



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

**UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO
MENCIÓN: CIVIL Y COMERCIAL**



**"LA HUELGA: MEDIO DE ACCIÓN SINDICAL, CONFLICTO
Y/O SOLUCIONADORA DE CONFLICTOS, DEL DERECHO
COLECTIVO PERUANO, PERÍODO 2012"**

TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN DERECHO

PRESENTADO POR:

ABOG. ROBERTO PAULO BORDA GUTIÉRREZ

ASESOR:

DR. DANIEL HARVEY GUTIERREZ

ICA-PERÚ

2017

Dedicatoria

La presente tesis está dedicado a todas aquellas personas que me brindaron su apoyo para poder seguir adelante en el desarrollo de mi trabajo.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, por su preocupación de brindar servicios de posgrado para seguir evolucionando profesionalmente.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica por preocuparse en el desarrollo de estudios de posgrado de acuerdo a las necesidades de los interesados.

A los docentes de la EPG-UNICA por las enseñanzas que brindaron permanentemente.

Al Asesor de la Tesis Dr. Daniel Harvey Gutiérrez por su apoyo, asesoramiento permanente en la búsqueda de la calidad en el trabajo desarrollado.

A todas aquellas personas que pudieron hacer posible el desarrollo de mi trabajo.

A mi familia por el apoyo permanente, desinteresado que siempre me brindó para alcanzar mis metas personales.

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE	iv
RESUMEN	vi
ABSTRAC	viii
CONTRACARATULA	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I MARCO TEÓRICO	13
1.1 Antecedentes	13
1.2 Bases Teóricas	15
1.3 Marco Conceptual	51
CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	54
2.1 Situación del Problema a Estudiar	54
2.2 Formulación del Problema	55
a) Problema General	55
b) Problemas Específicos	55
2.3 Justificación e Importancia de la investigación	55
2.4. Objetivos de la investigación	56
2.4.1. Objetivo General	56
2.4.2. Objetivo Especifico	56
2.5. Hipótesis de la investigación	57
a) Hipótesis General	57

b) Hipótesis Específicos	57
2.6. Variables de la investigación	57
a) Identificación de variables	57
b) Operacionalización de Variables	58
CAPITULO III	
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	59
3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación	59
3.2. Población – Muestra	60
CAPITULO IV	
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS INVESTIGACIÓN	61
4.1. Técnicas de Recolección de Datos	61
4.2. Instrumentos de Recolección de Datos	61
4.3. Técnicas de Análisis e Interpretación de Resultados	61
CAPITULO V	
CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	62
CAPITULO VI	
PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y RESULTADOS	65
DISCUSIÓN	88
CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES	91
FUENTES DE INFORMACIÓN	92
ANEXOS	95

RESUMEN

La presente tesis es un estudio descriptivo de corte transversal, efectuados en 112 personas encuestadas que opinaron en cuanto al tema sobre la Huelga en el distrito de Ica.

Para el desarrollo de la presente utilizamos como instrumentos la encuesta que fue aplicada satisfactoriamente a todas las personas encuestadas. Para analizar la información se utilizó un paquete estadístico SPSS versión 15.0. Los resultados obtenidos en el presente encontramos que en cuanto que si los trabajadores están de acuerdo con las huelgas podemos ver que un 58% de las personas encuestadas están de acuerdo ya que tiene varios motivos para la realización de esta paralización encontrando que un 46% aducen que el motivo que los lleva a realizar dicha marcha son las mejoras en las condiciones labores son los que mientras que un 36% que el motivo es el aumento salarial. En cuanto a si los trabajadores están afiliados a algún sindicato para luchar por sus derechos encontramos que un 63% están afiliados y un 37% no lo están ya que no confían en los sindicatos porque no luchan por todos los beneficios que les corresponden como trabajador por lo que al llegar a nuestras conclusiones podemos encontrar un incremento en las movilizaciones. En cuanto si Así podemos aprecia que el en Perú la tasa de asociación sindical es porcentualmente baja y las condiciones de trabajo han cambiado, dando lugar a cambios en la contratación laboral como contratos de trabajo a término definido, contratos de trabajo por obra labor, además, de la tercerización o flexibilización laboral. Estos procesos de apertura económica han sido devastadores para el derecho colectivo del trabajo, especialmente, para la Libertad Sindical (derecho de asociación sindical, derecho de negociación colectiva y derecho de huelga) donde se encuentra el triángulo indisociable.

Las mejores condiciones de trabajo se vieron plasmadas en diferentes reglamentaciones como Constituciones de los Estados y Leyes Laborales encontrándonos con el auge del derecho laboral en lo individual y colectivo, junto con las normas sobre seguridad social en pensiones, salud y riesgos

laborales. De la lucha social en las calles para la búsqueda de mejores condiciones de vida para los obreros en Perú y otros países del mundo, la huelga dejó de ser un delito y paso a ser un derecho cuya garantía estaba dada por el legislador. Así podemos apreciar que para Montoya Melgar¹, es importante establecer la distinción que existe entre la huelga y el conflicto colectivo, así señala que: “La primera distinción que se impone al tratar de delimitar la noción jurídica de la huelga es la que separa huelga y conflicto colectivo. En efecto, y pese al frecuente uso indiscriminado de uno y otros conceptos, la huelga es un fenómeno distinto del conflicto colectivo. Mientras que éste es, en esencia, una situación de disidencia recaída sobre un interés colectivo, la huelga típica es un medio de presión laboral con cuyo ejercicio se quiere, más que exteriorizar o dar formalidad jurídica a una controversia de hecho, forzar al antagonista laboral – la asociación patronal, el empresario o empresarios afectados por la contienda – a adoptar un comportamiento con el que se satisfaga el interés de los trabajadores y, al hacerlo, se dé solución al conflicto colectivo.

PALABRAS CLAVES: Movilización, Lucha, paralización, conflicto, sindicalización, antagonista, laboral.

ABSTRAC

The present thesis is a descriptive cross - sectional study, carried out in 112 people that were interviewed on the topic of the Strike in the district of Ica.

For the development of the present we use as instruments the survey that was applied satisfactorily to all the people surveyed. To analyze the information, a statistical package SPSS version 15.0 was used. The results obtained in the present we find that in that if the workers agree with the strikes we can see that 58% of the people surveyed agree because they have several reasons for the realization of this paralysis finding that 46% That the reason that leads them to carry out such a march are the improvements in the conditions of work are those that while 36% that the reason is the salary increase. As to whether workers are affiliated with a union to fight for their rights, we find that 63% are affiliated and 37% are not, since they do not trust unions because they do not fight for all the benefits that correspond to them as a worker for Which when arriving at our conclusions we can find an increase in the mobilizations. In this way, we can see that in Peru the union membership rate is percentage low and the working conditions have changed, giving rise to changes in labor contracting as definite employment contracts, labor contracts for labor, in addition , Of outsourcing or labor flexibility. These processes of economic openness have been devastating for the collective right to work, especially for Freedom of Association (right of association, right of collective bargaining and right to strike) where the triangle is inseparable.

The best working conditions were embodied in different regulations, such as State Constitutions and Labor Laws, with the rise of labor law in the individual and collective, along with social security regulations in pensions, health and occupational risks. From the social struggle in the streets to the search for better living conditions for workers in Peru and other countries of the world, the strike ceased to be a crime and became a right whose guarantee was given by the legislator. Thus we can see that for Montoya Melgar, it is important to establish the distinction that exists between strike and collective conflict, as follows: "The first distinction that is imposed in trying to delimit the legal notion

of a strike is that which separates strikes and Collective dispute In fact, despite the frequent indiscriminate use of one or other concept, a strike is a phenomenon different from collective conflict. While this is, in essence, a situation of dissidence relapsed into a collective interest, the typical strike is a means of labor pressure with the exercise of which is wanted, rather than externalize or give legal formality to a de facto controversy, force the labor antagonist - the employers' association, the employer or employers affected by the dispute - to adopt a behavior which satisfies the interests of the workers and, in doing so, to resolve the collective dispute.

KEY WORDS: Mobilization, Struggle, paralysis, conflict, unionization, antagonist, labor.

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA
ESCUELA DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO
MENCIÓN: CIVIL Y COMERCIAL**

**“LA HUELGA: MEDIO DE ACCIÓN SINDICAL, CONFLICTO
Y/O SOLUCIONADORA DE CONFLICTOS, DEL DERECHO
COLECTIVO PERUANO, PERÍODO 2012”**

TESIS

**PRESENTADO POR:
ABOG. ROBERTO PAULO BORDA GUTIÉRREZ**

**ASESOR:
DR. DANIEL HARVEY GUTIERREZ**

INTRODUCCIÓN

En la vida del derecho han ocurrido hondas transformaciones, pero, sin duda, el desarrollo del derecho laboral ha constituido sin duda uno de los aspectos de mayor importancia en la vida jurídica y social de los pueblos recordemos, como el Laissez Faire, Laissez Passer en toda las consecuencias que la revolución industrial produjo en la vida de la humanidad negaba la intromisión del legislador en la relación de obrero - patronal.

Así la intervención de la norma jurídica en las relaciones entre particulares (empresarios - trabajador), en cambio en el ámbito del derecho existe pertenencia totalmente al derecho privado; los hechos sociales obligaron abrirle paso a una nueva concepción, según el cual el legislador se vio forzado de imponer las condiciones a favor de la parte más débil, aquella que el brasileño Cesariano Junior denomino el “hiposuficiente jurídico”

La evolución del desarrollo del derecho laboral en el siglo XX se manifiesta por una parte, en las leyes, por la otra en los hechos sociales y el más importante es el fenómeno sindical y cuya más importante manifestación son los conflictos colectivos.

Así la huelga, que es la cesación concertada de labores de hecho de presión para obtener determinados fines, está al principio del ordenamiento jurídico. Es un aspecto de la violencia que como tal recibe un tratamiento drástico pero el fenómeno sindical y la huelga se abren paso por encima de las prohibiciones de las leyes escritas y logran su reconocimiento formal en la legislación y en las costumbres de todos los pueblos.

El origen que vimos del derecho colectivo del trabajo coincide con el origen del sindicato en el mundo que tuvo diferentes etapas comenzando con la represión, pasando por la tolerancia hasta llegar a la protección. En nuestro país la historia se dio de otra forma, y los primeros sindicatos surgen a impulsos de determinadas ideologías.

Se suele relatar el origen del sindicato muy vinculado al proceso que se siguió en Francia, ya que en definitiva, allí tuvo su origen una de las dos grandes revoluciones que marcan este comienzo, la Revolución Francesa una, y la

revolución industrial, otra a partir de la máquina de vapor, y la posibilidad de la producción en masa.

Es en ese contexto, cuando, comienzan a desaparecer algunas de las normas del período represor. Y es hacia fines del siglo XIX que se comienza a dar un reconocimiento legal.

Luego se comienza a entender que la unión de trabajadores es necesaria en ese cometido de lograr un equilibrio entre esos poderes en juego. Y por lo tanto se entiende que ese movimiento inevitable de que personas de una misma categoría profesional se reúna para la defensa de sus intereses en común. Desde ese momento el sustento ético será de algún modo la que de garantía del respecto por la dignidad humana.

El Autor

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES:

Los estudios sobre huelgas y organización sindical, en el Perú, se han abordado principalmente desde el ámbito del derecho y la historia. Así por ejemplo, el estudio de Jorge Santistevan (1980)³⁵ examina la relación entre la evolución legal, el desarrollo del movimiento obrero y las diferentes políticas del Estado, desde comienzos del siglo XX hasta la conclusión del decenio militar. Los avances en materia de investigación económica han sido más bien limitados. Las escasas referencias económicas corresponden fundamentalmente a artículos de Javier Iguñiz (1997)²³. Este hecho contrasta con la oportunidad casi única de tener variables laborales, como indicadores de huelgas en el sector privado¹ (número de las mismas, trabajadores comprendidos y horas hombre perdidas), con datos de alta frecuencia (mensual)². Por tanto, existe un campo amplio de investigación económica empírica que explorar y el presente es un primer paso centrado en los determinantes económicos e institucionales que explican las variaciones en la actividad huelguística en el Perú contemporáneo.

La discusión teórica internacional gira en torno a la determinación o el contexto bajo el cual se desarrolla el movimiento huelguístico. Trabajos como los de Robert Franzosi (1989)³⁴ y Javier Silvestre (2004) intentan exponer un marco de referencia en el que se conjuguen las dos aristas principales de esta discusión. Ciertamente, la protesta laboral puede entenderse como un fenómeno económico o como un fenómeno social-

¹ Más precisamente se trata de huelgas en empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, que incluye también a empresas y organismos públicos descentralizados

² Como se sabe, la única otra variable laboral de frecuencia mensual disponible a escala nacional es la variación de empleo en empresas urbanas con diez y más trabajadores. Para una revisión detallada de los avances recientes en el estudio de la economía laboral en el Perú y las tareas pendientes pueden consultarse Yamada (2004) y Chacaltana, Jaramillo y Yamada (2005)

político enmarcado dentro de los límites institucionales impuestos por una legislación concreta.

Los trabajos que abordan el tema de la huelga como un fenómeno económico tienen su inicio con el estudio de Albert Rees (1952)³², y posteriormente con el trabajo de Ashenfelter y Johnson (1969)². El primero trata de explicar la coincidencia de ciclos entre la actividad económica y el movimiento huelguístico, debido a cambios en el poder de negociación. Así, durante los movimientos ascendentes del ciclo económico se acentúa la protesta laboral, debido a que los trabajadores tienen mayor poder de negociación, esto es, tienen mayores oportunidades de empleo; mientras que el empleador tiene problemas para contratar nuevos trabajadores, al mismo tiempo que le es más difícil detener el proceso productivo. De otro lado, durante los movimientos descendentes del ciclo económico, el poder de negociación de ambas partes se mueve en sentido contrario.

Sin embargo, el cambio en el poder de negociación no explica por sí solo toda la actividad huelguística, Fransozi (1989)³⁴ acota que debe existir falta de información entre los actores, pues si se supone que éstos están bien informados, las variaciones del poder de negociación repercutirían en cambios en las remuneraciones más que en la actividad de protesta. El segundo trabajo de importancia, Ashenfelter y Johnson (1969)², extiende a tres el número de participantes dentro del proceso de negociación desde el punto de vista teórico además del empleador y el líder sindical, examina por separado al grueso de los trabajadores pertenecientes al sindicato. Asume que tanto el empleador como el líder sindical tienen información completa, pero los demás trabajadores no. El líder sindical conoce las expectativas de los trabajadores y las pretensiones del empleador, y la huelga surge como un mecanismo de presión para alinear ambas expectativas. Sin embargo, este modelo perdería validez en contextos en los que trabajadores sindicalizados tienen acceso a un conjunto de información similar al que accede la dirigencia sindical. El punto en común de estos dos trabajos reside en la asimetría de información como motor de presión para la protesta laboral.

