la huelga es reconocido por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y otros .

La huelga ha ido creciendo y fortaleciéndose lentamente con el transcurso de los años, hoy podemos ver en los contextos sociales, nacionales e internacionales el desarrollo de la huelga. Desde un inicio la huelga ha sido prohibida y en tiempos presentes es un derecho con suma importancia con más razón el ejercicio de esta debe ser con todas las connotaciones que los tratados y las leyes le dan al derecho de huelga.

### **2.5.2 Definición**

Partiendo primero de un concepto legal – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo “La huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada en forma mayoritaria por los trabajadores, sin que por ello, el contrato de trabajo termine. Debe realizarse en forma voluntaria y pacíficamente, con abandono de su centro de trabajo”.

Son muchos los conceptos respecto a la definición de huelga, gran parte y por no decir todos coinciden en los mismos lineamientos o características como, el que los



trabajadores realizan un hecho consistente en la perturbación o paralización de la actividad laboral con la finalidad de hacer respetar y que se cumplan sus peticiones. La huelga es el medio utilizado por los trabajadores con la paralización de sus labores para ejercer presión al empleador para así obtener una finalidad beneficiosa hacia los trabajadores.

El Tribunal Constitucional en reiterada doctrina jurisprudencial lo ha conceptualizado como “la suspensión colectiva de actividades laborales, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores”

La huelga es una manifestación utilizada por los trabajadores, a través de una paralización colectiva y concertada del trabajo. Vale decir, es una paralización de trabajo, caracterizada por la abstención a ejecutar sus labores durante la jornada de trabajo.

Respecto a una definición relacionada con la suspensión de trabajo tenemos la siguiente definición de Nestor de Buen en la que indica que huelga es la “suspensión colectiva y concertada en la prestación del trabajo por iniciativa de los trabajadores”. (De Buen, 2016).

Para el ejercicio del derecho de huelga, la mayoría de los trabajadores debe de aprobar si es que ejercerán la huelga o no ya que al realizar el ejercicio del derecho de huelga, existen ciertas circunstancias como por el ejemplo que durante el ejercicio de la huelga se suspende la obligación del empleador de la contraprestación pactada por parte del empleador.



### 2.5.3 Ámbito objetivo

Para el ejercicio del derecho a la huelga se cuenta con una gran variedad de tratados, leyes que protege dicho ejercicio, a nivel nacional el ejercicio al derecho de huelga cuenta con la ley de relaciones colectivas de trabajo (DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR), por otro lado a nivel Constitucional la Constitución Política del Perú en el Artículo 28° menciona que “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga” además de mencionar que también cautela su ejercicio democrático.

Por otra parte a nivel Internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los convenios pactados por el Estado Peruano, así en los convenios Convenio 87. Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación así mismo el Convenio 98- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, respaldan al derecho de huelga de los trabajadores, dicho ejercicio de huelga debe darse como indica la norma interna, pero existe cierta discrepancia en cuanto al modo de realizarse la huelga entre la ley de relaciones colectivas y la OIT con respecto al abandono del centro de trabajo.

El artículo 72° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) define a la huelga como “la suspensión colectiva de trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”, la ley menciona que debe ser de forma pacífica, acordada por la mayoría de los trabajadores y lo más resaltante en el presente trabajo el **abandono del centro de trabajo** requisito que si no es acatado por los trabajadores huelguistas,



la huelga deviene hacer ilegal por mandato de la presente ley, en cuanto a este tema

La Organización Internacional del Trabajo, mediante su Comisión de Expertos nos da entender que dicho abandono no es necesario ya que el limitación que considera dicho Comité es que el ejercicio de la huelga no debe dejar de ser pacífica, razón por la cual existe contradicción entre la Ley de relaciones colectivas de trabajo y el Comité de expertos de la organización Internacional de Trabajo

Como podemos ver el derecho de huelga se encuentra regulado tanto a nivel internacional como nacional además de contar con parámetros y lineamientos para su ejercicio en fin, el derecho de huelga debe de desarrollarse sin infringir o vulnerar derechos de terceros ya que de no ser así devendría a ser declarada ilegal dado que en nuestro país las huelgas ejercidas por los trabajadores llegan a ser declaradas ilegales por los órganos respectivos como el Ministerio de Trabajo.

## **2.6 Clases de huelga**

### **2.6.1 Huelgas típicas**

La huelga en nuestro país según la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo es “la suspensión colectiva de trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica de los trabajadores, con el abandono del centro de trabajo”, en el artículo 73 de la misma ley indica que “para la declaración de la huelga se requiere que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores, en el inciso siguiente nos menciona que la decisión





sea adoptada en la forma que expresen los estatutos, o que sea la voluntad de la mayoría de los trabajadores” el acta de la asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o a falta de este por el juez de paz de la localidad.

En el Artículo 74 de la ley de relaciones colectivas de trabajo menciona “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”.

Este tipo de huelga es de trabajadores por cuenta ajena, mediante la suspensión de prestación de servicios y otras formas aceptadas legalmente que afecten a las condiciones de trabajo de los que en ella toman parte, para exteriorizar y hacer sentir su malestar económico o de interés laboral.

La huelga no debe vulnerar prohibiciones impuestas para el mantenimiento de los servicios esenciales.

Nuestra ley nos da ciertos lineamientos de cómo se debe de desarrollar la huelga.

La huelga debe ser de forma voluntaria y pacífica, además que debe ser con el abandono del centro de trabajo, en nuestro ordenamiento legal la huelga debe ser de esta manera, impone dicha condición que deba de ser con el abandono del centro de trabajo caso contrario la huelga vendría a ser declara ilegal, y como sucede constantemente en nuestra realidad social, las huelgas son declaradas en su mayoría ilegales por darse esta medida sin el abandono del centro de trabajo, si el trabajar o



el sindicato busca presionar o hacerle sentir sus necesidades al empleador, la huelga debe darse dentro del centro de trabajo pero esta forma de darse dentro del centro de trabajo no debe ser violenta.

La Organización Internacional del trabajo OIT a través del comité de expertos, nos indica que la huelga no necesariamente debe ser con el abandono del centro de trabajo, puede darse la huelga sin el abandono del centro de trabajo, más la única condición que señala es que no debe darse de forma violenta. Respecto a la huelga típica y a la imposición de la ley de relaciones colectivas de trabajo en cuanto al abandono del centro de trabajo vendría en contradicción.