Estudios siguientes trataron de desagregar la base de información para la determinación del movimiento huelguístico. Incluyeron otro tipo de variables que influyen sobre la decisión de los trabajadores, tales como el nivel de desempleo, la duración de la negociación anterior, tamaño de la firma, características demográficas de las industrias, así como del grupo negociador, entre otros. De este modo, los trabajos se extienden a distintas maneras de ver el conflicto: huelgas como producto de errores de negociación, como resultado de información incompleta, su relación con el desempleo, probabilidad de ocurrencia de acuerdo a los costos para el sindicato y para la firma, duración de la huelga determinada por estado del mercado laboral y del mercado de productos, simultaneidad en la determinación de huelgas y salarios, entre otros.

1.2 BASES TEÓRICAS

1.2.1 LA HUELGA

El término huelga deriva del castellano “Holgar” y éste del latín “Huelgo” que significa “descansar, tomar aliento”, “estar ocioso, no trabajar”. Pero esta derivación no tiene relación con la huelga desde el punto de vista laboral.

El significado laboral lo hallamos en su origen etimológico. Proviene de la palabra francesa “GREVE”.

Esta palabra se utilizaba en Francia para designar a una plaza, playa o espacio llano, cuya superficie estaba cubierta de guijarros; que era un terreno al cual el río había arrastrado arena y pequeñas piedras, llamándose por ello Plaza de Greve. Los obreros que se encontraban desocupados concurrían a dicho lugar y los empleadores acudían al lugar a contratarlos. Asimismo, cuando los trabajadores se mostraban descontentos con las condiciones de trabajo, se colocaban en el Greve (en la huelga) donde esperaban mejores propuestas. Este es el origen que explica el sentido de la palabra huelga que nosotros entendemos como la cesación voluntaria y colectiva del trabajo que realizan los trabajadores por decisión propia y en defensa de sus intereses.

La huelga es un derecho de los trabajadores, que es reconocido por los estados democráticos como medio de defensa extrema de los trabajadores frente a la oposición de la empresa en la solución de conflictos colectivos de trabajo.

Una cuestión fundamental en la huelga es la que se refiere a su finalidad, pues debe perseguir únicamente fines socio – económicos o profesionales. Las reuniones tumultosas que no tengan los caracteres señalados o que traten de intimidar a una persona, corporación o autoridad, para que ejecute u omita algún acto reservado a su libre determinación, quedarían sometidas al derecho común como actos delictuosos. Además, la huelga está autorizada cuando se declara y notifica previos los procedimientos de acuerdo a la ley, no así la que se produce en forma intempestiva, sin cumplir los trámites requeridos.

La huelga debe ser realizada voluntariamente. La voluntariedad debe ser expresada en votaciones de acuerdo con los procedimientos establecidos, debiendo estar trabajadores de acuerdo en forma mayoritaria. La huelga acordada por la mayoría de los trabajadores obliga a la minoría de ellos a acatarla.²²

El carácter pacífico de la huelga consiste en que ésta se debe realizar sin existencia de violencia; además, debe realizarse con abandono del centro de trabajo. El solo hecho de notarse acciones violentas en estas mediadas de huelga, las convierte en ilegales.

Existen dos formas de definir a la huelga la "estática" y la "dinámica", la primera conceptúa a la huelga como la cesación continua de labores con abandono del centro de trabajo, decidida por los trabajadores en procura de cautelar intereses profesionales. La segunda conceptúa a la huelga como toda alteración en la forma normal de prestar el servicio y que procura satisfacer los intereses de los trabajadores sin distinción alguna.

El Tribunal Constitucional ha desarrollado los alcances y fines de la huelga en la sentencia referida al Expediente Nº 008-2005-PI/TC. En primer lugar

el Tribunal, siguiendo a la legislación nacional, se adhiere al modelo estático previsto en la legislación vigente, conceptuando a éste derecho como "el abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por Ley.

En contraposición a ello el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional de Trabajo (CLS) ha señalado que todas las modalidades de huelga deben ser admitidas.¹⁶

Por otro lado, el Dr. Luis Aparicio Valdez, en sus opiniones sobre la concepción de este derecho, Manifiesta que: "sobre la determinación del concepto de huelga caben dos posiciones, en cierta forma contrapuestas. La primera, que llamaremos clásica, entiende por huelga la cesación colectiva del trabajo en forma mayoritaria, voluntaria y pacífica por parte de los trabajadores. La segunda, denominada por sus propios seguidores posición contestataria, conceptúa como huelga a toda perturbación en la manera habitual de cumplir con las prestaciones laborales".

El ius laboralista Pasco Cosmópolis, al referirse a la definición de huelga del Art. 72 de la LRCT manifiesta que denominar la suspensión y no abstención o abandono, como hacen algunas legislaciones, es preferible porque tiene un contenido jurídico más preciso. Abstención hace referencia al acto unilateral del trabajador, lo cual no es incorrecto desde que la huelga es derecho de los trabajadores, pero omite su correlato en el contrato, vale decir, en la relación jurídica con el empleador. Abandono tiene una connotación peyorativa que lo aproxima a la conducta laboral. Suspensión es, en cambio, un concepto de clara connotación jurídica, que encaja, por lo demás, con lo preceptuado en nuestro país por el decreto Legislativo Nº 728, donde el ejercicio del derecho de huelga es precisamente una causa explícita de suspensión del contrato (art. 45, inciso h).

El origen concertado de la huelga es también un atributo necesario que aparece recogido en prácticamente todas las definiciones doctrinarias y legales. La ley pone el acento en que el acuerdo debe ser mayoritario, incorporando el adjetivo; lo cual concuerda con la exigencia material que la propia ley señala como requisito para su validez.

Todas las disciplinas del Derecho en general, aquella que se caracteriza por el constante cambio y evolución es la del Derecho Laboral, y siendo el objeto del Derecho dar respuesta a los fenómenos sociales que ocurren en la sociedad, es función del Derecho ser sensible y adaptarse a los cambios y a las transformaciones que se producen y se caracterizan en el presente siglo.

1.2.2. CONCEPTO JURÍDICO DE HUELGA

El Derecho Colectivo del Trabajo se sostiene en tres pilares fundamentales: El sindicato, la negociación colectiva y la huelga. La inexistencia o defecto de uno de ellos imposibilita la existencia del Derecho Colectivo.

Encontramos que los elementos constitutivos o consustanciales a la huelga son la autonomía colectiva, el pluralismo, el conflicto y la autotutela.

La autonomía colectiva define al sindicato y comprende tanto el aspecto normativo, como el organizativo, económico y hasta el político de la organización sindical, para hacerla valer frente a la empresa, el Estado y otras organizaciones de similar naturaleza.

La autonomía colectiva y el pluralismo posibilitan la comprensión del conflicto entre trabajadores y empleadores, que exigirá la existencia de medios de solución acordes con la naturaleza del enfrentamiento.

La autonomía es entendida como la defensa ejercida por los propios trabajadores a través de la huelga.³

1.2.2.1. CONSECUENCIAS DE LA HUELGA

Vivimos en tiempos difíciles a nivel económico y la huelga cobra más fuerza en boca de los sindicatos, para las empresas privadas y para los

funcionarios, que sin ir más lejos, están convocados mañana a una huelga.

La huelga es el acto por el cual los trabajadores no acuden a sus puestos de trabajo como medida de presión y reivindicativa para hacer valer sus derechos. Fuera de las connotaciones y efectos que pueda tener una huelga en los aspectos que se reclaman, muchos trabajadores desconocen los efectos económicos y laborales de secundar una huelga.

Efectos económicos para los trabajadores en huelga

Si yo no voy a trabajar porque esté de huelga, ese día no cobraré mi salario. Esta es la primera consecuencia, lógica también. El trabajador de la empresa pública o privada que secunde una huelga, no cobrará el salario de ese día ni la parte proporcional de los complementos que tenga establecidos.

Por contra, no se podrá descontar inicialmente la parte proporcional de la paga extra aunque sí se disminuirá el importe de la extra cuando toque cobrarla si el trabajador ha estado en huelga. A efectos económicos, la cuantía a descontar dependerá de cada convenio colectivo y de cómo se hagan los repartos salariales dentro de cada empresa.

Como vemos, la primera consecuencia es clara para nuestra economía. Ir de huelga no es gratis y perdemos dinero por reclamar y hacer valer nuestros derechos.

Efectos laborales en las huelgas

Existen dos tipos de huelgas; legales y autorizadas por el Ministerio de Trabajo o ilegales, que son todas las huelgas que no se han comunicado en tiempo y forma y no cuentan con el respaldo de la administración. Si una huelga es ilegal, la empresa puede abrir un expediente disciplinario al trabajador y aplicar el régimen sancionador que la empresa tenga en vigor.

En el caso de huelgas legales, los trabajadores que secundan una huelga, suspenden su contrato de trabajo durante ese día, por lo que no existe relación laboral durante todo el tiempo que dure la huelga. El contrato se

reanuda una vez expire el plazo de la huelga, pero durante ese periodo de tiempo, se pierde la acción protectora de la Seguridad Social.

Por ejemplo, si nosotros caemos en situación de incapacidad temporal durante una huelga y la hemos secundado, no tenemos derecho a la prestación económica por baja laboral durante los días de huelga. Tengamos presente que a efectos legales, ese día de huelga no hemos sido trabajadores de la empresa y por tanto no computan a efectos de Seguridad Social.

Si la huelga fuese ilegal y no tiene las oportunas autorizaciones, la prestación económica por la incapacidad temporal se pierde totalmente, con lo cual, el perjuicio económico es sustancial para el trabajador que cae en baja por enfermedad o accidente.

Los días de huelga no computan porque no se cotiza, ni para desempleo ni para la jubilación.

Estos factores hay que tenerlos en cuenta también en todo caso, dado que existen infinidad de huelgas que se enquistan y no tienen una solución a corto plazo.

Reflexiona siempre antes de la huelga

Secundar una huelga es una cuestión muy seria y requiere una reflexión personal muy profunda. No basta con dejarnos llevar por la marea de las voces que apunten a favor o en contra de una protesta laboral de esta índole, dado que los perjuicios económicos para las empresas, trabajadores y resto de agentes económicos son de una cuantía muy importante.

Tener claro todo lo que significa acudir a una huelga es un hecho de responsabilidad y la información debe primar en todos los frentes, al igual que hacemos siempre que tenemos que tomar una decisión importante. Secundar una huelga o no, es una de las decisiones laborales más importantes que hay que tomar dentro de nuestra vida laboral.

Las consecuencias de la huelga pueden explicarse según en qué medida afectan a los distintos sujetos afectados:

Los trabajadores huelguistas. El ejercicio del derecho de huelga de acuerdo con las prescripciones contenidas en el RDL 17/1977 produce el efecto de suspender el contrato de trabajo con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, y no puede dar lugar a sanción alguna, ni disciplinaria ni de otro tipo.

Salario. El ejercicio del derecho de huelga conlleva de forma natural la pérdida de la retribución correspondiente al período de su duración, tanto la de los días en que les correspondía prestar servicios efectivos como la de los siguientes: (No vulnera el derecho de huelga el establecimiento de un sistema de control para determinar los trabajadores que secundaron la huelga en los distintos centros de trabajo de la empresa a efectos del correspondiente descuento del salario.

Descuentos salariales: conceptos sobre los que opera La retribución que el empresario puede detraer por cada día de huelga comprende no sólo el salario de la jornada - salario base y complementos salariales, sino determinados conceptos de salario diferido, que según la doctrina jurisprudencial son los siguientes:

1. La parte proporcional de las pagas extraordinarias, incluidas las de participación en beneficios. El descuento debe efectuarse en la fecha en que se proceda a su abono, no estando autorizado el empresario para anticipar descuentos futuros por un pago salarial que no se ha realizado.
2. La parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal correspondiente a la semana en que se produce la huelga. La falta de prestación de trabajo como consecuencia de la huelga en todos o algunos días laborables de la semana lleva consigo la pérdida de la parte proporcional del salario que corresponde a los días de descanso semanal.

Alta y cotización Los efectos son distintos según la huelga afecte a la totalidad de la jornada del trabajador o a parte de ella.

- **Huelga total:** Si la huelga afecta a la totalidad de la jornada, el trabajador permanece en situación de alta especial en la Seguridad Social mientras dure la huelga, lo que supone el mantenimiento del alta formal pero con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y del propio trabajador.
- **Huelga parcial:** Si la huelga afecta a parte de la jornada, el trabajador continúa en situación de alta real durante toda la jornada, con independencia del número de horas trabajadas.

Se mantiene la obligación de cotizar por la retribución percibida por el tiempo trabajado, cotizándose por los salarios realmente percibidos aunque su importe resulte inferior a la base mínima de cotización para la categoría profesional de que se trate.

Responsabilidades. La realización de actos lesivos del derecho de huelga por parte del empresario o su irregular ejercicio por parte de los trabajadores puede dar lugar a responsabilidad administrativa, penal, civil y laboral.

Los trabajadores no huelguistas. El contrato de los trabajadores que no participan en la huelga continúa en vigor, no pudiendo considerarse suspendido. La obligación de trabajar subsiste para ellos precisamente por su voluntad de no incorporarse a la huelga y su derecho al salario permanece intacto.

El empresario deberá abonar el salario a los trabajadores no huelguistas aunque no pueda darles ocupación, salvo los casos expresamente establecidos de cierre patronal, o a la suspensión del contrato por fuerza mayor temporal o debido a la actuación de los piquetes.

El empresario. Los poderes empresariales se encuentran limitados en su ejercicio durante el desarrollo de la huelga, de forma que el ejercicio de las facultades de contratación, organizativas y disciplinarias por parte del empresario no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos del derecho de huelga. Con relación a ésto, podemos destacar la imposibilidad del empresario a sustituir a los huelguistas mediante sustituciones internas (plantilla anterior a la huelga que no la secunden) o externas (trabajadores no vinculados a la empresa o puestos a disposición por una ETT).

Los tribunales consideran ilícita la sustitución interna de los trabajadores huelguistas en cualquiera de estos supuestos:

1. Sustitución por trabajadores de otro centro de trabajo distinto.
2. Cubrir los suministros a los clientes de un centro de trabajo desde otro distinto que no esté en huelga.
3. Sustitución por otros trabajadores del mismo centro de trabajo, de igual o superior nivel profesional.
4. Ampliación de la jornada de los trabajadores que prestan servicios en la empresa a través de empresas de trabajo temporal.
5. Cambio del turno de trabajo de los trabajadores que no secundan la huelga.
6. Sustitución de los trabajadores en huelga por los «corretornos» que cubren las bajas en las situaciones de enfermedad, licencias, etc.

1.2.3. NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA

Al explicar el concepto de la huelga, los tratadistas y estudiosos del Derecho Colectivo del Trabajo coinciden en sostener que la huelga es un instituto de autotutela o autoprotección de los trabajadores. Pero cuando se trata de explicar profundamente la naturaleza jurídica de la misma, surgen variantes.

Por un lado, partiendo del concepto de huelga como autotutela, se afirma que la huelga cumple una función equilibradora ante el desequilibrio producido por el poder económico de los empleadores traducidos en el incumplimiento de los derechos de los trabajadores.

También partiendo del concepto de huelga como autotutela, otra explicación de su naturaleza jurídica, es aquella que compara a la huelga como la excepción del contrato no cumplido.

Esta posición recurre a un instituto civil, pero aplicada al campo del derecho colectivo del trabajo en la medida que confiere el derecho a una de las partes a no cumplir con la parte que le corresponde en el contrato, en tanto la otra parte no cumpla con la suya, siendo de esta manera el ejercicio de la huelga un derecho legítimo al cual los trabajadores pueden recurrir para buscar el cumplimiento del empleador.

Una tercera explicación de la naturaleza jurídica de la huelga sostiene que el ejercicio de la huelga es lo mismo que el ejercicio de la legítima defensa, ya que ante una agresión o un incumplimiento de parte del empleador, los trabajadores tienen derecho a protestar, reclamar o defenderse a través de la huelga.

1.2.4. TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA, SEGÚN LA CONSTITUCIÓN Y LA LEY

Actualmente el derecho de huelga en el Perú tiene rango constitucional, al establecerse en el Art. 28 lo siguiente: "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".

El rango constitucional se le otorgó a este derecho en la Carta Magna de 1979, cuyo Art. 55 decía: la huelga es derecho de los trabajadores. Se ejerce en la forma que establece la ley".

Como se notará, la Carta Fundamental de 1979 le otorgaba la titularidad del derecho de huelga a los trabajadores y no al sindicato exclusivamente.

Es por ello que, cuando la convocatoria sea hecha por una organización sindical, la asamblea tiene que decidir la huelga y tiene que estar Integrada no solamente por trabajadores afiliados sino por los no afiliados, a quienes la paralización pudiera afectar.

La constitución de 1993 no es tan específica como el anterior en ese aspecto; sin embargo, la LRCT, al establecer la definición de la huelga en su Art. 72, le da la titularidad de tal derecho a los trabajadores cuando establece que "Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Decreto Ley y demás normas complementarias y conexas".

Para el profesor Mario Pasco, algunas legislaciones reconocen la titularidad del derecho de huelga al sindicato; en otras, la posibilidad de recurrir a la huelga se reconoce a los trabajadores como coalición, entendida éste como agrupación temporal sin estructura jurídica. Lo más frecuente es que se contemplen las dos situaciones, tanto que la declare una coalición como que lo haga el sindicato.²⁵

Por lo antes mencionado, podemos concluir que no es la asamblea sindical la que acuerda la huelga sino la asamblea general de trabajadores, convocada para ese fin por el sindicato.

1.2.5 DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Mario de la Cueva en una de las sesiones del "Primer Coloquio sobre libertad sindical en América Latina", organizado por la OIT, en Ciudad de México del 6 al 14 de setiembre de 1976.

De la Cueva dice: "En todos los escritos, ensayos y libros, hemos sostenido firmemente la unidad del Derecho Colectivo de Trabajo, misma que se encuentra en la doctrina alemana, creadora del término Derecho Colectivo de Trabajo, en la francesa que habla de relaciones colectivas de trabajo, y en la italiana que prefiere la locución derecho sindical".

La doctrina alemana (Hueck Nipperdey), la escuela italiana (arts.39 y 40 de la Constitución de 1946, de donde se analiza: la autonomía sindical, el contrato colectivo de trabajo, sus formas de solución, la conciliación y el arbitraje, y las huelgas y los paros). Y Paul Durand quien hace una distinción paralela: el derecho de las relaciones colectivas de trabajo, comprende cuatro términos "el primero se ocupa de los sindicatos, el siguiente de las convenciones colectivas, el tercero de los conflictos de trabajo, y el cuarto de los procedimientos para la regulación de los conflictos colectivos".

Opina que la escisión del Derecho Colectivo de Trabajo en tres instituciones, que si bien perseguirían una finalidad única, que es el bienestar inmediato de la clase trabajadora y de sus * hombres, y la creación de una sociedad futura en la que cese la explotación del hombre por el hombre, podrían no obstante declararse independientes entre sí, de tal manera que podría suprimirse alguna de ellas, así el caso de la huelga en la Italia fascista, destruye la esencia del Derecho Colectivo de Trabajo: la supresión de la facultad libre de formar sindicatos destruiría la base del estatuto; la negación del derecho a la negociación y contratación colectivas colocaría a los sindicatos en estado de incapacidad para la acción; y la prohibición de la huelga nos regresaría al siglo pasado, cuando la celebración de un contrato colectivo dependió del sentido caritativo del empresario. En las hipótesis presentadas, lo único que subsistiría sería una caricatura del derecho colectivo.

El Derecho Colectivo de Trabajo se desdobra en varios principios e instituciones: la libertad de coalición (libertad sindical) fluye hacia la asociación profesional (negociación colectiva) y la huelga. Aquella es la unión permanente de los trabajadores, en tanto la huelga es el procedimiento que permite obligar a los patronos a aceptar una regulación equitativa de las relaciones de trabajo; y el contrato colectivo plasma dicha regulación. Fue en el coloquio donde queda claro; en A. Latina, con algunas excepciones, no se respetan los principios e instituciones,

particularmente la huelga, con el pretexto de la sindicación, la negociación y contratación colectivas y la huelga misma, obedecían a razones y fundamentos diversos, lo que autorizaba el reconocimiento de una o dos de ellas, con exclusión de otra u otras. Es ahí donde llega al convencimiento de que en las estructuras económicas y capitalistas, la libertad no puede ser seccionada; y toma del informe final de la OIT la tesis que expuso:

"Acerca del concepto en sí de la libertad sindical, un participante recalcó que el mismo estaba constituido por una trilogía indisociable, a saber, el derecho de asociación, el de negociación colectiva y el de huelga. La libertad sindical así entendida era un derecho de carácter político, reconocido a todos los trabajadores sin distinción, incluidos los funcionarios públicos. El ejercicio de dicha libertad posibilitaba la defensa de los derechos ante el estado y los empleadores y garantizaba la justicia social necesaria para que todos pudieran vivir dignamente y satisfacer sus necesidades".

Cuando se relaciona Derecho colectivo y relaciones laborales se destaca por un lado el carácter triangular de aquel en la estructura de los ordenamientos jurídicos y por otra parte los diferentes modelos de sistemas de relaciones colectivas de trabajo a los que podemos referirnos. Comenzaremos por hacer una breve referencia a la triangularidad del derecho colectivo.

I. LA HUELGA COMO MEDIO DE ACCION SINDICAL

La naturaleza de la huelga ha sido un tema constante de discusión. Algunos la han considerado como un medio de acción sindical en la medida que materializa a la autotutela. Otros han visto en ella un conflicto en sí, toda vez que supone un enfrentamiento entre los trabajadores y el empleador. Finalmente, hay quienes la han calificado como un medio de solución de conflictos, en el que una de las partes impone la solución en virtud a una potestad otorgada por el ordenamiento jurídico.

La discusión existente sobre si la huelga debe recibir alguna de estas tres calificaciones en la actualidad ha sido reemplazada por el reconocimiento de su trivalencia. Es decir, ya no se considera a la huelga como un medio de acción, un conflicto o un medio de solución de conflictos, sino como las tres cosas a la vez. Así, Ermida Uriarte señala que, “la huelga es —o puede ser— cualquiera de las tres cosas, y aun las tres a la vez: un conflicto colectivo de trabajo, y una forma de solucionar el conflicto”.

El presente trabajo, por su parte, apunta al estudio de la huelga como medio de acción sindical, es decir, como mecanismo de coacción de los trabajadores frente al empleador.

II. LÍMITES AL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

Como todo derecho, la huelga es susceptible de ser limitada sobre la base de diferentes parámetros. De esta manera, en cada ordenamiento ha sido materia de distintas limitaciones tanto en el campo subjetivo (límites a su titularidad) como objetivo (límites a su ejercicio: forma de manifestación o fines permitidos). Sin embargo, tal como sucede con todo derecho, los límites que se le impongan no pueden dejar de lado su contenido esencial.

Para los efectos del caso, nos interesa especialmente la clasificación realizada por las doctrinas italiana y española sobre, los límites al derecho de huelga, las cuales distinguen entre límites internos y externos, comprendiendo los primeros a aquellos deducibles del concepto mismo de huelga, y los segundos, a aquellos cuya causa se encuentra en la necesidad de atenuar las exigencias de la autotutela con otras derivadas de intereses generales basados en derechos constitucionalmente consagrados, y es que la más grande discusión en materia de límites al derecho de huelga se ha dirigido justamente a establecer si es posible imponer a este límites tanto internos como externos, o únicamente estos últimos.

A lo largo de los años el establecimiento de límites externos ha sido una constante, y su admisión es casi unánime, siendo considerada incluso como una necesidad al interior de una comunidad debido a su fundamento. Sobre dichos límites podemos encontrar como principal ejemplo el mantenimiento de servicios mínimos en las situaciones de huelga en empresas que brindan servicios esenciales para la comunidad.

A nuestro entender, la citada clasificación (límites internos frente a límites externos) está referida al ámbito objetivo de la huelga, es decir, a su ejercicio (cómo y con qué fines puede materializarse una huelga, o incluso contra quién se puede dirigir), en tal sentido, no comprende las limitaciones relacionadas a su titularidad. En efecto, si bien las exclusiones subjetivas del derecho de huelga son consideradas por algunos autores como un límite a ésta, a nuestro entender, su estudio constituye un campo distinto a la clasificación antes mencionada. El estudio de los límites externos, así como de la titularidad del derecho de huelga, resultan realmente interesantes, sin embargo, excederían los alcances del presente trabajo, por lo que únicamente los enunciaremos. En el caso de los límites externos además es preciso tenerlos presente por cuanto los modelos o políticas legislativas sobre el ejercicio del derecho de huelga, se caracterizan por imponer únicamente éstos o acompañarlos de límites internos.

1.2.6. LÍMITES INTERNOS AL DERECHO DE HUELGA

Como se ha indicado anteriormente, los límites internos nacen del concepto mismo de huelga utilizado en cada ordenamiento, en tal sentido, se delinearán de acuerdo con la valoración político-social que se hace en determinado momento y por la modalidad en que se ejerce la huelga, que lleva a que todo lo que no encaje en el concepto construido se considere ilícito, o por lo menos, excluido de la protección legal.

1.2.7. ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DE LA HUELGA

El derecho de huelga como manifestación de la autonomía colectiva (autotutela) comprende la facultad de los trabajadores de utilizar un medio de acción directo para realizar un reclamo. Dicho medio de acción debe, sin embargo, tener ciertas características que eviten que cualquier acto sea considerado como materializado de una huelga. Obviamente, dichos elementos no deben interferir con los fines del Derecho entre sí, sino, únicamente precisar cuándo estaremos ante el ejercicio de la autotutela.

Sobre el particular, Oscar Ermida señala tres elementos básicos de la huelga: primero, la omisión a trabajar, continua o interrumpida, o la alteración del trabajo; segundo, la voluntad de reclamo o protesta; y, tercero, el carácter colectivo del acto.

Notamos pues la elasticidad del primero de los elementos. No se refiere únicamente a una omisión comprendida como suspensión de labores o abandono del centro de trabajo, sino hace referencia además a una “alteración” en la forma de realizar las tareas encomendadas. En otras palabras, será un acto comprendido como huelga cualquier perturbación al desarrollo normal del trabajo, sea porque disminuye, o sea porque se desarrolla de manera diferente a la comúnmente utilizada.

De otro lado, es indiscutible que toda acción huelguística debe tener el ánimo de reclamar algo. No puede tratarse de una mera voluntad de no trabajar (lo que equivaldría a un abandono del centro de trabajo). Tampoco puede consistir en la alteración de las labores, sin que exista una razón reivindicativa, causando un daño al empleador, que incluso podría hacer exigible el pago al empleador de una indemnización por parte del trabajador.

Finalmente, la huelga debe ser colectiva. No puede tener como fundamento la voluntad de un solo trabajador. Si bien el acto en sí podría ser manifestado por un solo individuo como podría suceder en

el caso de una huelga neurálgica), el reclamo debe ser de naturaleza colectiva.

Considerando estos elementos, básicos la definición de huelga sería tan amplia que no podría exigirse una modalidad determinada del acto en que se manifieste.

Pese a la caracterización antes citada (con la que coincidimos absolutamente) los ordenamientos de cada país, han impuesto ciertos límites a materialización de este derecho (límites internos), tanto en lo referido a la forma en que se ejerce, como en las causas que la impulsan (a lo que se vincula, contra quién se puede dirigir acción). Dichos límites pueden responder a dos factores: la modalidad en que se desarrolla la medida de conflicto y los fines perseguidos por la huelga.

1.2.8. LÍMITES DERIVADOS DE LA MODALIDAD EN QUE SE DESARROLLA LA MEDIDA DE CONFLICTO

Los límites de este tipo se encuentran relacionados a la modalidad de huelgas admitidas en cada ordenamiento. La visión sobre el particular ha evolucionado a lo largo del tiempo, y marca en sí la conservación o desaparición de la definición de la huelga, o el simple respeto de sus elementos característicos.

Visión clásica y visión moderna de huelga (la huelga típica)

El considerar si es necesario establecer un concepto de huelga basado en la definición de un acto que pueda ser admitido como tal forma parte de la evolución que ha sufrido dicho derecho. Las posiciones conservadoras han considerado que para calificar un acto como huelga debe cumplirse con ciertos requisitos, adicionales a los elementos característicos mencionados en líneas anteriores. De esta manera, se considera como huelga a la suspensión total de labores con abandono del centro de trabajo. Las posiciones más liberales ven en dicha definición una limitación que, en el nuevo panorama de las relaciones de trabajo, atentaría contra la finalidad de dicho derecho.

Ambas posiciones nos llevan a encontrar dos visiones sobre el particular.

Así pues, existe una visión clásica basada en la identificación de elementos (“esenciales”) comprendidos en la definición de huelga cuya ausencia impediría que un acto sea calificado como tal, para esta visión, tal como se ha señalado, la huelga tendría una única modalidad consistente en el cese total y continuo de labores con abandono del centro de trabajo. De acuerdo a lo indicado, la visión clásica comprendería no sólo la imposición de límites externos al derecho de huelga, sino también de límites internos.

De otro lado, la visión moderna de la huelga, sólo admite la imposición de límites externos en virtud al respeto de otros derechos de igual o mayor jerarquía. En tal sentido, la calificación de un acto como huelga no podría estar sujeta a la forma que toma el mismo, sino únicamente a que reúna las características de alteración de las labores, intención de reclamo y colectividad, no interesa pues si existe suspensión total del trabajo o abandono del centro de labores.

1.2.9. FUNDAMENTOS A FAVOR Y EN CONTRA DE LA VISIÓN CLÁSICA

Pese a lo antes señalado, consideramos que es importante repasar los fundamentos utilizados para restringir la calificación de un acto como huelga a la cesación de labores, total y continua, con abandono del centro de trabajo. Dichos fundamentos están plasmados en tres métodos que llevarían a descartar las denominadas modalidades atípicas (es decir, aquellas que no cumplen con alguno de los rasgos citados) y que han sido rebatidos debidamente por quienes defienden la posición moderna. Sobre el particular, De la Jara nos expone los mismos de la siguiente manera:

a) Incompatibilidad de las modalidades irregulares con el concepto de huelga

El citado método se aplica desde una premisa: la huelga es y será siempre el cese de labores total, continuo y con abandono del

centro de trabajo, y toda acción que se aparte de estas premisas no es huelga.