La ley de relaciones colectivas de trabajo indica que el ejercicio de la huelga debe ser de manera pacífica con el abandono del centro de trabajo, de no ser así al igual que muchas de las huelgas ejercidas, tendrá que ser declarada ilegal.

### **2.6.2 Huelgas atípicas**

La huelga atípica es en sí una cierta limitación al ejercicio de los trabajadores con el fin o la intención de causar cierto daño al empleador, la Organización Internacional del Trabajo OIT asume una posición respecto a la prohibición de las huelgas, estas cuando se da de forma intempestivas, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación del centro del trabajo durante el ejercicio de la huelga, y de igual modo la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo menciona en su artículo 81 que “no están amparadas por la presente norma las irregularidades, tales como paralización intempestivas, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento,



reducción deliberada del rendimiento a cualquier paralización en lo que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo”, tanto la OIT como la ley de relaciones colectivas de trabajo enumeran una lista de determinados actos los cuales no se encuentra regulados.

Son regulados existe similitud y concordancia respecto al abandono del centro de trabajo al momento de realizar la huelga, pero el comité de expertos de la OIT considero que las limitaciones solo se justificarían si estas dejaran de ser pacíficas o por decirlo así no están amparadas si es que se realiza la huelga dentro del centro laboral de forma violenta.

El tribunal Constitucional español, citado por Blancas Bustamante. Considera que “las huelgas ilícitas o abusivas son aquellas que rompen la proporcionalidad y sacrificios mutuos que deben existir entre trabajadores y empleador al efectivizar la huelga”. (Blancas, 2011).

El Tribunal Constitucional afirma que la existencia de proporcionalidad y carácter recíproco de las privaciones y daño económico para las partes en conflicto, de igual manera concuerdo con el autor Blancas Bustamante que esta afirmación estaría dando campo y permitiendo que se realice las formas atípicas de la huelga, contempladas en el artículo 81 de la ley de relaciones colectivas de trabajo, ya que en todo los casos se tendría que ser proporcional.



## 2.7 Efectos de la huelga

### 2.7.1 Efectos de huelga legal

Uno de los efectos vendría a ser la suspensión de la relación laboral entre las obligaciones del empleador y los trabajadores, al momento de ejercerse la huelga esta produce efectos tanto en los trabajadores como en el empleador, a que si bien la relación de trabajo entre el trabajador hacia el empleador se paraliza , genera efectos, como por ejemplo, durante el periodo de huelga el trabajador deja se realizar acto alguno o trabajo determinado por el cual fue contratado, el trabajador no realiza ni cumple su contrato y del mismo modo del empleador que tenía la obligación de pagar mediante una contraprestación económica por el trabajo realizado este no efectúa pago alguno durante el periodo de huelga, es decir se suspende, como indica Hueck y Nipperdey citados por blancas Bustamante “la huelga no extingue la relación de trabajo, solo la suspende”. Partiendo de este punto donde la relación contractual se suspende el empleador no puede aducir que el trabajador no cumplió su trabajo razón por la cual tendrá que ser despedido, durante el periodo de huelga el trabajador no puede ser despedido por causas relativas a la huelga, distinto sería que el trabajador a sabiendas que la huelga fue declarada ilegal por lo tanto debería de cumplir con sus trabajo por el cual fue contratado, cambiaría la figura, y del mismo modo sucedería con el trabajador hacia el empleador , el trabajador no puede realizar reclamo alguno ante la autoridad administrativa de trabajo o iniciar un proceso judicial por el no pago de sus remuneraciones completas.

Durante la huelga se suspende las obligaciones de las partes.



### 2.7.2 Efectos de huelga ilegal

Respecto a la huelga ilegal, la Ley de Relaciones colectivas de trabajo menciona cuando una huelga es declarada ilegal, el 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. 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. La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y podrá ser apelada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días”

Los efectos que produce las huelgas ilegales no son beneficios para los trabajadores, ya que afecta por un lado el tema laboral y el tema salarial o económico, desde mi punto de vista el laboral es más influyente en cuanto a sus efectos, una vez declarada la huelga como ilegal por el ministerio de trabajo, los trabajadores están en la obligación de realizar con normalidad el trabajo por el cual fueron contratados, si los trabajadores no realizaran sus trabajos con normalidad o en el peor de los casos no asistirían al trabajo, estarían susceptibles de recibir las amonestaciones correspondientes como los memorándums o de ser el caso serían susceptibles de ser despedidos.

En el caso económico, la obligación del empleador de abonar con normalidad el pago



de las remuneraciones de los trabajadores, ya que de ser el caso, si la huelga hubiese sido legal, se hubiera suspendido la obligación de abonar la contraprestación, pero en el presente caso la obligación del empleador de realizar con normalidad.

## **2.8 Límites de la huelga**

### **2.8.1 Límites intrínsecos**

Estos límites son impuestos por el ordenamiento jurídico en los casos de nuestro país, la constitución política del Perú limita a ciertos trabajadores para que estos no ejerzan el derecho a huelga por determinadas cualidades que ejercen.

Como menciona Arce Ortiz Límites Subjetivos “El artículo 42º de la Constitución Peruana excluye del derecho de huelga a los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú. Esta exclusión encuentra amparo jurídico en la necesidad de seguridad pública y en el artículo 9º.1 del Convenio N°87 de la OIT”. (Arce Ortiz, 2012).

La ley de relaciones colectivas menciona una serie de límites de quienes pueden o no ejercer el ejercicio de huelga, Límites a la función pública o servicios esenciales, la misma OIT regula este límite al mencionar “disfrutar del derecho de huelga en la medida en que la interrupción de los servicios que prestan no pongan en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población” en el caso de trabajadores que presten servicios esenciales, la constitución peruana también hace referencia a los trabajadores del poder judicial, ministerio público de igual modo



a los miembros de las fuerzas armadas.

De mímimo modo Arce Ortiz menciona Límites Objetivos “Luego que la Constitución Política del Perú en su artículo 28°.3 reconoce el derecho de huelga y ordena al legislador establecer sus límites y excepciones, el artículo 72° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) define a la huelga como “la suspensión colectiva de trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”

La ley de relaciones colectivas de trabajo en el Artículo 82 refiere dicha limitación “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. Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga.

Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación



de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.”

Carlos blancas Bustamante nos dice “el constituyente ha delegado al legislador ordinario la potestad de regular el derecho de huelga, regulación cuya finalidad principal ha de consistir en armonizar este derecho con el interés social”. (Blancas, 2011).

La ley de relaciones colectivas no prohíbe del todo el ejercicios de huelga como se puede ver, sino que es más rigurosa en cuanto a los requisitos para el ejercicio de la huelga, de cierto modo es adecuado dichos requisitos para su ejercicio, ya que si no habría personal que ejerza su función durante el periodo de huelga sería un caos (contravendría al interés social), no habría atención en los centros medio, atención de agua y otros , lo que generaría un gran daño y perjuicio a la población quienes serían los más afectados por el ejercicio de la huelga de dichos trabajadores.

Blancas Bustamante menciona que “la técnica de limitación del derecho de huelga más frecuentemente utilizada, cuando esta afecta los servicios esenciales, es la de imponer a los huelguistas la obligación de mantener un servicio mínimo, de modo que la paralización de dichos servicios no sea total y de este modo, no se interrumpen aquellas actividades realmente indispensables para la prestación del servicio”. (Blancas, 2011).

Indefectiblemente, aunque con diversa intensidad, los efectos del ejercicio del derecho de huelga, en cualquiera de sus modalidades, trascienden los confines de la empresa para proyectarse sobre el resto de la comunidad ,ya sea en una menor o





mayor medida, y cualquiera sea la actividad en la que se desarrolle o la modalidad de su ejercicio, la huelga repercute aún en grado ínfimo sobre la producción general, y por tanto, afecta las variables que inciden en el desempeño económico de una sociedad. El cual se da “cuando la huelga afecta al sector terciario de la economía, esos efectos resultan inmediatamente perceptibles por determinados grupos los ciudadanos, quienes pueden encontrarse momentáneamente turbados en su vida cotidiana”. (Tribuzio, 2016).

Precisamente, el perjuicio que sufre el resto de la sociedad, usuarios, consumidores, clientes etc, con motivo de un conflicto del cual se sienten ajenos, serviría como justificación a los fines de limitar y restringir el derecho de huelga, y con más razón cuando éste afecta servicios esenciales. Nos hace entender que el interés particular de los huelguistas colisionaría con el interés más amplio (general) del resto de la sociedad, razón por la cual, el sacrificio del primero en aras de garantizar la satisfacción del segundo, resultaría legítimo y razonable.

De este modo, el interés general o público suele presentarse desde una perspectiva funcional, para justificar la intervención del Estado en la esfera de los particulares, a través de prohibiciones, permisos o modos, en consecuencia, sobre el interés privado actuado por los huelguistas, en aras de preservar un orden público, lo que quiero decir es que el interés general funcionaría como una forma de seguridad que legitima la intervención restrictiva de la Administración Pública en el campo de actuación de los privados.

El estado busca prever dichas necesidades generales razón por la cual impone ciertas



limitaciones al ejercicio en cuanto a servicios público.

Respecto a la huelga y los servicios esenciales tenemos un comentario de Salguero Aguilar “La huelga no es un derecho absoluto. Ningún derecho lo es. Su ejercicio, para ser socialmente legítimo, debe respetar y garantizar ciertos derechos fundamentales: la vida, la salud, la seguridad, la tranquilidad ciudadanas. La acción directa debe desenvolverse dentro de un curso que no invada esos derechos, vale decir, que garantice que los servicios que la ciudadanía recibe no se interrumpan del todo a pesar de la paralización que pudiera parcialmente afectarlos. Tales servicios fundamentales para el cuerpo social son conocidos genéricamente como servicios públicos esenciales”. (Salguero, 2016).

Respecto a los servicios esenciales, se podría mencionar que son aquellos indispensables para brindar el servicio normal a una determinada colectividad, evitando el peligro o graves riesgos a los integrantes de la comunidad en los casos de paralización o de huelga.

Mencionamos líneas arriba que la OIT también hace referencias respecto a este punto pero en fin veremos cómo se dio este tema, en 1983, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, formuló una definición, que fue acogida inmediatamente por el Comité de Libertad Sindical, en los siguientes términos: “Solo pueden considerarse servicios esenciales aquellos cuyo interrupción podrían poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la población.



El artículo 72° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) define a la huelga como “la suspensión colectiva de trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo” la OIT de igual modo hace referencia sobre los límites de esta y en ambas coinciden de que el ejercicio debe de ser de forma pacífica, no debe de causar daño a las demás personas que no participan en el ejercicio de la huelga ni mucho menos que deba de realizarse actos vandálicos.

Durante el ejercicio de la huelga el comité de experto menciona que el ejercicio de huelga debe ser de forma pacífica , que no vulnere los derechos de las demás personas, el ejercicio de huelga puede darse dentro del centro laboral y no necesariamente como indica la ley de relaciones colectivas de trabajo indicando que el derecho de huelga debe de ser fuera del centro de trabajo, el Comité indica que es posible y viable que el ejercicio de huelga se dé dentro del centro de trabajo pero este debe ser de forma pacífica sin causar daños a terceros mucho menos que se realicen actos como el destrozo de las instalaciones del centro de trabajo.

Desde mi perspectiva lo que se debe de realizar es una adecuada regulación los actos violento que se pueda dar durante el ejercicio de la huelga.

La Organización Internacional del Trabajo, a través del comité de expertos realizan una interpretación al convenio sobre el derecho de sindicalización y su ejercicio respecto a la huelga e indican que la huelga puede darse dentro del centro laboral con la única limitación a que esta no puede ser de forma violenta, lo que contravendría a la ley de relaciones colectivas ya que esta limita su ejercicio y precisa que debe de ser fuera del centro laboral, en este punto existiría una confrontación respecto al tema



del abandono del centro de trabajo durante el ejercicio de la huelga.