El método citado resulta totalmente arbitrario, en tanto expulsa de la protección legal acciones que son producto de la evolución del derecho citado, tan sólo por no encajar en una figura preestablecida, sin evaluar las causas, finalidades y lógica propias de estas acciones.

b) Aplicaciones de determinados principios generales

Este método se basa en la aplicación de principios del sistema contractual, tales como la buena fe, la lealtad, la subordinación, la colaboración, entre otros; en el respeto de principios vinculados a las exigencias del sistema productivo (por los que se busca proteger al empleador y ala egresa de ciertos efectos de la huelga), tales como la “equivalencia de sacrificios”, la no comisión de “daño justo” o el respeto de la “organización de la empresa” en el desarrollo de la huelga, y finalmente, en la inadmisibilidad del abuso del derecho de huelga.

Contra la aplicación del segundo grupo de principios, los cuales responden a una visión contractual, se señala que la huelga parte de la reconocida desigualdad que existe entre las partes en un contrato de trabajo, desigual que no se anula con la huelga clásica y que se trata de disminuir con modalidades atípicas. Asimismo, el oponerse contra determinadas modalidades de huelga no puede por el perjuicio que causan es contradictorio con esencia del derecho (causar un daño) que es compartida por la huelga típica. Finalmente, si bien la huelga no puede amparar la destrucción de las instalaciones o la violencia contra personas, la protección de estos derechos no puede ser considerada como un valor supremo que lleve a calificar a las modalidades atípicas de huelga como ilícitas. En cuanto al argumento de que es inadmisibile el abuso del derecho de huelga, fundamentado en que las huelgas atípicas son consideradas como utilización del citado derecho con un fin distinto

al reconocido jurídicamente, el mismo es rebatido primero, por considerar innecesaria la prohibición que dicho argumento contiene al existir otros mecanismos para impedir que el derecho de huelga se aparte de su fin afectando otros derechos (por ejemplo, la aplicación de sanciones penales), segundo, por considerar que el abuso de derecho es una figura de carácter individual mientras que la huelga es un derecho colectivo; y, tercero, por cuanto la finalidad de la huelga típica es la misma que la de las atípicas, buscando todas ellas la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores, siendo discutible prescindir arbitrariamente de esta finalidad en atención a algunas peculiaridades presentes en las modalidades atípicas.

c) Enfrentamiento con otros derechos

Este método es el utilizado para oponerse a las modalidades de huelga en las que existe ocupación del centro de labores, tema que abordaremos de manera particular más adelante.

1.2.10. MODALIDADES ATÍPICAS DE HUELGA

La práctica laboral colectiva ofrece, junto a la manifestación típica de huelga (consistente como se sabe en la cesación del trabajo con abandono del centro de labores) una gran variedad de expresiones de tal derecho (denominadas, huelgas atípicas) sobre las que los diferentes ordenamientos jurídicos acostumbran protegerse estableciendo límites específicos a su desarrollo, cuando no su prohibición. Pese a ello, la dinámica sindical muestra cada día un incremento notable en la utilización de tan eficaces instrumentos de presión por parte de los trabajadores.

a) Modalidades sin suspensión de labores

Como se ha señalado, la visión clásica entiende como huelga a los actos que comprenden una suspensión total de labores. De esta manera quedarían fuera de la protección del citado derecho aquellas modalidades que simplemente no consisten en una suspensión de labores, e incluso aquellas en la que la suspensión es únicamente

parcial, tanto en el plano objetivo (labor en sí) como el subjetivo (grupo de trabajadores que realizan la huelga).

Dentro del primer grupo de acciones excluidas del concepto de huelga, encontraríamos a la huelga de bajo rendimiento (disminución concertada del ritmo laboral por debajo de los niveles normales), la huelga a reglamento (se rechazan las tareas habitualmente realizadas, pero no contempladas en el contrato o en categoría), la huelga de celo (se realiza un minucioso, y hasta excesivo, cumplimiento de la actividad) y la huelga japonesa (se lleva la prestación laboral más allá de lo debido). En el segundo grupo encontraríamos como ejemplo de una suspensión parcial objetiva a la huelga parcial de obligaciones (los trabajadores siguen realizando sus actividades pero absteniéndose de realizar ciertas funciones a su cargo), y entre los supuestos de suspensión parcial subjetiva a la huelga neurálgica (el paro sólo lo realiza un trabajador o un grupo de trabajadores cuyas funciones son de crucial posición en el sistema productivo), la huelga rotatoria (se acuerda el paro sucesivo, y no simultáneo, de los establecimientos y secciones de la empresa), y la huelga parcial del ámbito (el paro afecta sólo a una parte del ámbito en conflicto).

b) Modalidades sin abandono del centro de trabajo

De acuerdo con lo ya manifestado, la división clásica exige que el acto calificado como huelga comprenda el abandono del centro de labores.

Las modalidades que hemos citado anteriormente, al tratarse de actos en los que no hay suspensión total del trabajo, significan a la vez el mantenimiento de los trabajadores en las instalaciones de la empresa, por lo que estarían comprendidas en las modalidades que incumplen con el segundo requisito bajo comentario a ellas se pueden sumar otros tipos de huelga que si bien significan la suspensión total de labores (aunque sea por un espacio corto de

tiempo), no comprenden, o por lo menos, no necesariamente lo hace, el abandono del centro de trabajo.

Así encontramos a la huelga relámpago (paros de breve duración, que detiene las labores, pero no dan oportunidad a los trabajadores de abandonar las instalaciones del empleador), a la huelga intermitente (cuya ejecución se divide en varios momentos, distribuidos dentro del día o en espacios de tiempo mayores) y la huelga de brazos caídos (cesación de las labores pero manteniéndose los huelguistas en su puesto de trabajo).

Sobre las modalidades que no comprenden el abandono del centro de labores, De la Jara señala que “con esta figura no sólo se pretende dar mayor eficacia a la huelga, o responder a algunas actitudes de los empleadores encaminadas a neutralizar los efectos de la huelga (...) sino que también es utilizada para proteger otros derechos como son la estabilizada en el empleo, pago de beneficios sociales y otros vinculados a la defensa del centro de trabajo y del patrimonio que constituye la empresa”.

Dicha posición no es compartida por toda la doctrina, existiendo quienes consideran que el mantenimiento de los huelguistas en el centro de trabajo atenta contra la libertad individual de trabajo de los no huelguistas (quienes se verían impedidos de seguir laborando), así como contra el carácter pacífico que debe tener toda huelga (en tanto toda ocupación constituye un acto violento en sí mismo, al ir contra la voluntad y los derechos del empleador). Sobre el particular, se ha constituido como argumento principal a favor de la ocupación del centro de trabajo, el considerar el tipo de finalidad o motivación que subyace a la acción y a demostrar su compatibilidad con el derecho de propiedad del empleador. En este sentido, se señala que al ocupar el centro de trabajo los trabajadores carecen de un ánimo de hacerse del negocio o destruir los bienes retenidos, y en cambio existe la intención de defender o conseguir determinados derechos o beneficios, no pudiéndose considerar que se atenta contra el derecho

de propiedad del empleador, lo que sí ocurriría si los trabajadores buscasen sustituir en la gestión al empresario o percibir algún tipo de utilidad. En lo que se refiere a la libertad de trabajo, debemos recordar que la misma forma parte del derecho del trabajo, cuyo pilar está en la autonomía colectiva, manifestada, entre otros, en el derecho de huelga. En tal sentido, quien decide no ir a la huelga se opone a una medida de lucha colectiva, que dentro de nuestro ordenamiento tiene una jerarquía superior a las prerrogativas generadas en el ámbito individual del derecho del trabajo, por último, no existe razón para que se limite el derecho de huelga sin antes analizar qué derecho debe primar en un conflicto jurídico y, de llegarse a que los derechos en juego en la controversia tienen la misma jerarquía, buscarse un compatibilidad entre ellos que lleve al sacrificio en el ejercicio de ambos y no de uno solo.

De otro lado, es importante tener presente las ventajas que otorga la huelga que se desarrolla sin abandono del centro de labores, que van desde un menor costo económico (que no siempre se da en la realidad) hasta la función de expresión que cumple este tipo de huelga, la facilitación de información a los trabajadores la democratización del derecho. En tal sentido, estando los trabajadores presentes en la empresa, puede existir una comunicación más directa con el empleador, un contacto con información a la que de otra manera no tendrían acceso (lo que colabora a una mejor negociación), y la posibilidad de que los trabajadores (no dirigentes) tengan una mayor participación en las decisiones gremiales. Todas estas modalidades (sin cese de labores y/o sin abandonar del centro de trabajo), aunque parezca increíble, utilizadas en las circunstancias debidas, llevan a una efectividad de la acción sindical mayor de la que podría alcanzar la huelga típica.

Pese a ello, reiteramos que en la versión clásica de la huelga, estas modalidades no eran consideradas como manifestaciones del citado derecho, mientras en la visión moderna se tiende a aceptarlas.

Allí está la clave para entender por qué la segunda ha venido desplazando a la primera.

1.2.11. LA OIT Y EL CARÁCTER PACÍFICO DE LA HUELGA

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su comité de libertad sindical, se ha manifestado a favor de considerar a las manifestaciones antes descritas como modalidades de huelga, señalando como único límite válido al ejercicio del citado derecho, el empleo de violencia. Es así como el citado órgano descalifica y priva de protección a aquella modalidad o a toda acción gremial cuando pierde su carácter pacífico.

La opinión del comité es absolutamente compartida por nosotros, en tanto, la huelga no puede suponer en ningún caso, la autorización de causar daños materiales directos sobre los bienes de la empresa o bienes particulares, y mucho menos daños personales sobre los trabajadores que no acataron el paro, los dirigentes o incluso terceros.

1.2.12. LÍMITES DERIVADOS DE LOS FINES PERSEGUIDOS POR LA HUELGA

Un segundo grupo de límites internos está referido a los fines que persigue la huelga, y que pueden determinar, contra quien se puede dirigir la acción gremial y bajo qué circunstancias. Ello ha llevado a clasificar la huelga en distintos tipos, los mismos que podrán materializarse en cada sociedad de acuerdo a la legislación vigente en ella.

La huelga profesional

Se trata de huelga por excelencia y está destinada a la discusión de temas vinculados a asuntos estrictamente profesionales o económicos. Está dirigida contra el empleador, con el fin de discutir temas directamente ligados a la situación de los trabajadores en la empresa. De esta manera, forman parte de la discusión comprendida en este tipo de huelga los términos económicos (beneficios, remuneraciones) y

demás condiciones de trabajo (horarios, vacaciones, entrega de uniformes, entre otros).

La huelga política

Sobre la huelga política podemos encontrar dos problemas: el primero, está relacionado a su definición, mientras el segundo (directamente ligado al primero), está referido a su admisión en los ordenamientos jurídicos.

La definición de huelga política no es unánime, pero tienen como factor común el exceder el plano netamente profesional del reclamo, contra el empleador (pese a que sufre las consecuencias del acto sindical) sino contra el estado.

De esta manera, la huelga política, trasciende a las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo y a la esfera de la organización empresarial. Las corrientes conservadoras niegan la posibilidad de amparar bajo la protección del derecho de huelga a actos cuya motivación exceda los intereses profesionales de los trabajadores, y por lo tanto, no se dirijan contra el empleador. En consecuencia, las legislaciones que acogen dichas corrientes consideran ilícitas a la huelga política.

Es importante determinar entonces hasta qué punto la licitud o ilicitud de la huelga positiva está sujeta a la dosis de extra profesionalismo que existe en el reclamo. Ojeda Avilés señala, con relación a la legislación española, que “el móvil político ha de impregnar completamente la huelga para provocar su ilicitud, penal o laboral. El margen de validez que, de acuerdo con la Constitución y las resoluciones del comité de libertad sindical, se otorga a las huelgas político-profesionales, encuentra el rechazo de un sector doctrinal en atención a la posición de privilegio otorgada así a los trabajadores en el campo político, dotados del derecho al voto y del derecho de huelga.

Los diversos niveles de contenido político que se puede encontrar en este tipo de huelgas han llevado a clasificarlas de la siguiente manera:

a) Insurreccional

Aquella que cuestiona y pretende el poder mismo; careciendo de sentido la calificación jurídica, pues el derecho cede el paso a la correlación de fuerzas como consecuencia de la nueva situación.

b) Pura

Aquella que tiene motivaciones extra laborales o ajenas a los trabajadores, en cuanto a sus condiciones económicas y sociales.

c) Mixta o de imposición económica política

Aquella que persigue finalidades de carácter laboral, destinadas a exigir a los poderes del estado la adopción de medidas vinculadas a las condiciones socioeconómicas de los trabajadores.

De acuerdo con dicha calificación, es discutible si la modalidad insurreccional puede ser calificada como huelga. La doctrina se ha inclinado hacia una respuesta negativa. En tal sentido, el verdadero problema se encuentra en la admisión de las otras dos clases (pura y mixta) dentro de la calificación de huelga, siendo discutible su admisión en cada ordenamiento.

Para la posición tradicional, cualquier clase de huelga política se encuentra excluida de protección legal. Para la posición moderna, el derecho de huelga debe abarcar las huelgas políticas mixtas, en la medida que con ellas se hace uso de medios de presión para la defensa y promoción de sus intereses laborales directos, persiguiendo reivindicaciones económicas y sociales. En ese mismo sentido, Miguel Canessa señala, comentando la jurisprudencia española que, "hay evidencias claras de que los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales reconocen que las huelgas políticas, que no buscan subvertir los sistemas normativos, deberían formar parte del patrimonio jurídico de los trabajadores. Coincidimos con esta última posición en tanto es evidente la relación entre las condiciones económicas de los trabajadores y las decisiones políticas que tome el estado. Así pues, "se admite que el interés profesional de los trabajadores no se reduce sólo a la relación con su empleador, sino que también existen

elementos externos que afectan la relación laboral; ejemplo de ellos es la política laboral económica que implemente el Estado”.

Ahora bien, lo expuesto resulta aceptable en plano teórico, sin embargo, su utilidad práctica es discutible, y depende en mucho de lo acertada que resulte la legislación al regular los fines de la huelga.

1.2.13. LA HUELGA DE SOLIDARIDAD

La ilicitud de este tipo de huelga, considerada como aquella realizada con el fin de apoyar reivindicaciones ajenas a los trabajadores en conflicto, se ha apoyado en diversos fundamentos como la injusticia de hacer soportar a los empleadores consecuencias de un conflicto ajeno a su responsabilidad y cuya solución no está a su alcance, así como la inexistencia de un interés directo de los trabajadores que participan en ella.

De esta manera, las legislaciones suelen limitar al derecho de huelga en relación a esta manifestación, a pesar de tratarse de “la más genuina expresión de los intereses unitarios de clase y de la solidaridad trabajadora”. En otros casos se ha optado por admitir la misma siempre que los trabajadores que la ejecuten se beneficien con ella, para los que debe existir un vínculo entre los intereses de éstos y los trabajadores apoyados.

En cualquier caso, debemos tener presente que la licitud de este tipo de huelga, como sucede con la huelga política, implica realizar una valoración a partir del interés de los trabajadores y no del de los empleadores, quienes “sólo perderán una pequeña parte de los substanciosos beneficios económicos que habitualmente perciben.