Como vimos líneas arriba el carácter que le otorga la Constitución a los tratados internacionales y sus demás efectos, el artículo 72° de la ley de relaciones colectivas de trabajo para ser más exactos la parte donde indica que el ejercicio de la huelga debe darse **“con el abandono del centro de trabajo”** vendría a ser inconstitucional por contener incompatibilidades respecto al tema del abandono del centro de trabajo.

La limitación que considera la OIT respecto al ejercicio de la huelga es que al momento de ejecutarse este derecho no sea de forma violenta, partiendo de esta premisa el ejercicio de huelga que a lo largo de estos años se ha ido realizando y muchas de ellas fueron declarados ilegales justamente por esta limitación ya que la ley de relaciones colectivas indica que de no darse con lo establecido en la ley, las huelgas ejercidas vendrían en ilegales cosa que a si se ha ido dando.

Aquellos trabajadores que ejerciendo su derecho de huelga y por no abandonar el centro de trabajo fueron declarados ilegales, desde mi perspectiva no es justa esta decisión o limitación que impone la ley de relaciones colectivas ya que según los tratados internacionales estas huelgas no debieron de ser declaradas ilegales por no abandonar el centro de trabajo.

El tema del abandono del centro de trabajo es de vital importancia ya que en la actualidad el ejercicio del derecho de huelga en nuestro país se sigue dando dentro del centro de trabajo y de igual modo con el mismo resultado siguen siendo



declaradas ilegales.

### **2.8.2 Límites extrínsecos**

Si bien la huelga se realiza con la intención de causar cierto daño al empleador, no se debe poner en peligro la seguridad de otros trabajadores, la huelga no es justificada si es de forma violenta.

Como se refiere el Comité de Libertad Sindical, el derecho de huelga podrá limitarse en casos de abuso del derecho de huelga cuando este ejercicio sea de forma prolonga causando así daños al empleador así como a terceros.

Como menciona Arce Ortiz que “cuando se ponga en riesgo otros derechos constitucionales” Así, el interés social ha de interpretarse sólo dentro de estos supuestos”. (Arce Ortiz).

El autor tiene razón al mencionar que los derechos constitucionales no deben estar en riesgo, ya que se estaría infringiendo lo que la constitución política del Perú indica.

Se puede considerar límites a la huelga y por ende considerarse ilícita cuando se realice de modo tal que pueda poner en peligro los bienes, instalaciones o causar daños materiales a la empresa, además de tener en cuenta que el artículo 103° de la Constitución señala que “la Constitución no ampara el abuso del derecho” por consiguiente no amparara el ejercicio abusivo del derecho a huelga.



El ejercicio de huelga debe desarrollarse tomando en cuenta el interés social, el orden público y otros que no afecten a la sociedad como indica la Constitución Política del Perú en su artículo 28.3 menciona que “regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social”.

El ejercicio de la huelga debe ser de forma pacífica sin causar daños ya sean internos o externos del centro de trabajo.

El límite que otorga la OIT respecto al ejercicio de la huelga es que esta no debe causar daños a otras personas.

Como dice Marcial Rubio citado por Arce Ortiz “el acto que se califica como abuso del derecho es un acto en principio lícito, es decir, que formalmente constituye ejercicio de un derecho subjetivo dentro del sistema jurídico que se trate. Sin embargo, ese acto lícito contraría el espíritu o los principios del Derecho en el transcurso de su ejecución”. (Arce Ortiz).

De Ferrari citado por Blancas Bustamante menciona que “la huelga ya no podía definirse como el abandono colectivo del trabajo sino como la interrupción del trabajo motivada por reivindicaciones susceptibles de beneficiar al conjunto o un parte del personal”. (Blancas, 2011).

Las razones por las que los trabajadores ejercen su derecho de huelga es por no haber llegado a un acuerdo con el empleador ya sea respecto a temas salariales e incluso respecto a sus derechos reconocidos en la ley, la constitución.



Debemos tener en cuenta que el ejercicio de la huelga es como última medida adoptada por los trabajadores, ya que al no llegar a un acuerdo o quizás incluso haber ido a un arbitraje sin resultados favorables la huelga es el último acto que los trabajadores pueden ejercer o hacer uso de su derecho.

### **SUBCAPÍTULO III**

#### **LA HUELGA EN EL DERECHO PERUANO**

##### **2.9 Huelga en el derecho peruano**

En la construcción política del Perú en el Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

2. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.



3. La constitución pone ciertas limitaciones a determinados trabajadores del sector público si bien no las prohíbe impone condiciones con las cuales una vez cumplidas se pueden realizar de forma satisfactoria, del mismo modo la constitucional poner limitaciones también las prohíbe como es el caso de los miembros de las fuerzas armadas, el texto constitucional indica de la siguiente manera, Artículo 42°.- Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional. El texto constitucional de igual modo hace referencia los titulares del poder judicial y a los del ministerio público

### **2.9.1 Ley de relaciones colectivas de trabajo**

En el Perú se decretó LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR Considerando que , Mediante Decreto Ley N° 25593, se dictó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, derechos consagrados en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado;

Que, mediante Ley N° 27912, se han modificado diversos artículos del Decreto Ley N° 25993 - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, facultándose al Poder Ejecutivo a publicar a través de Decreto Supremo, el Texto Único Ordenado correspondiente;

Que, es necesario contar con un único texto que contenga de modo integral la





regulación referida a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; De conformidad con el artículo 118 inciso 8, de la Constitución Política del Perú, y el artículo 3 inciso 2 del Decreto Legislativo N° 560.

Como indica el considerando se regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, temas muy importantes, respecto a la huelga que es la parte principal del presente trabajo, durante el desarrollo se ha tratado de profundizar el tema, sobre las fortalezas y debilidades que tiene el derecho de huelga dentro de nuestro Jurídico.

Pero en si es tanto la libertad sindical, el convenio colectivo, la huelga, son fases en la que de no llegar a un acuerdo salomónico se llega a la huelga.

La ley de relaciones colectivas de trabajo da el derecho a los trabajadores de agruparse, formar su sindicato sin necesidad de pedir autorización a su empleador, realizar reclamos, y de llegarse a un acuerdo firmar convenios colectivos y de no ser así, después de dar por agotadas todas las fases, el ejercicio de huelga Viene a ser la última medida por parte de los trabajadores o del sindicato.

### **La huelga dentro del centro laboral**

La regulación legal con respecto a las relaciones colectivas de trabajo en el Perú se encuentran establecidas en el D.S.N° 010-2003-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) y el D.S.N° 011-92-TR (Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo). El primer decreto regula el derecho a la huelga en los artículos de 72 al 86, y el segundo decreto en los artículos 62 al 73.

Para nuestra legislación la huelga es la suspensión del trabajo que tiene que ser



acordada mayoritariamente entre los trabajadores, de manera voluntaria y pacífica. Esta medida se hace efectiva (en los hechos) con el abandono del centro de trabajo (72 TUO). (Salguero, s.f).

Como se señaló, para el Perú, la única modalidad regular de huelga es aquella que se realiza con abandono del centro de trabajo, no estando amparadas 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 (81 TUO). (Salguero, s.f).

Adicionalmente al abandono del centro de trabajo, se debe cumplir para su regular ejercicio con requisitos adicionales como son: tener por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores; que la decisión de huelga sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos del sindicato y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores afiliados; que el acta de la asamblea esté refrendada por notario; que la decisión de huelga sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo por lo menos con cinco días útiles de anticipación o con diez días tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando una copia del acta de votación; y que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje, entre otros detalles. (Salguero, s.f).

Con respecto a la legalidad de la huelga, se ha señalado que ésta se debe ejercitar con



observación a los servicios públicos esenciales, estos: 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 (82 TUO). (Salguero, s.f).

Dentro de los límites para la adopción de la medida de huelga, la Constitución señala que se encuentran excluidos del goce de libertad sindical y del derecho de huelga, los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42) y los magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público (artículo 153). (Salguero, s.f).

### **2.9.2 Huelga en el derecho comparado**

#### **- La huelga en Colombia:**

“El derecho a la huelga se encuentra consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política, de acuerdo con el cual “se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”. Este derecho está estrechamente relacionado con los principios constitucionales de solidaridad, dignidad y participación.

**- Huelga en Ecuador:**

Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los Trabajadores coligados (unidos, confederados). Durante el desarrollo de la huelga, se suspenden los efectos del contrato de trabajo, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones.

Corresponde al Comité de Empresa la declaración de la huelga y en donde no se haya conformado por el Comité Especial, que por su conformación deberá observar igual número y porcentaje de trabajadores que para la constitución del Comité de Empresa.

**- Huelga en Reino Unido**

En el complejo sistema jurídico laboral británico, conformado por la ley, los precedentes jurisprudenciales y la práctica regida por la costumbre, la huelga no es un considerada un derecho sino en todo caso una libertad que posee cada trabajador, de hacer huelga y de formar un piquete (*freedom to strike and picket*).

**Definición de términos****Ley**

Aquella norma escrita en el ámbito general, el segundo nivel jerárquico aprobado por el congreso; desde mi perspectiva es una norma de carácter general para el estricto cumplimiento hacia el grupo de personas. (RAE, 2016)

**Huelga**

Se designa el paro o la interrupción colectiva de la actividad laboral convocada por parte de un grupo de trabajadores o por un sindicato como medida de protesta para exigir que un conjunto de peticiones sean atendidas por el patrón. (RAE, 2016).

**Huelga ilegal**

Es aquella que se produce en contra con lo dispuesto en la ley o cuando se lleva a cabo de forma abusiva. (RAE, 2016)

**Convenio colectivo**

Acuerdo escrito, relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o sindicatos. (RAE, 2016)

**Derecho colectivo**

Como el núcleo de normas que regula el conjunto de personas de la empresa, organizado o no; la formación y las funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo (Plá Rodríguez, 1999).

**Emplazamiento a Huelga**

Pliego de peticiones que los trabajadores deben presentar por escrito al empleador, en el cual se señala el propósito de utilizar el procedimiento de huelga, en caso de que no se satisfagan dichas peticiones, conforme a lo estipulado. (RAE, 2016)

**Afiliación Sindical**

Incorporación de trabajadores remunerados a un sindicato, el cual tiene la capacidad de negociar las condiciones laborales de un trabajador frente a una empresa. (RAE, 2016)

**Derecho laboral**



Es la relación que existe entre el trabajador y un empleador en el cual el trabajador brinda los servicios a cambio de ello recibe una contraprestación ya sea remunerativa o análoga. (RAE, 2016).

### **Trabajador**

La persona física que presta a otra, física o intelectual, un trabajo personal subordinado.

### **Empleo**

Circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado, en virtud de una relación laboral que mantiene con una instancia superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Las personas con empleo constituyen un caso específico de personas que realizan una ocupación.

### **Empleador o Patrón**

Es el trabajador independiente que emplea personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie. (Stps, s.f.).

### **Constitución**

Conjunto de reglas fundamentales que rigen la Organización y las relaciones de los poderes políticos y fijan los elevados principios del derecho público de una nación. (Tribunales, 2015)

### **Legislación comparada**

La legislación comparada es la comparación entre normas presentes en ordenamientos jurídicos distintos. La expresión legislación comparada es sinónimo de Derecho comparado. (Derecho, 2014)



## CAPÍTULO III

### RESULTADO Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

#### 3.1 Resultados del Estudio

##### **Protección de la huelga en el Perú y en los instrumentos internacionales**

La huelga puede ejercerse dentro del centro laboral siempre y cuando esta no sea de forma violenta o que cause daños o vulnere derechos a terceros, en referencia a este punto la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que el ejercicio del derecho a huelga es legal y es permitido dentro del centro de trabajo siempre que este ejercicio no deje de ser pacífico, la razón por la que se toma en consideración lo mencionado por la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es porque la Constitución política del Perú en su IV cuarta disposición final y transitorias menciona que “las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú” razón por la cual se afecta el derecho Constitucional del ejercicio de huelga, lo que quiere decir que las huelgas son declaradas ilegales por el ejercicio del derecho a huelga dentro del centro laboral.



### **Huelga declarada ilegal**

Según se desprende del texto normativo nacional, para que una huelga sea declarada ilegal se tiene que considerar ciertas exigencias, que en suma configuran este sentido expreso para catalogarlo como tal:

- Si es declarada previamente improcedente.
- Si se produce violencia sobre los bienes o personas.
- Por incurrir en alguna de las modalidades previstas en el art. 81 de la LCRL
- Por no haberse levantado después de su notificación con el laudo definitivo.