Sobre el particular, el comité de libertad sindical se ha limitado a sostener que la legitimidad de la huelga de solidaridad, depende de la legitimidad del conflicto principal, no del conflicto en que participan los trabajadores solidarios.

A nuestro entender, lo manifestado por el comité. Consideramos que, en tanto la huelga tiene una naturaleza gremial, la solidaridad puede ejercerse

siempre que la misma pueda incidir en el resultado de la huelga a la que pretenden apoyar. Para ello deberá existir un nexo entre los empleadores a quienes afectan las huelgas realizadas (principal y solidaria). Así, procederá este tipo de huelga cuando se trate de dos empresas de un mismo grupo económico, como por ejemplo, el Banco de Crédito y Pacífico Peruano Suiza (miembros del grupo Credicorp)

En este caso es obvio que el nexo entre ambos empleadores puede llevar a encontrar una solución al conflicto, es discutible si el mismo razonamiento es aplicable a dos empresas totalmente desvinculadas, como sería el caso de minera Yanacocha y Telefónica del Perú, aun peor si aplicaremos el citado criterio a dos empleadores de distinto sector como pueden ser un Ministerio y una empresa privada de transportes.

1.2.14. LA HUELGA POR MOTIVOS ECONÓMICOS (CONFLICTOS DE INTERÉS) Y LA HUELGA POR MOTIVOS JURÍDICOS (CONFLICTOS DE DERECHO)

La huelga por motivos económicos es aquella que se realiza con el fin de regular o modificar la regulación existente sobre determinada materia (conflicto de interés). Por su parte, la huelga por motivos jurídicos es aquella que procede ante un conflicto de derecho, es decir, derivado de la interpretación o aplicación de una norma ya existente.

1.2.15. LA HUELGA EN EL PERÚ

Es un derecho cuyo ejercicio no es deseado, pero que de no existir, los trabajadores no tendrían mecanismo efectivo y rápido de defensa de sus derechos.

La huelga ha sido la Institución del Derecho de Trabajo cuya evolución sirve para mostrar o reflejar lo que la mayoría de instituciones laborales ha tenido que recorrer, nacer, y ser proscrito y tipificado como un delito y un ilícito civil hasta convertirse en un derecho consagrado.

El artículo 72 de LRCT, señala que la huelga “es el derecho de los trabajadores que consiste en la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica, con abandono al centro de trabajo”

a. Trabajadores Excluidos

Se exceptúa de la suspensión de actividades a los trabajadores que desarrollan labores indispensables para la empresa, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

b. Huelga en los Servicios Públicos Esenciales

Por la importancia que tiene para la vida, la salud, la seguridad, etc. de las personas ajenas a la relación laboral, los servicios públicos esenciales requieren de un tratamiento especial cuando se trata de la suspensión de labores por recurrirse a la huelga. 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 replazos. 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 la ley, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.

TIPOS DE SERVICIOS PÚBLICOS CONSIDERADOS COMO ESENCIALES

1. Sanitarios y de salubridad
2. Limpieza y saneamiento
3. Electricidad, agua, desagüe, gas y combustible
4. Sepelio, inhumaciones y necropsias
5. Establecimientos penales
6. Comunicaciones y telecomunicaciones
7. Transporte
8. De naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional
9. Administración de justicia
10. Otros determinados por ley

c. Calificación y Ratificación de la Huelga

Para la DECLARACIÓN O CALIFICACIÓN de la huelga se requiere:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad. Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.

- c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco días útiles de antelación o con diez, tratándose de servicios públicos, acompañando copia del acta de votación.
- d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

d. Huelga Ilegal

- 1. Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente
- 2. Que con ocasión de aquella se hubiesen producido actos de violencia sobre bienes y personas
- 3. Por incurrir en alguna modalidad irregular de huelga (trabajo a desgano, ritmo lento, secciones neurálgicas, etc.)
- 4. Por no cumplir con las formalidades que se exigen para empresas que prestan servicios públicos esenciales
- 5. Por no ser levantada luego de notificado el Laudo Arbitral o Resolución que ponga fin a la controversia.

Declarada la ilegalidad de la huelga mediante resolución consentida o ejecutoriada, los trabajadores deben reincorporarse al día siguiente de notificados por el empleador mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal bajo constancia notarial del Juez de Paz y a falta de éstos, bajo constancia policial

La huelga concluye por acuerdo de las partes en conflicto, por decisión de los trabajadores, por Resolución Suprema del MTPE, por ser declarada ilegal. La decisión de unilateral de los trabajadores debe ser comunicada al empleador y a la AAT por lo menos con 24 hrs. De anticipación.

e. Conclusión de la Huelga

- 1. Por acuerdo de las partes en conflicto.

2. Por decisión de los trabajadores, debiendo ser comunicada al empleador y a la AAT por lo menos con 24 horas de anticipación.
3. Por haberse solucionado el pliego de reclamos mediante resolución de la AAT.
4. Por ser declarada ilegal, debiendo los trabajadores una vez consentida o confirmada la resolución correspondiente, reincorporarse al día siguiente del requerimiento colectivo efectuado por el empleador, mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo, bajo constancia notarial o de Juez de Paz y, a falta de éstos, bajo constancia policial.

f. Limitación al Derecho de Huelga

No están amparadas por la presente norma, las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo o 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.

1.2.15. CONSECUENCIAS NEGATIVAS Y POSITIVAS DEL CONFLICTO

El conflicto trae en la organización una serie de consecuencias, con respecto a las positivas se tienen:

1. El conflicto estimula el análisis crítico. De acuerdo a H.M. Carlisle (Management: concepts and situaciones; Chicago SRA, 1976) no hay una situación más perjudicial para la organización que el no acatar las malas decisiones, el no prestarles atención. Señala Carlisle, que el atacar los planes, políticas y objetivos y el hacer que sus proponentes los defiendan estimula a las partes a

examinar los temas con cuidado. En este sentido, el conflicto actúa como un disuasivo de la conformidad.

2. El conflicto motiva. El conflicto puede estimular un ambiente competitivo en donde todas las partes demuestran una voluntad de desarrollar un alto nivel de esfuerzo.
3. El conflicto es un precursor de cambio. El cambio organizacional no es posible sin conflicto. El conflicto proporciona el desequilibrio inicial que estimula una búsqueda de alternativas. Aquellas personas que buscan el cambio en las organizaciones suelen por comenzar a construir coaliciones que representan conflictos con el estado de cosas.
4. El conflicto a veces limpia la atmósfera. Algunos desacuerdos pueden permanecer olvidados en un estado latente y no expresado. Señala L.R.Pondy (Organizational Conflict, concepts and models administrative; Science Quartely, vol 12, 1967) que si se permite la expresión de este conflicto latente, puede dar lugar a una catarsis que reduzca la tensión y que conduzca a mejores relaciones.
5. El conflicto dentro de los grupos genera cooperación dentro de los mismos. El conflicto y la competencia entre los grupos hacen que estos se una más. La cooperación entre los miembros de una unidad de fabricación es rara veces mayor que cuando la unidad se encuentra amenazada por recortes de presupuestos recomendados por un departamento de asesoría.

En lo concerniente a las consecuencias negativas del conflicto se tienen:

1. El conflicto estimula las emociones en vez de la razón. Es decir la corriente de información en la empresa se reduce a medida que las partes en conflicto acaparen información. Las decisiones se basan en información incompleta y en impresiones erróneas.

2. El conflicto interfiere con el funcionamiento normal de los procesos de organización. Destruye el funcionamiento uniforme de los procesos organizacionales y crea el caos y el desorden. Es ineficiente.
3. La atención se aleja de los objetivos organizacionales a favor de las metas personales.
4. Muchas de las reacciones humanas típicas frente al conflicto limitan el funcionamiento de la organización. Algunas de las típicas respuestas del comportamiento incluyen la frustración, la lucha interna. El ausentismo y la rotación de personal.

1.2.16. ETAPAS DEL CONFLICTO

1. Conflicto Latente (Conflicto potencial por cambios en la estrategia o estructura)
2. Conflicto Percibido (Toma de conciencia)
3. Conflicto sentido (Personalización del conflicto)
4. Conflicto manifiesto (Pugna entre grupos e individuos)
5. Consecuencias del conflicto (Mal clima laboral o buen clima vía la intervención para la creación de actitudes cooperativas y no competitivas)

Etapa 1: Es la presencia de condiciones problemáticas que favorecen potencialmente la presencia de conflictos, los que aunque aún no existan, se pueden presentar en cualquier momento, estas condiciones pueden ser una mala comunicación o comunicación ineficaz, fallas en la estructura formal de la organización como: claridad en las áreas de responsabilidad, niveles de autoridad, grado de dependencia, etc., y/o variables de personalidad en algún integrante del grupo de trabajo, que pueden resultar molestos para el resto, como: una risa sarcástica, un tono o timbre de voz irritante, una actitud despótica, un carácter demasiado dominante, un temperamento ansioso o colérico, etc.

Etapa 2: En esta etapa se empieza a percibir o a sentir una situación de conflicto. Se percibe un conflicto cuando una o más partes toman conciencia de que existen entre ellas las condiciones que pueden hacer surgir el conflicto. Se siente un conflicto cuando las personas involucran emociones creando ansiedad, tensión, frustración u hostilidad.

Etapa 3: Una o ambas partes toman la decisión de actuar de una manera determinada. Algunos conflictos se agravan porque una de las partes le atribuye a las otras intenciones diferentes a las que en realidad tiene. Generalmente se pueden identificar cinco intenciones para el manejo de conflictos:

Etapa 4: En esta etapa el conflicto se hace visible a través del comportamiento de las partes en oposición, este comportamiento suele incluir declaraciones, acciones y reacciones de las partes en conflicto. Estos comportamientos son ya la materialización de las intenciones de cada parte pero muchas veces difieren de éstas como resultado de los cálculos equivocados de las intenciones de la otra parte, o porque las intenciones originales se desvían al transformarse en comportamientos.

Etapa 5: En esta etapa se dan las consecuencias que resultan de la interacción acción-reacción entre las partes en conflicto. Los resultados pueden ser funcionales si el conflicto en el proceso de las anteriores etapas se manejó bien, resultando como consecuencia un mejoramiento en el desempeño del grupo, o por el contrario los resultados serán disfuncionales si se obstaculiza el desempeño del grupo.

1.2.17. TIPOS DE CONFLICTO

El conflicto puede actuar como una fuerza positiva o negativa, de modo que la dirección no debe esforzarse en que desaparezca, sino eliminar a los que afecten negativamente a los esfuerzos que la organización

dedica a alcanzar sus objetivos. Los conflictos se pueden definir en función de los efectos que produce en una organización. Bajo este punto de vista los conflictos pueden ser funcionales y disfuncionales.

- **Conflicto Funcional:** Es una confrontación entre grupos que resulta positiva para el rendimiento de la organización. Por ejemplo, puede desatarse entre dos departamentos de un mismo hospital con respecto al sistema más eficaz para prestar atención sanitaria a las familias de renta baja del medio rural.

Ambos departamentos están de acuerdo con respecto al objetivo, pero no en cuanto a los medios para alcanzarlo. Cualquiera que sea la solución, lo probable es que las familias de baja renta del medio rural reciban mejor atención médica cuando se resuelva el conflicto.

Si en las organizaciones no se produjeran conflictos de este tipo, habría pocos motivos para introducir cambios y la mayoría de los grupos llegarían a una situación de práctica inactividad.

- **Conflicto Disfuncional:** Es cualquier confrontación o interacción entre grupos que perjudica a la organización o impide que esta alcance sus objetivos. La dirección debe tratar de eliminar los conflictos de este tipo. Un conflicto beneficioso se torna a menudo perjudicial. En la mayor parte de los casos es imposible el identificar con precisión el momento en que un conflicto funcional se convierte en disfuncional. Un nivel idéntico de tensiones y conflictos, que da lugar a que un grupo avance de forma saludable y positiva hacia sus objetivos, puede resultar perturbador y disfuncional en otro grupo (o incluso en el mismo grupo en otro momento).

La tolerancia de un grupo con respecto a las tensiones y conflictos también puede depender del tipo de organización a la que sirve. Los conflictos disfuncionales pueden afectar negativamente al rendimiento de personas, grupos y organizaciones.

1.3 MARCO CONCEPTUAL

CONFLICTO.- Es una situación en que dos o más individuos con intereses contrapuestos que entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas, con el objetivo de neutralizar, dañar o eliminar a la parte rival, incluso cuando tal confrontación sea verbal, para lograr así la consecución de los objetivos que motivaron dicha confrontación. Por su condición a menudo extrema o por lo menos confrontacional en relación a objetivos considerados de importancia o incluso urgencia (valores, estatus, poder, recursos escasos) el conflicto genera problemas, tanto a los directamente envueltos, como a otras personas.

CONFLICTO LABORAL.- Es pues, la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleadores y empleados. La negociación para procurar la solución de los **conflictos laborales** se lleva a cabo entre los representantes sindicales o unitarios de los trabajadores y los empresarios o sus representantes.

DERECHOS LABORALES.- (también conocido como derecho del trabajo o derecho social) es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

DISOLUCIÓN NO ADMINISTRATIVA: Es decir la libertad se conserva hasta el final.

FACULTAD DE ACCIÓN SINDICAL: Va a elegir los medios necesarios para la conservación de sus fines, como por ejemplo la negociación colectiva, la huelga, etc.

FACULTAD FEDERATIVA: Que se refiere al derecho del sindicato de vincularse con otras organizaciones, formando federaciones o confederaciones, nacionales o internacionales

HUELGA: Es una acción colectiva, emprendida por un grupo de trabajadores, consiste en negarse a cumplir total o parcialmente el trabajo que le es encomendado.

Normalmente se emplea como medio de ejercer presión en las negociaciones con el empleador, para obtener una mejora en las condiciones laborales, pero ocasionalmente se utiliza como represalia con otros fines.

LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL: Aspecto positivo y aspecto negativo. Libertad sindical colectiva. Derechos y garantías frente al Estado, los empleadores y otras organizaciones. La cuestión de las cláusulas sindicales.

RELACIONES LABORALES: Este término se ha reservado por costumbre a los aspectos jurídicos de la administración de recursos humanos se emplea frecuentemente a asociados y a las relaciones colectivas de trabajo como sinónimo de relaciones obrero-patronal.

SINDICALIZACIÓN.- Es el derecho que tienen los trabajadores/ as y los empleadores/as conforme a la ley de asociarse libremente para los fines

exclusivos de su actividad económico-social, organizando sindicatos (los trabajadores) o asociaciones profesionales (empleadores).

SINDICATOS.- hacer justicia de la misma familia, es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses laborales, con respecto al centro de producción, al empleador con el que están relacionados contractualmente al Estado.³ El concepto de **sindicato** permite identificar a una **agrupación de gente trabajadora** que se desarrolla para defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen.

TRABAJO: Actividad humana aplicada a la producción de bienes o servicios y por ello, realizada por normas de eficiencia.