### **El abandono del centro de trabajo como requisito para la configuración de la huelga legal**

El abandono del centro laboral atañe uno de los requisitos *sine qua non* para la materialización del derecho a la huelga en el Perú.

Según refiere Salguero (s.f) para nuestra legislación la huelga es “la suspensión del trabajo que tiene que ser acordada mayoritariamente entre los trabajadores, de manera voluntaria y pacífica. Esta medida se hace efectiva (en los hechos) con el abandono del centro de trabajo (72 TUO)”; es decir para el Perú, la única modalidad regular de huelga es aquella que se realiza con abandono del centro de trabajo, no estando amparadas 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 (81 TUO).

Adicionalmente el mismo autor refiere que el abandono del centro de trabajo, se debe cumplir para su regular ejercicio “con requisitos adicionales como son: tener por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores”.

Contraria a las irregularidades se desprende del texto normativo la legalidad amparada para el ejercicio del derecho a la huelga será llevada a cabo siempre y cuando se cumpla con lo siguiente:

**Artículo 81.-**

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

El aspecto valorativo de configuración taxativa para declararla como ilegal se desprende de lo señalado por la norma, donde la observancia de la paralización de las actividades – como secuencia de la huelga- para que sea declarada legal esta debe de llevarse a cabo fuera del centro de labores.



Situación que ha permitido un desenlace de vulneración permisible por parte de la constitución, donde el amparo protector se verifica en cuanto a las limitaciones a dicho derecho según el Inc. 3 del Art. 28 de la Constitución Política del Estado y que están derivadas a la norma específica que lo reglamenta como el Art. 81 del TUO de las Relaciones Colectivas de Trabajo

### **Afectación del contenido esencial al derecho de huelga**

El contenido esencial del derecho a la huelga según la doctrina se concreto en el supuesto penal de “la figura de los piquetes”. (Rivero, 1992). tal y como lo señala la S.T.C o 120/1983, de 15 de diciembre, así como el Auto T. Co. de 13 de mayo de 1987, han precisado que el contenido esencial del derecho de huelga comprende “la convocatoria o llamada, el establecimiento de las reivindicaciones, la publicidad o proyección exterior, la negociación y la decisión de darla por terminada”. Esta publicidad se extiende no solo a dar a conocer el hecho mismo de la huelga, “sino también de las circunstancias o de los obstáculos que se oponen a su desarrollo, a los efectos de exponer la propia postura, recabar la solidaridad de terceros o superar la oposición del empresario” (Rivero. 1992).

Por su parte la Constitución Política del Perú en su artículo 55° establece que “los tratados celebrados por el estado en vigor forman parte del derecho nacional”, además que en sentencia del Tribunal Constitucional estable que los Tratados Internacionales tienen rango Constitucional ya que así lo en una de sus sentencias 0025-2005-PI/TC, partiendo de este nivel Jerárquico que le otorga tanto la Constitución como el Tribunal Constitucional, la Organización Internacional de Trabajo mediante su Comisión de expertos menciona y reconoce que el ejercicio del Derecho de huelga dentro del centro de trabajo es permitido y



la ley de relaciones colectivas de trabajo menciona que la huelga debe ser “con el abandono del centro de trabajo” esta limitación que exige la ley vulnera el Derecho de huelga de los trabajadores ya que es permitido el ejercicio de huelga dentro del centro laboral siempre y cuando la huelga no sea de forma violenta o que vulnere Derechos Constitucionales de terceros ajenos al reclamo; por tal razón es que se vulneran o afectan los Derechos de huelga de los trabajadores.

### **Consecuencias ligadas a la vulneración del derecho a la huelga catalogada como ilegal**

Según Rivero Lamas (1992), la calificación de las huelgas “tiene lugar a consecuencia de la imposición de sanciones por participación activa en las calificables de ilegales, o por incurrir los trabajadores, cualquiera que sea su calificación, en faltas laborales” (p. 153), ya sea esta por ir en contra de la ley “desatendiendo los servicios de mantenimiento, negándose a prestar los servicios mínimos o mediante conductas reprochables por violar derechos de otras personas o bienes jurídicamente protegidos” (Rivero, Op. Cit.).

El mismo autor refiere también que “como consecuencia se puede provocar la declaración judicial de la misma, aunque no se hayan producido sanciones, si se impugnan las bajas de los trabajadores huelguistas en la Seguridad Social y/o por la aplicación de los descuentos salariales previstos para los supuestos de huelgas ilegales”, lo que conlleva a generar una insatisfacción generalizada.

En definitiva, se trata de pretensiones sobre derechos individuales, que se inscriben en la esfera del contrato de trabajo o en la relación de Seguridad Social y cuyo conocimiento y decisión judicial requiere decidir sobre una cuestión previa que consiste en la calificación de la legalidad o ilegalidad de la huelga. (Rivero, 1992).



### **El despido como consecuencia de la declaración de la huelga ilegal**

Las consecuencias que ha, calado el contexto nacional laboral reprimido por situaciones de desprotección normativa entre tantos los descuentos remunerativos y el despido por causa de la huelga declarada como ilegal. Este último ha tomado gran interés en los últimos años según la casuística se puede apreciar elementos configurativos para tal hecho.

Es así que los despidos por participación en huelgas requieren de dos elementos o requisitos concurrentes: de un lado, de un componente de carácter objetivo, que se sitúen la calificación de ilegalidad o ilicitud de la huelga, o en las actuaciones concretas que puedan constituir un ilícito laboral por concretarse en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, aun tratándose huelga lícita; de otra parte, la doctrina jurisprudencial repara en los componentes de tipo subjetivo, cuyo análisis hay que llevar a cabo aplicando en primer lugar un criterio individualizador que permita valorar todas las circunstancias concurrentes en la conducta del trabajador y, también, un criterio gradualista que atienda al grado de participación en acciones que tengan la gravedad suficiente por la materia, situaciones y personas implicadas. (Rivero, 1992).