Actividad humana: El trabajo en sentido propio, solo puede ser resultado de la acción del hombre.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. SITUACIÓN DEL PROBLEMA A ESTUDIAR

La huelga es en nuestra ley es un derecho, una categoría jurídica, que tiene sus elementos y condiciones constitutivos; pero además, es también un acto violento, una verdadera guerra aceptada por el estado e incorporada en su régimen jurídico de vida como una verdadera excepción atendiendo a consideraciones sociales que van siendo ya inactuales, pues ella encuadra dentro del régimen del libre juego de las fuerzas sociales (liberalismo) en tanto que el momento actual está caracterizado por un fuerte intervencionismo estatal, contrario a toda violencia en las relaciones de individuos o de grupos.

La naturaleza de la huelga ha sido un tema constante de discusión. Algunos la han considerado como un medio de acción sindical en la medida que materializa a la autotutela. Otros han visto en la huelga un conflicto en sí, toda vez que supone un enfrentamiento entre los trabajadores y el empleador. Finalmente, hay quienes la han calificado la huelga como un medio de solución de conflictos, en el que una de las partes impone la solución en virtud a una potestad otorgada por el ordenamiento jurídico.

La visión triangular del Derecho Colectivo de Trabajo a la que también se puede llamar la *teoría de la unidad indisociable*, estaba en lo transcripto, pero le faltaba precisión. Fue en el coloquio donde queda claro; en América Latina, con algunas excepciones, no se respetan los principios e instituciones, particularmente la huelga, con el pretexto de la sindicación, la negociación y contratación colectivas y la huelga misma, obedecían a razones y fundamentos diversos, lo que autorizaba el reconocimiento de una o dos de ellas, con exclusión de otra u otras. La discusión existente sobre si la huelga debe recibir alguna de estas tres calificaciones es decir la huelga como un medio de acción, un conflicto o un medio de solución de conflictos.

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

a) PROBLEMA GENERAL:

¿La Huelga, es un derecho o un medio de solución de conflictos, del Derecho Colectivo Peruano, Período 2012?

b) PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

Problema Específico 1: ¿Es importante realizar un análisis sobre la Real Naturaleza de la Huelga?

Problema Específico 2: ¿Cuál es el campo de acción de la Huelga dentro del Derecho Colectivo de Trabajo?

Problema Específico 3: ¿La Huelga es un medio de solución de Conflictos o un derecho del Trabajador?

2.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

2.3.1- JUSTIFICACION

La investigación que realizamos como tema de tesis resulta justificada debido a la ausencia de trabajos precedentes que aborden de manera específica el tema, ya que la huelga en el derecho colectivo del trabajo es una de las creaciones más atípica del Derecho como ciencia; y es que resulta casi imposible hallar en otra rama del Derecho instituciones de tan *sui generis*, como las que existen en el derecho laboral, y más aún, en su ámbito colectivo como es la huelga.

En general los operadores del derecho, particularmente en el área del Derecho Colectivo del trabajo, requieren contar con estudios descriptivos que les permita conocer cuál es el tratamiento que se da a esta problemática, y cuáles son los problemas más recurrentes.

2.3.2- IMPORTANCIA

Las consideraciones reseñadas como justificación de la investigación nos han permitido afirmar que la importancia de la misma se traduce en el fortalecimiento de los niveles cognoscitivos de la doctrina nacional insuficientemente desarrollada por los especialistas en derecho colectivo de trabajo, de modo particular en el tema en cuestión ya que la concepción de la huelga ha cambiado hace bastante tiempo, a pesar de lo cual se mantiene en nuestro país un veto a cualquier opinión que conduzcan a reconsiderar el tratamiento legal que durante tantos años ha existido con relación al citado derecho, y que podría ser el origen de su casi desaparición como acción sindical, o un conflicto, o un medio de solución de conflictos, o todos ellos a la vez.

Finalmente, con esta obra se ha dado un paso más en la aprehensión cognoscitiva y sistematización de una temática que reclama la dedicación comprometida de sus estudiosos e investigadores.

2.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

a) OBJETIVO GENERAL:

Demostrar que la Huelga es un derecho y no un medio de solución de conflictos del Derecho Colectivo Peruano, Período 2012.

b) OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Objetivo Específico 1:

Determinar el análisis sobre la Real Naturaleza de la Huelga.

Objetivo Específico 2:

Establecer el campo de acción de la Huelga dentro del Derecho Colectivo de Trabajo.

Objetivo Específico 3:

Determinar si la huelga viene hacer un medio de solución de conflictos o simplemente un derecho del trabajador.

2.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION

a) HIPÓTESIS GENERAL:

La huelga es un derecho del trabajador y no un medio de solución de conflictos en el Derecho Colectivo Peruano, Período 2012.

b) HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

Hipótesis Específica 1:

Determinar el análisis sobre la Real Naturaleza de la Huelga es relevante.

Hipótesis Específica 2:

La Huelga es un campo de acción de suma importancia dentro del Derecho Colectivo del Trabajo.

Hipótesis Específica 3:

La Huelga es un Derecho del Trabajador y un medio de solución de conflictos.

2.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACION

a) Identificación de variables

- **Variable X:**

Huelga

- **Variable Y:**

Derecho Colectivo Peruano

b) OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES
Huelga (Variable X)	<ul style="list-style-type: none">• Medio de Acción Sindical• Conflicto y/o Solucionadora de Conflictos
Derecho Colectivo Peruano (Variable Y)	<ul style="list-style-type: none">• El resultado de la lucha obrera en defensa de la libertad.• El derecho a actuar para la realización de sus fines• La libertad sindical comprendido, desde un principio.• Facultad de negociar colectivamente

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de Investigación

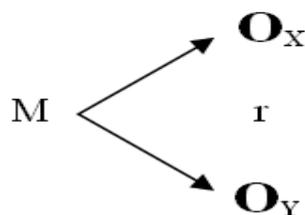
La presente investigación, por su finalidad, es una investigación básica, porque ha permitido reforzar los conocimientos que sobre el tema existen y por el tiempo aplicable a las variables, es una investigación transversal o sincrónica, porque para obtener los datos se ha realizado un corte en los momentos en que se realizaron las mediciones de las variables.

Nivel de Investigación

El nivel de investigación es descriptivo-correlacional. La presente investigación va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; estuvo dirigida a describir y encontrar la correlación existente entre las variables en estudio.

Diseño de la Investigación

El diseño seleccionado es el diseño descriptivo correlacional de corte transversal, que se representa de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra de estudio.

X = Variable X

y = Variable Y

Ox = Observación de la variable

Oy = Observación de la variable

3.2. Población-Muestra

3.2.1. Población

Para efectos del presente trabajo de investigación la población estuvo constituida por los Magistrados, Fiscales y Abogados del distrito judicial de Ica, haciendo un total de 112 personas.

3.2.2. Muestra

Según Oseda, (2008:120) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos características, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, matrícula en misma universidad o similares”.

Según Oseda, (2008:122) “La muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de ésta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Ésta es la principal propiedad de la muestra (poseer principales características de la población) la que hace posible al investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población”.

La muestra utilizada fue seleccionada de forma intencional en este tipo de muestra se seleccionó directamente a los que participan en el estudio.

En consecuencia la muestra es igual al total de la población.

CAPITULO IV

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- **Análisis Documental:** Técnica que nos permitió revisar algunos documentos sobre el tema de estudio y de esa forma analizar la problemática.
- **La Encuesta:** permitió recolectar información directa sobre la investigación en función al temario de la Muestra y variables de estudio.

4.2.- INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El instrumento que se empleó en la recolección de datos fue:

El Cuestionario elaborado de acuerdo a los fines de la investigación y orientado a recoger información.

4.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tabulación de datos. Se organizaron los datos y se tabularon en función a la distribución de frecuencia obteniéndose los resultados del caso.

Cuadro y representaciones estadísticas. En base a la tabulación se obtuvieron resultados que permitieron elaborar los cuadros y gráficos para su Interpretación.

CAPITULO V

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

5.1.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:

Para Contrastar la Hipótesis Específica 1, la cual literalmente planteaba : “Es importante realizar el análisis sobre la Real Naturaleza de la Huelga es relevante”, recurrimos a los resultados del Cuadro y Gráfico N° 01 donde para comenzar se aprecia la situación laboral en la que se encuentran algunas personas que participaron en la encuesta obteniendo que un 69% de las se encuentran laborando, mientras que un 31% de las personas no se encuentran trabajando, también recurro a los datos obtenidos en la Tabla y Gráfico N° 02 en cuanto a si las personas encuestadas estaban de acuerdo con la realización de la huelga, un 58% manifestó si estar de acuerdo con la realización de las huelgas. Además en la tabla N° 03 se han presentado los motivos por los que se realizan las huelgas, así tenemos que un 46% de los encuestados aducen que uno de los motivos son las mejora de las condiciones laborales, un 36% opinan que el motivo es el aumento de salario y un 18% de los encuestados solo se encuentran apoyando, por último, para contrastar la Hipótesis 1, tomo en cuenta lo presentado en la Tabla y Gráfico N° 04 referidos a la afiliación a Sindicatos teniendo como dato importante que un 63% de los trabajadores están afiliados a un sindicato mientras que un 37% no se encuentran afiliados a ningún sindicato, con los datos presentados se deja contrastada la hipótesis planteada en torno al análisis de la huelga como instrumento de defensa de los trabajadores y la relevancia que juegan los sindicatos como entidades representativas para conducir este tipo de medida de fuerza de los trabajadores para lograr reivindicaciones.

5.1.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:

La contratación de la hipótesis específica N° 02 que planteaba: “La Huelga es un campo de acción de suma importancia dentro del Derecho Colectivo del Trabajo”. Para contrastar esta hipótesis recurrimos a los resultados expuestos en la Tabla y Gráfico N° 05 en cuanto si los sindicatos están luchando por los derechos de los trabajadores podemos observar que de 112 encuestados un 46% opinan que los sindicatos si están luchando por los derechos laborales de sus afiliados; también recurrimos a los datos obtenidos en la Tabla y Gráfico N° 06 donde podemos observar que un 60% de los encuestados opinan que no creen que una nueva reforma va a lograr que haya más trabajo ya que se debe a la falta de oportunidades; la información consignada en la Tabla y Gráfico N° 07 permiten apreciar que de un total de 112 encuestados, un 61% de las personas opinan que si se puede dar solución de los conflictos a través de la huelga; por último en la Tabla y Gráfica N° 08, un 58% de las personas encuestadas opinaron que la lucha obrera si sale en defensa de los derechos laborales colectivos, con los datos presentados en las Tablas y Gráficos queda contrastada la Hipótesis Específica N° 02 ya que se demuestra como la huelga es un aspecto medular dentro del Derecho Colectivo del Trabajo.

5.1.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3:

En la Hipótesis Específica N° 03, se planteó : “La Huelga es un Derecho del Trabajador y un medio de solución de conflictos” para contrastar esta hipótesis recurrimos a los datos presentados en la Tabla y Gráfico N° 09 en donde podemos observar que un 62% del total de encuestados opinan que los empleadores y los trabajadores están igualmente representados; También la información contenida en la Tabla y Gráfico N° 10 permiten apreciar la opinión de los encuestados en relación a la negociación colectiva en donde un 58% tiene una opinión negativa en cuanto a este mecanismo de defensa de los derechos laborales; a su vez en la Tabla y Gráfico N° 11 se visualiza que el 58% de los encuestados opinan

que la remuneración y condiciones de trabajo se regulan por negociaciones colectivas, por último, en la Tabla y Gráfico N° 12 tenemos que el 49% las reformas laborales obtenidas a través de medidas de fuerza, como la huelga si han sido beneficiosos para los trabajadores demostrándose con esto que la huelga es un mecanismo de suma importancia al momento de defender los derechos de los trabajadores.

5.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL:

La Hipótesis General planteaba que “La huelga es un derecho del trabajador y no un medio de solución de conflictos en el Derecho Colectivo Peruano, Período 2012”, está hipótesis quedada contrastada y validada al haberse contrastado las hipótesis específicas que se desprenden de esta.

CAPITULO VI
PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

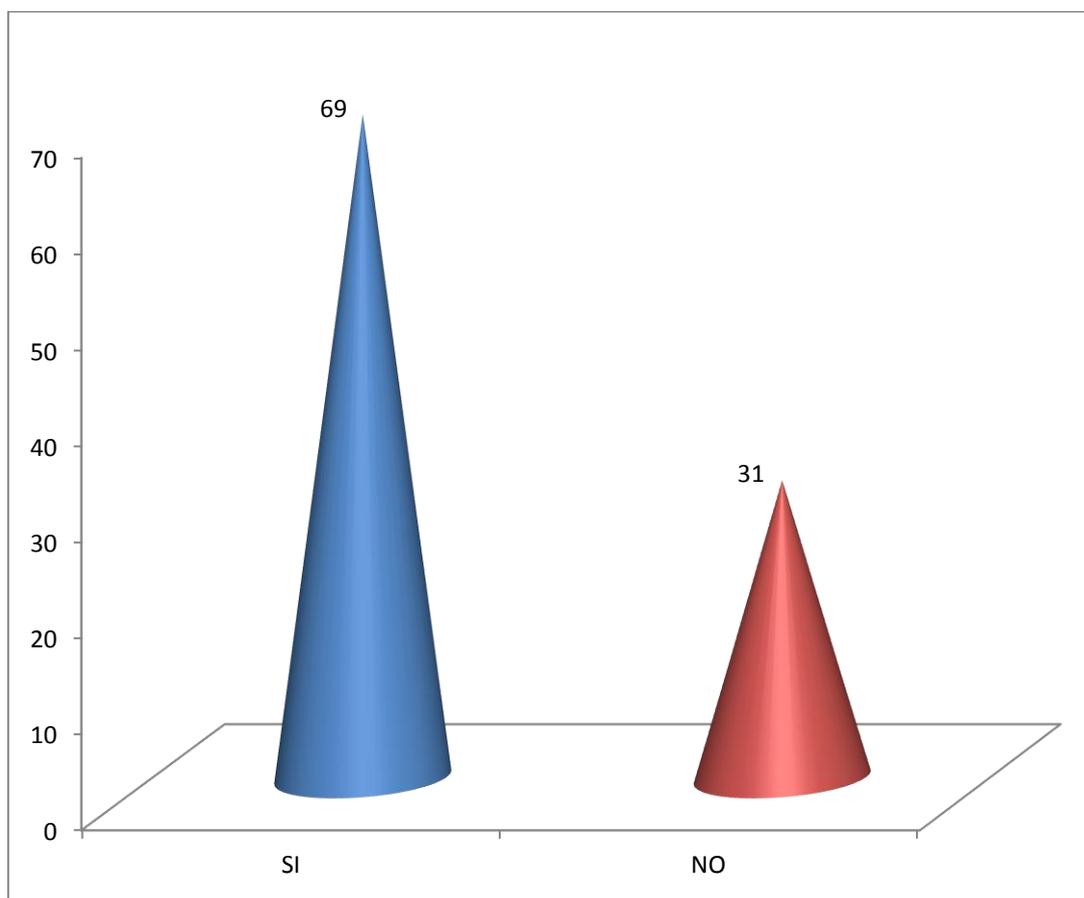
6.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

TABLA N° 01

1.- ¿ACTUALMENTE SE ENCUENTRA TRABAJANDO?