### **Limitaciones del derecho a la huelga establecida por ley durante el abandono del centro de trabajo**

#### **Las limitaciones del ejercicio del derecho a la huelga**



Según se desprende del ordenamiento nacional para el ejercicio del derecho a la huelga en concordancia con la jurisprudencia nacional los límites del ejercicio del derecho a la huelga se atañen a aspectos de realización (exclusión de goce de libertad sindical) a los Funcionarios de la Administración Pública, miembros de las FFAA y miembros del Ministerio Público tal y como lo refiere en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC:

La Constitución señala textualmente que se encuentran impedidos de ejercer el derecho de huelga:

- Los funcionarios de la Administración Pública con poder de decisión o con cargo de confianza o de dirección (artículo 42.º de la Constitución).
- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42.º de la Constitución).
- Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153.º de la Constitución).

Debe anotarse que el inciso 3 del artículo 28.º de la Constitución señala, por equivoco conceptual, que la huelga debe ejercerse en armonía con el interés social.

En el campo del derecho público es evidente la diferencia conceptual entre el interés público y el interés social. Este último se utiliza como medida tuitiva en favor de sectores económico-sociales que soportan condiciones desventajosas de vida.

En rigor, la huelga debe ejercerse en armonía con el interés público, que hace referencia a las medidas dirigidas a proteger aquello que beneficia a la colectividad en su conjunto por ende la limitación que impone la ley de relaciones colectivas de



trabajo respecto al abandono del centro al trabajo en el ejercicio del derecho de huelga es una limitación que contraviene la OIT, porque la única limitación que debe existir es que esta no sea violenta.

El Tribunal Constitucional deja constancia de ello, en razón a las atribuciones estipulativas que contienen sus decisiones jurisdiccionales. (Fundamento 42).

Por otro lado, finalmente el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 3311-2005-PA/TC, ha dejado claramente establecido que:

El ejercicio de los derechos laborales colectivos, en especial el derecho de huelga, debe ser conforme a la Constitución y al ordenamiento jurídico vigente. Dicho ejercicio comporta el respeto de los derechos de terceros, en particular de los del empleador. En tal sentido, nuestro sistema jurídico proscrib, prohíbe y sanciona los actos violentos y aquellos que puedan configurar delitos. Incurrir en tales actos comporta un ejercicio ilegítimo de los derechos. (Fundamento 18).

### **Protección normativa del derecho a la huelga en el Perú**

#### **- Constitución Política del Estado**

##### **Artículo 28°.**

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Cautela su ejercicio democrático:



**- D.S. 010-2003 TR Ley 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 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:

- 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.



- c) 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.
- d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

### **El contenido constitucional del derecho a la huelga**

El derecho a la huelga ha sido reconocido en el inciso 3) del artículo 28° de la Constitución, que señala:

#### **Artículo 28°**

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Cautela su ejercicio democrático.

(...)

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

Señala sus excepciones y limitaciones.

Según se desprende de la abundante doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional sobre el derecho a la huelga, como el señalado en el Exp. N.º 02211-2009-PA/TC Moquegua, (fundamentos 11-13)

En la STC 0008-2005-PI/TC, este Tribunal ha precisado que la huelga es un derecho que “(...) consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe previamente ser acordada por la mayoría de los trabajadores y debe efectuarse en forma





voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes- y con abandono del centro de trabajo”.

Siendo 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 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, y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador.

No obstante lo señalado anteriormente, debemos 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 derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos” (FJ. 40 STC 0008-2005-PI/TC).

### **3.2 Discusión de contrastación teórica de los hallazgos**

Se ha podido apreciar que las huelgas llevadas a cabo dentro del centro de labores, son inconstitucionales debido a que afectan el contenido esencial del derecho a la huelga. Para tal afirmación, partimos del primer objetivo específico. Donde se ha podido evidenciar que se vulneran derechos constitucionales como es el de la huelga, al declararse “huelgas ilegales” por ejercer el derecho a huelga dentro del centro laboral, como se vio en el capítulo 2.2.1, tal afirmación se añade el señalado por los distintos instrumentos internacionales,



tratados y convenios que son materia de amparo para el presente problema.

Es mas en el desarrollo del presente tema y realizando un contraste con el segundo objetivo específico, se determinó que la ley de relaciones colectivas de trabajo y sus limitaciones establecidas en cuanto al abandono del centro de trabajo para el ejercicio del derecho a la huelga afecta directamente el derecho Constitucional de los trabajadores, desarrollo que se ha podido apreciar en el Capítulo 2.2.3, ya que se analizó el Derecho de la huelga desde una perspectiva doctrinaria y Constitucional; por lo que la atribución que le da la Constitución al Derecho de huelga es amplia detallándose así que, el D.S. 0102003 TR Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, restringe este derecho cuando hace alusión; que toda actividad huelguista deba ser llevado a cabo fuera del recinto laboral. es asi que exigir el abandono del centro de trabajo para ejercer el derecho a huelga afecta significativamente el contenido constitucional del derecho a la huelga.



## CONCLUSIONES

### **Primero**

Las huelgas declaradas ilegales, por no ejercerse con el abandono del centro de trabajo afectan significativamente en el contenido Constitucional del Derecho a la huelga debido a que el ejercicio de huelga dentro del centro de trabajo es permitido por la Organización Internacional del trabajo por consiguiente las huelgas no deben ser declaradas ilegales

### **Segundo**

El contenido esencial al Derecho de huelga y sus limitaciones establecido por ley concerniente al abandono del centro de trabajo, afecta significativamente el contenido Constitucional del Derecho a la huelga debido a que la ley de relaciones colectivas de trabajo contraviene con lo estipulado por la Organización Internacional del trabajo como consecuencia afecta el Derecho de huelga.



## RECOMENDACIONES

**Primero.-** Se recomienda al legislador suprimir la parte del texto del artículo 72° de la ley de relaciones colectivas del trabajo donde indica que el ejercicio de huelga debe darse “con abandono del centro de trabajo”.