ÍTEMS 1	Nº	%
SI	77	69
NO	35	31
TOTAL	112	100

GRÁFICO N° 01



INTERPRETACIÓN:

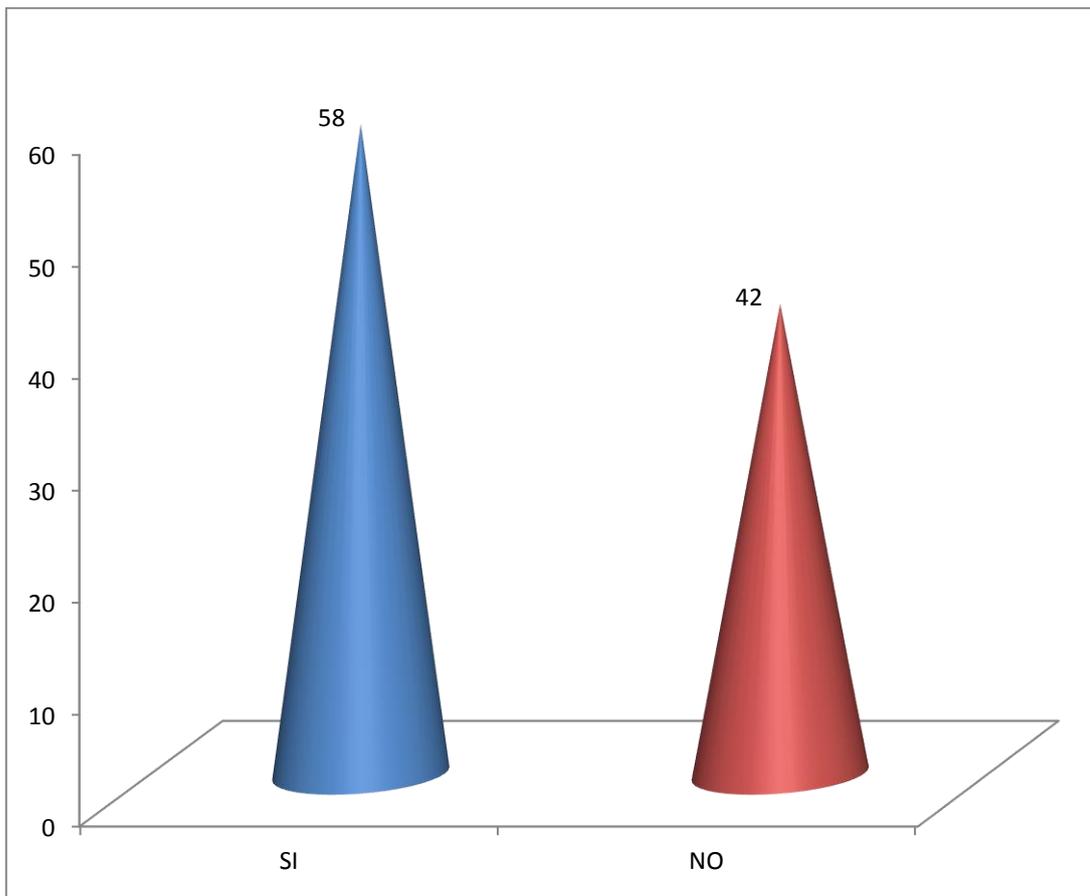
En la Tabla y Gráfico N° 01 podemos apreciar la situación laboral en la que se encuentran algunas personas que participaron en la encuesta apreciándose que un 69% de las se encuentran laborando, mientras que un 31% de las personas no se encuentran trabajando. De esta manera se demuestra que se contó con un número significativo de trabajadores para poder realizar el trabajo de investigación de manera objetiva.

TABLA N° 02

2.- ESTÁS DE ACUERDO CON LAS HUELGAS QUE SE REALIZAN

ÍTEMS 2	Nº	%
SI	65	58
NO	47	42
TOTAL	112	100

GRÁFICO N° 02



INTERPRETACIÓN:

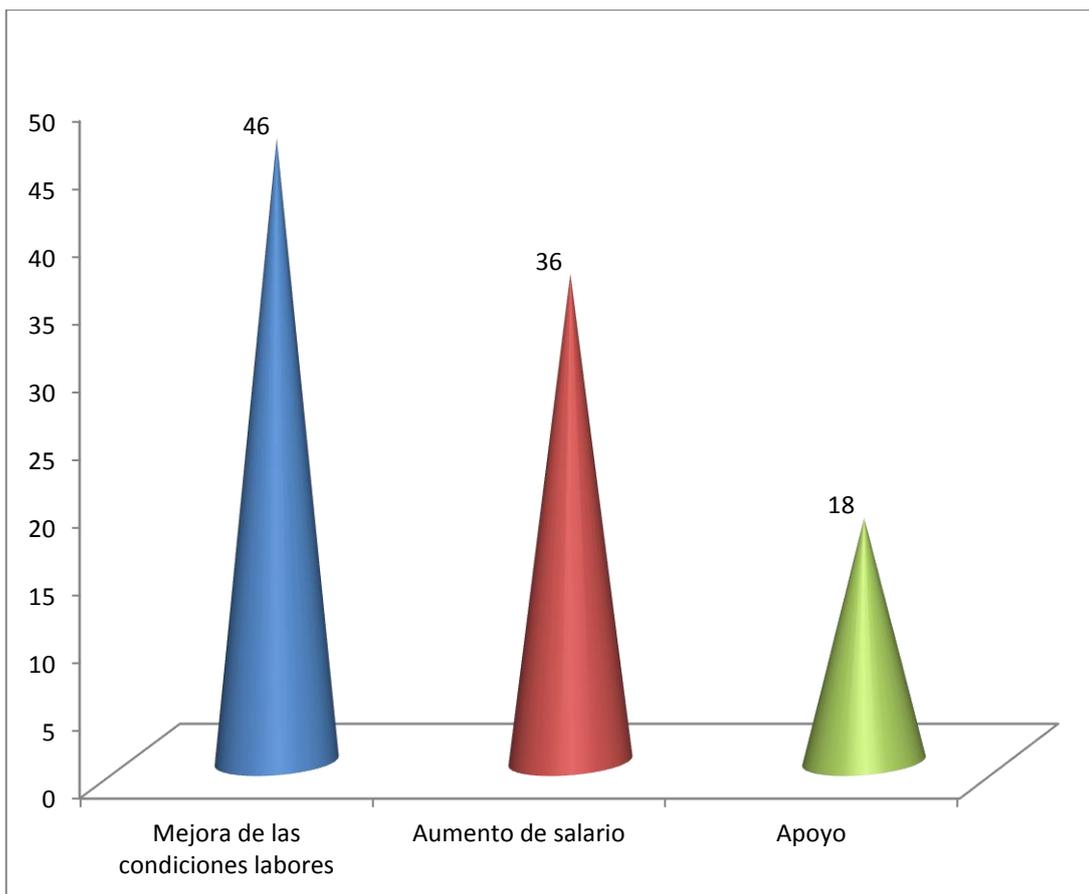
En la Tabla y Gráfico N° 02 podemos deducir que un 58% de los encuestados dijeron que si están de acuerdo con la realización de las huelgas, mientras que un 42% aducen no estar de acuerdo. Tal como se aprecia la mayoría de los trabajadores expresaron estar de acuerdo con el Derecho a Huelga porque es una forma de presionar para que se respeten sus derechos.

TABLA N° 03

3.- SI HACES HUELGA ¿CUÁL ES TU MOTIVO?

ÍTEMS 03	N°	%
MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES	52	46
AUMENTO DE SALARIO	40	36
APOYO	20	18
TOTAL	112	100

GRÁFICO N° 03



INTERPRETACIÓN:

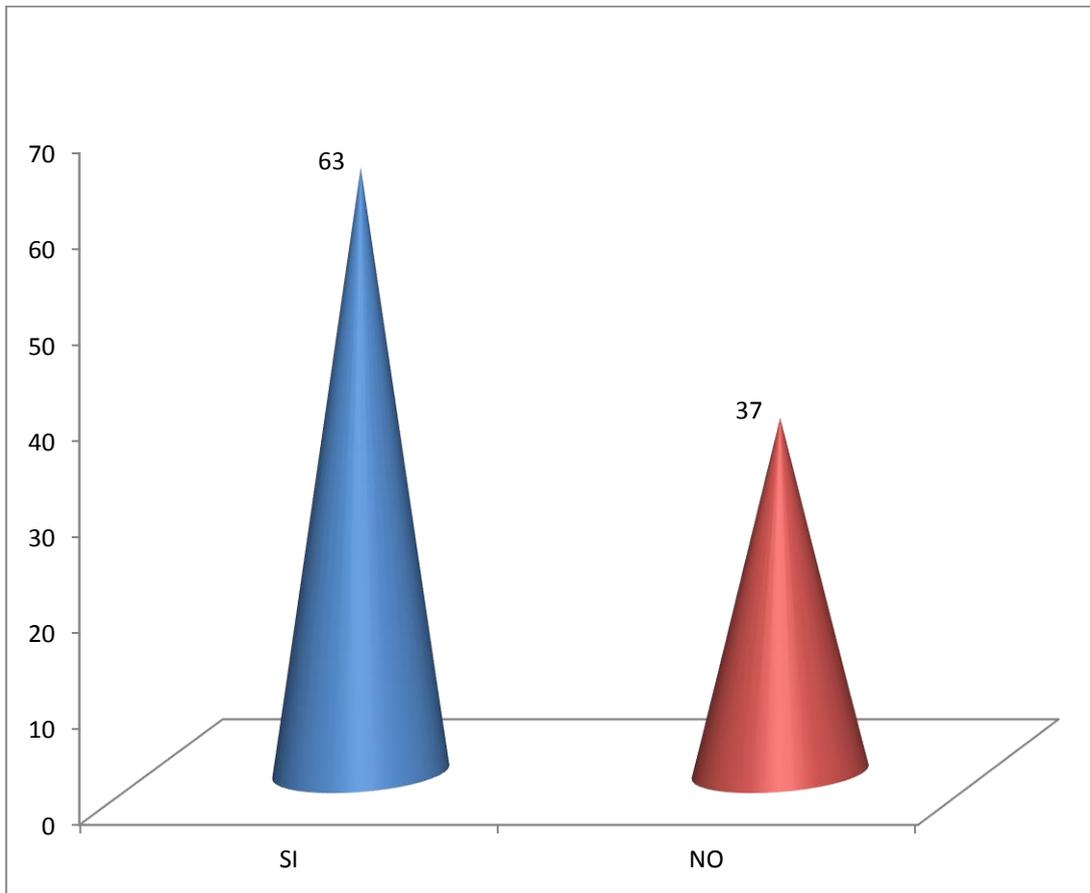
En la Tabla y Gráfico N° 03 en lo relacionado a los motivos por los cuales se realizan las huelgas, tenemos que un 46% de los encuestados aducen que uno de los motivos son las mejora de las condiciones laborales, un 36% opinan que el motivo es el aumento de salario y un 18% de los encuestados solo se encuentran apoyando para ver la posibilidad de reconocimiento de sus derechos y mejores sueldos.

TABLA N° 04

4.- TE ENCUENTRAS AFILIADO A ALGÚN SINDICATO

ÍTEMS 04	Nº	%
SI	70	63
NO	42	37
TOTAL	112	100

GRÁFICO N° 04



INTERPRETACIÓN:

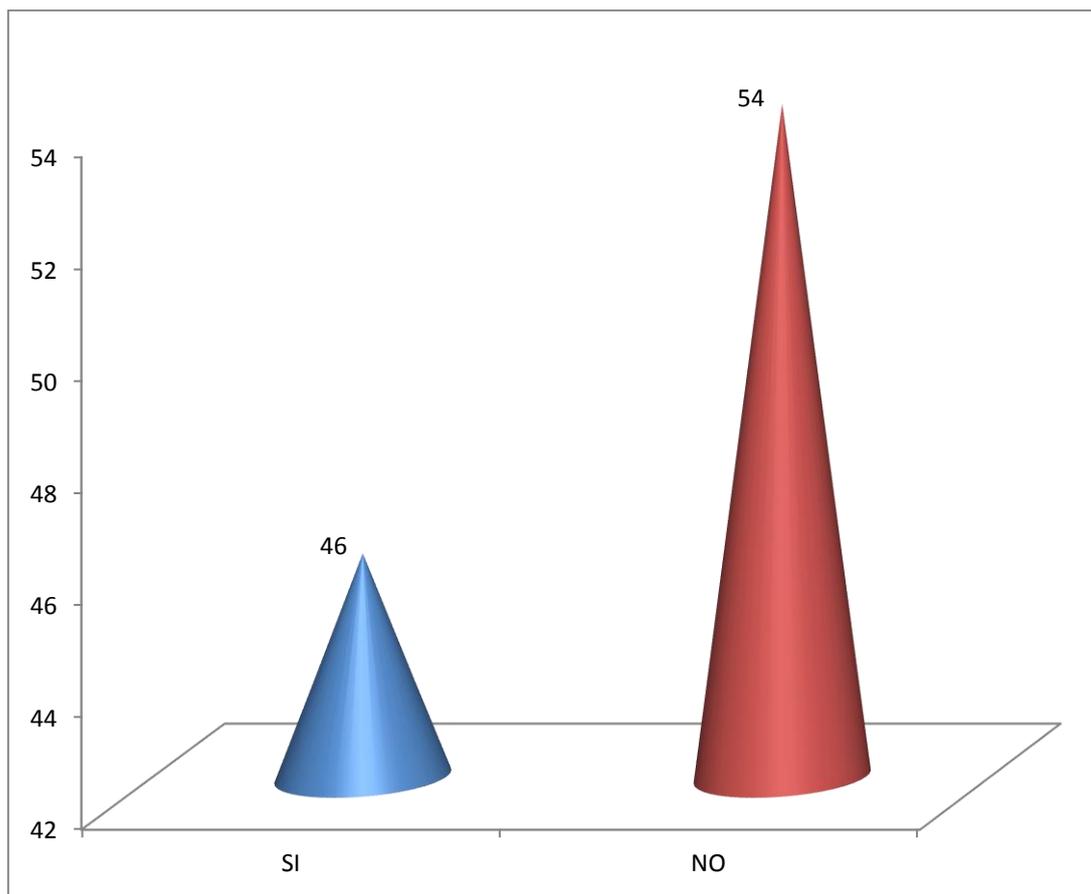
En la Tabla y Gráfico N° 04 encontramos las respuestas de los encuestados acerca de su afiliación a algún sindicato, así tenemos que un 63% de los trabajadores están afiliados, mientras que un 37% no se encuentran afiliados a ningún sindicato. Así podemos inferir que los trabajadores encuentran en la organización sindical la posibilidad de poder poner en práctica su derecho a la huelga cuando sus derechos laborales no son respetados.

TABLA N° 05

5.- ¿CREES QUE LOS SINDICATOS ESTÁN LUCHANDO POR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES?