**Segundo.-** Se recomienda tener en consideración lo estipulado por el la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo respecto a los límites para el ejercicio del derecho a la huelga.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARCE ORTIZ, E. (s.f.). Límites al derecho de huelga. *Límites al derecho de huelga*. Lima, Lima.
- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2011). *la cláusula de estado social en la constitucion*. lima: fondo editorial de la pontificia universidad catolica del peru.
- CASO LEY DE PRESUPUESTO PÚBLICO, 0003-20 (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 3 de SETIEMBRE de 2015).
- CHANAMÉ ORBE, R. (2002). *DICCIONARIO JURIDICO MODERNO*. Lima: grafica horizonte s.a.
- Constitucion politica del Peru*. (1993). Lima.
- Corell, J. L. (2 de octubre de 2016). [www.tirant.com.corteconstitucional.gov.co/](http://www.tirant.com.corteconstitucional.gov.co/). (22 de febrero de 2012). Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/>.
- CUBA YARANGA, J. C. (18 de MAYO de 2011). *CUBAYARANGA*. Obtenido de <https://cubayaranga.wordpress.com/2011/05/18/tratados-internacionales-y-derecho-peruano-interno/>
- DE BUEN LOZANO, N. (14 de 10 de 2016). Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/10.pdf>
- Empleo, M. d. (2 de octubre de 2016). <http://www.trabajo.gob.pe/>.
- Farfan, R. C. (3 de marzo de 2011). <http://www.monografias.com/trabajos35/el-sindicato/el-sindicato.shtml>.
- GARCIA, H. O. (s.f.). *DERECHO COLECTIVO*. Recuperado el 20 de NOVIEMBRE de 2016, de EL DERECHO DE HUELGA: <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/curso-cidct-C2P2-04-5-DERECHO-COLECTIVO-GARCIA-MATERIAL-2.pdf>
- GARCIA, H. O. (s.f.). El Derecho de Huelga. *derecho de huelga*, 251.
- GERRY RODGERS, E. L. (2009). LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA LUCHA POR LA JUSTICIA SOCIAL. *LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA LUCHA POR LA JUSTICIA SOCIAL*, 5-15.
- HERNANDEZ SAMPIERI, R. (2010). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. MEXICO : MC GRAW HILL.
- <http://www.significados.com/>. (s.f.).
- <http://www.stps.gob.mx/>. (s.f.). Obtenido de GLOSARIO DE TÉRMINOS LABORALES.
- LOAYZA JUAREZ, J. E. (s.f.). LOS TRATADO INTERNACIONALES. *TRATADOS INTERNACIONALES*, 14.
- Machicado, J. (2010). <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt19-sindicato.pdf>.
- Montero, C. A. (2 de octubre de 2016).
- Peru, i. d. (2 de octubre de 2016). <http://www.convencionminera.com/>.
- RIOS VILLAVICENCIO, A. (2009). LOS TRATADOS SOBRE DERECHOS HUMANOS



- Y SUS INTERPRETACIONES COMO PARTE DEL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD. En A. V. RIOS, *TEMAS CENTRALES DEL DERECHO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI* (págs. 61-89). LIMA: FONDO EDITORIAL.
- RUIZ FIGUEROA, W. (4 de octubre de 2008). *SERVINDI*. Obtenido de <https://www.servindi.org/actualidad/3450>
- SALGUERO AGUILAR, S. (20 de 10 de 2016). Obtenido de <http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin63.pdf>
- Salguero Aguilar, S. (s.f). *HUELGA: MODALIDADES, REQUISITOS Y ANÁLISIS EN LA JURISPRUDENCIA*. Recuperado el 2016, de <http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin63.pdf>
- SN. (2 de OCTUBRE de 2016). <file:///C:/Users/HP/Desktop/tesis%20%20huelga/C-09.pdf>.
- SN. (2 de OCTUBRE de 2016). <https://es.wikipedia.or>
- sn. (2 de octubre de 2016). [www.mintra.gob.pe/contenidos/drt/servicios/pliego\\_de\\_reclamos.ppt](http://www.mintra.gob.pe/contenidos/drt/servicios/pliego_de_reclamos.ppt).
- torres, c. d. (2015).
- Tribunales, O. d. (2015). <http://www.ramajudicial.pr/>.
- TRIBUZIO, J. (26 de 11 de 2016). *DERECHO.UBA.AR*. Obtenido de <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/curso-cidct-C2P2-03-4-la-huelga-DERECHO-COLECTIVO-GARCIA-MATERIAL-1.pdf>
- [www.derecho.com](http://www.derecho.com). (2 de junio de 2014).
- Yamada, G., & Salgado, E. (2014). Huelgas en el Peru: Determinantes Economicos e Institucionales. *Centro de Investigacion de la Universidad del Pacifico*, 43.



ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema:

“EJERCICIO DEL DERECHO A LA HUELGA DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO Y SU COMPATIBILIDAD CON NUESTRO SISTEMA NORMATIVO”

<u>PROBLEMA</u>	<u>OBJETIVO</u>	<u>HIPOTESIS</u>	<u>CATEGORIAS</u>	<u>METODOLOGIA</u>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿De que manera el abandono del centro de trabajo afecta el contenido constitucional del derecho a la huelga?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar el grado de afectación del abandono del centro de trabajo en el contenido constitucional del derecho a la huelga.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICO</b></p> <p>1º Determinar el grado de afectación de las huelgas declaradas ilegales, por no ejercerse con el abandono</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>El abandono del centro de trabajo afecta significativamente el contenido constitucional del derecho a la huelga.</p>	<p><b>CATEGORIA 1</b></p> <p>Abandono del centro de trabajo.</p> <p><b>CATEGORIA 2</b></p> <p>Contenido constitucional del derecho de huelga</p>	<p><b>DISEÑO</b></p> <p>Cualitativo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Dogmático-Descriptivo</p> <p><b>UNIDAD DE ESTUDIO</b></p> <p>Ordenamiento nacional</p> <p><b>POBLACION</b></p> <p>Ordenamiento nacional</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>No probabilística</p>



	<p>del centro de trabajo en el contenido constitucional del derecho a la huelga.</p> <p>2° Determinar de qué manera el contenido esencial al derecho de huelga y sus limitaciones establecidos por ley durante el abandono del centro de trabajo afecta el contenido constitucional del derecho a la huelga.</p>			<p><b>TECNICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Observación.</li><li>• Análisis documental.</li></ul> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ficha de observación.</li><li>• Ficha de análisis documental.</li></ul>
--	--	--	--	---