ÍTEMS 05	Nº	%
SI	52	46
NO	60	54
TOTAL	112	100

GRÁFICO N° 05



INTERPRETACIÓN:

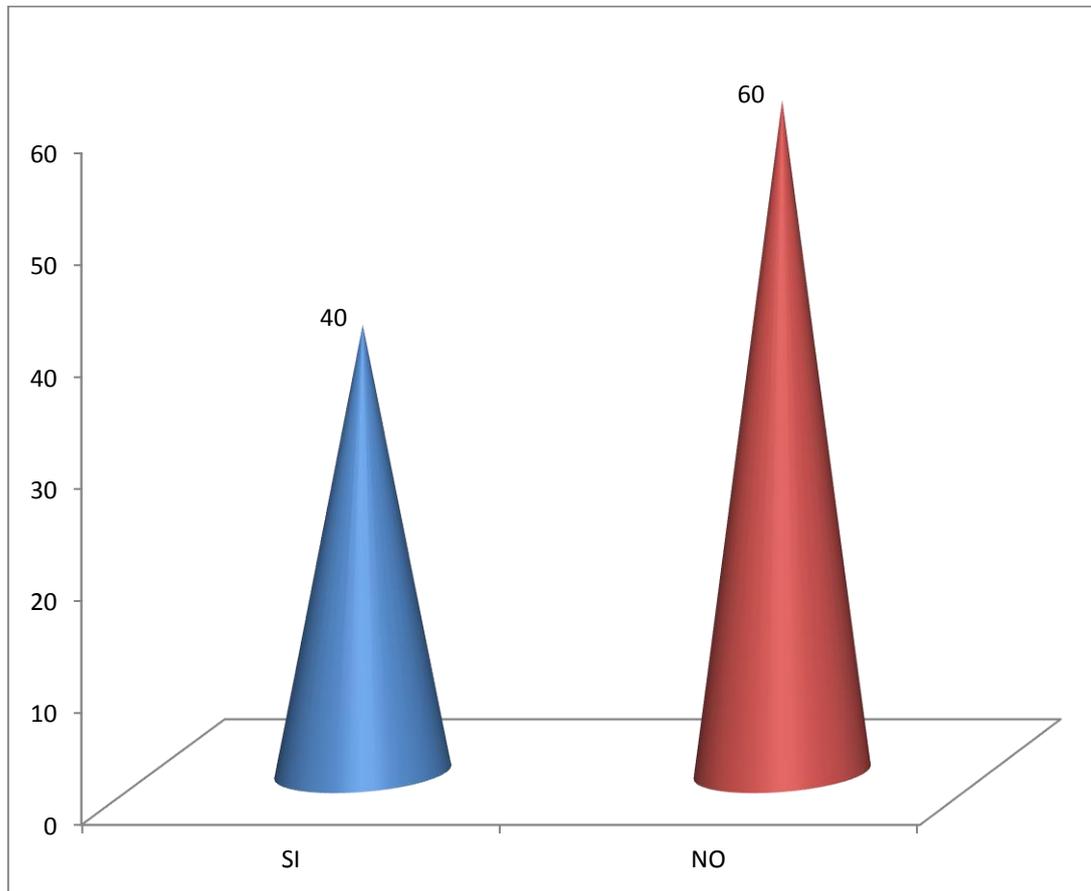
En la Tabla y Gráfico N° 05 encontramos las respuestas de los trabajadores en lo referido a la defensa que asumen los sindicatos por ellos, así se puede deducir que de 112 encuestados un 54% de los trabajadores opinan que los sindicatos no luchan por los derechos de sus afiliados, mientras que un 46% opinan que los sindicatos si están luchando por los derechos laborales de sus afiliados. Esto nos permite conocer la posición de los trabajadores en relación a los sindicatos, de los cuales en la actualidad desconfían, porque no se sienten auténticamente representados.

TABLA N° 06

6.- ¿CREES QUE LA REFORMA VA A CONSEGUIR QUE HAYA MÁS TRABAJO?

ÍTEMS 06	Nº	%
SI	45	40
NO	67	60
TOTAL	112	100

GRÁFICO N° 06



INTERPRETACIÓN:

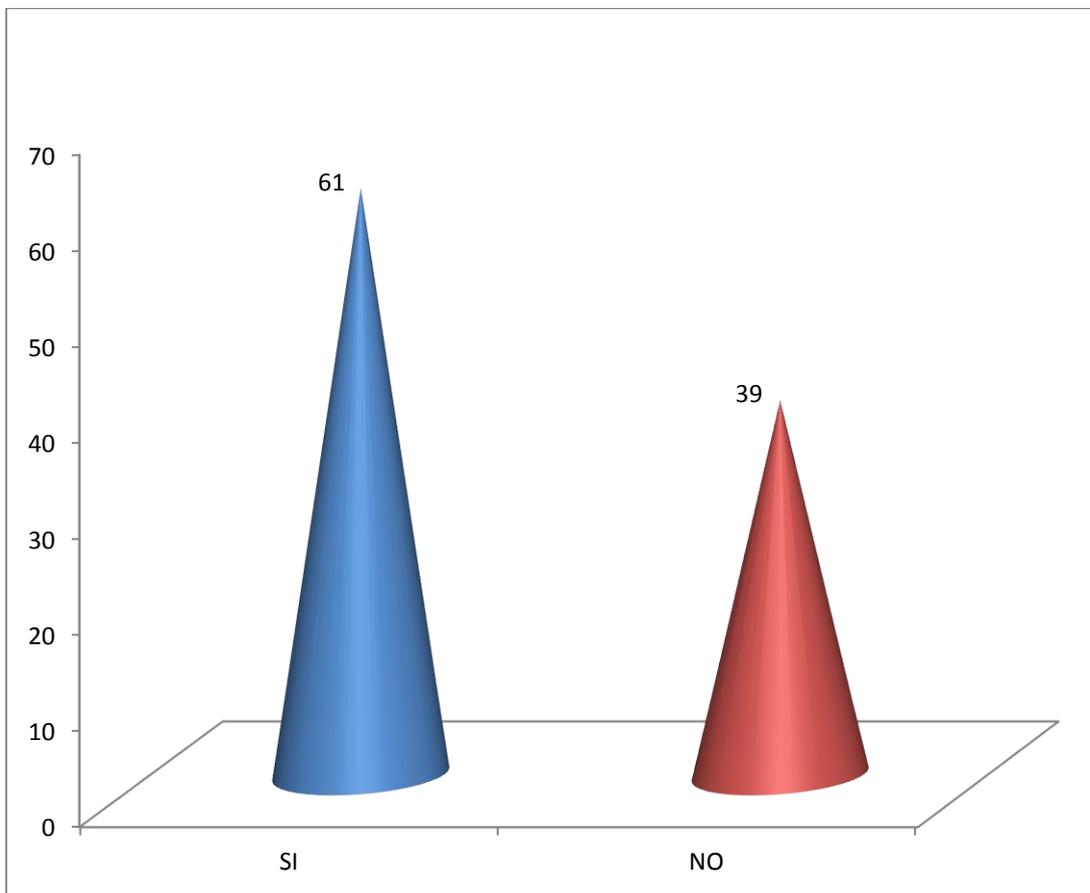
En la tabla N° 06 podemos observar la opinión de los consultados acerca de la reforma laboral así tenemos que un 60% de los encuestados opinan que no creen que una nueva reforma va a lograr que haya más trabajo ya que se debe a la falta de oportunidades, un 40% de los encuestados opinan que si se puede conseguir trabajo si se presenta una nueva reforma. De los resultados analizados podemos inferir que la mayoría de personas que respondieron la encuesta no tiene fé en las reformas laborales que siempre se ponen en práctica.

TABLA N° 07

7.- CREE QUE A TRAVÉS DEL MEDIO DE ACCIÓN SINDICAL SE PUEDE DAR SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS

ÍTEMS 07	Nº	%
SI	68	61
NO	44	39
TOTAL	112	100

GRÁFICO N° 07



INTERPRETACIÓN:

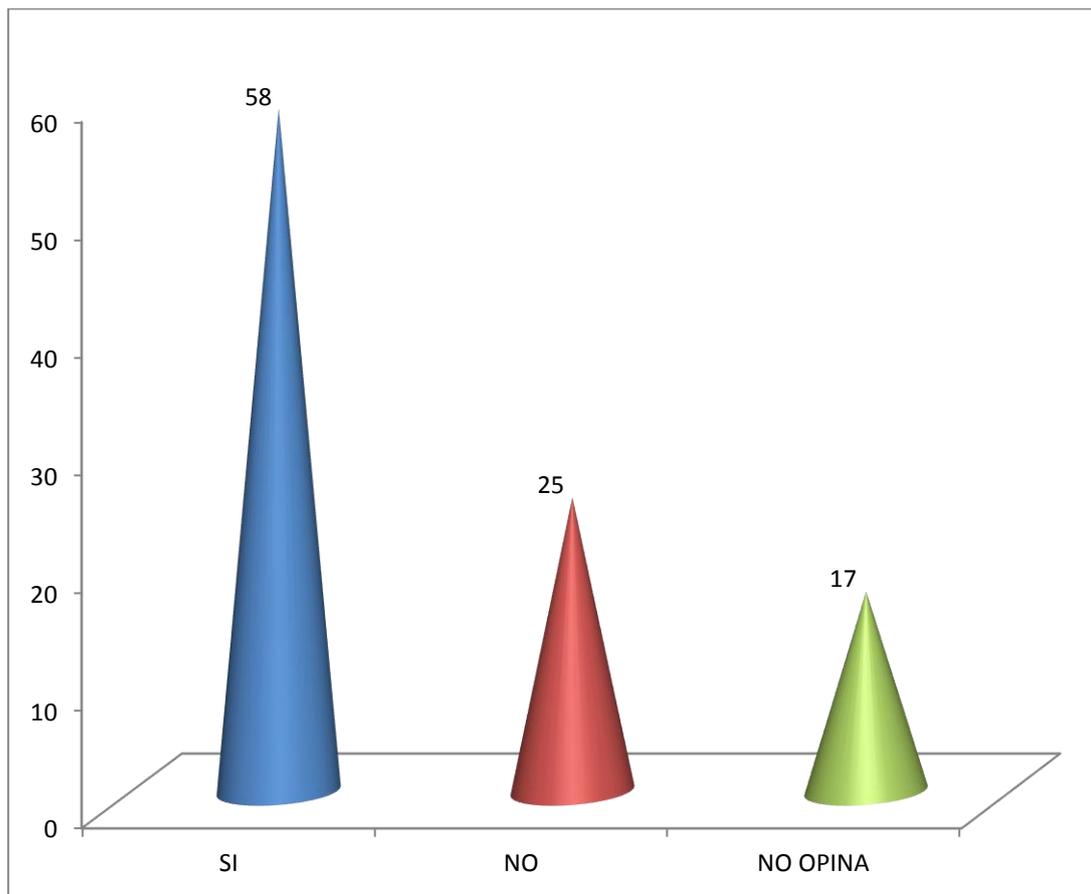
En la Tabla y Gráfico N° 07 sobre la solución de conflictos a través de la acción sindical podemos apreciar que de 112 encuestados, un 61% de las personas opinan que si se puede dar solución de los conflictos a través de la acción sindical, pero un 39% opinan que no es factible dar solución a los conflictos por medio de la acción sindical. La posición expresada por los trabajadores ratifica que es necesario el accionar de los sindicatos en toda jornada de lucha por mejor trato de los empleadores.

TABLA N° 08

8.- CREES QUE LA LUCHA OBRERA SALE EN DEFENSA DE LA LIBERTAD

ÍTEMS 08	N°	%
SI	65	58
NO	28	25
NO OPINA	19	17
TOTAL	112	100

GRÁFICO N° 08



INTERPRETACIÓN:

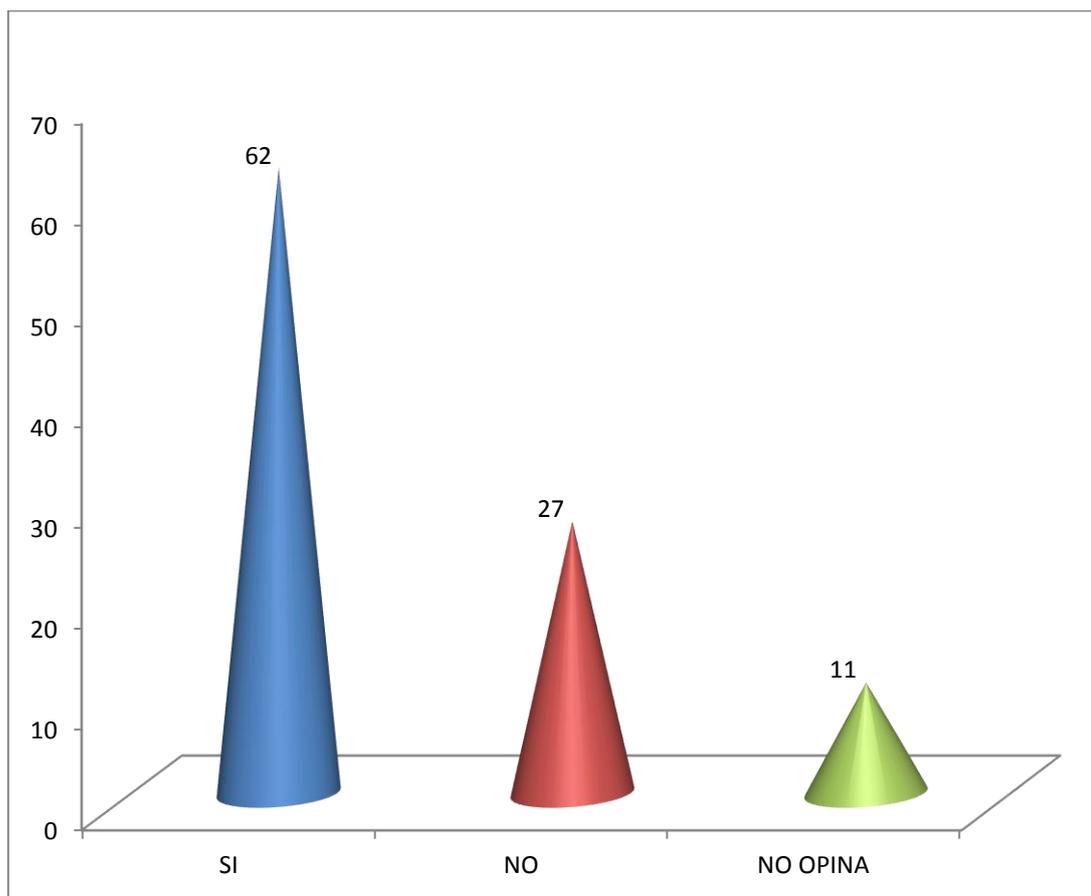
En la Tabla Y Gráfico N° 08 relacionada a la lucha obrera, de las personas encuestadas el 58% opinan que la lucha obrera si sale en defensa de la libertad, el 25% opinan que la lucha obrera no sale en defensa de la libertad mientras que un 17% se reserva su libertad a opinar. Los resultados obtenidos permiten confirmar que los trabajadores en su mayoría toman como paradigma de búsqueda de mejores relaciones con los empleadores a la lucha de los obreros.

TABLA N° 09

9.- LOS EMPLEADORES Y LOS TRABAJADORES ESTÁN IGUALMENTE REPRESENTADOS

ÍTEMS 09	Nº	%
SI	70	62
NO	30	27
NO OPINA	12	11
TOTAL	112	100

GRÁFICO N° 09



INTERPRETACIÓN:

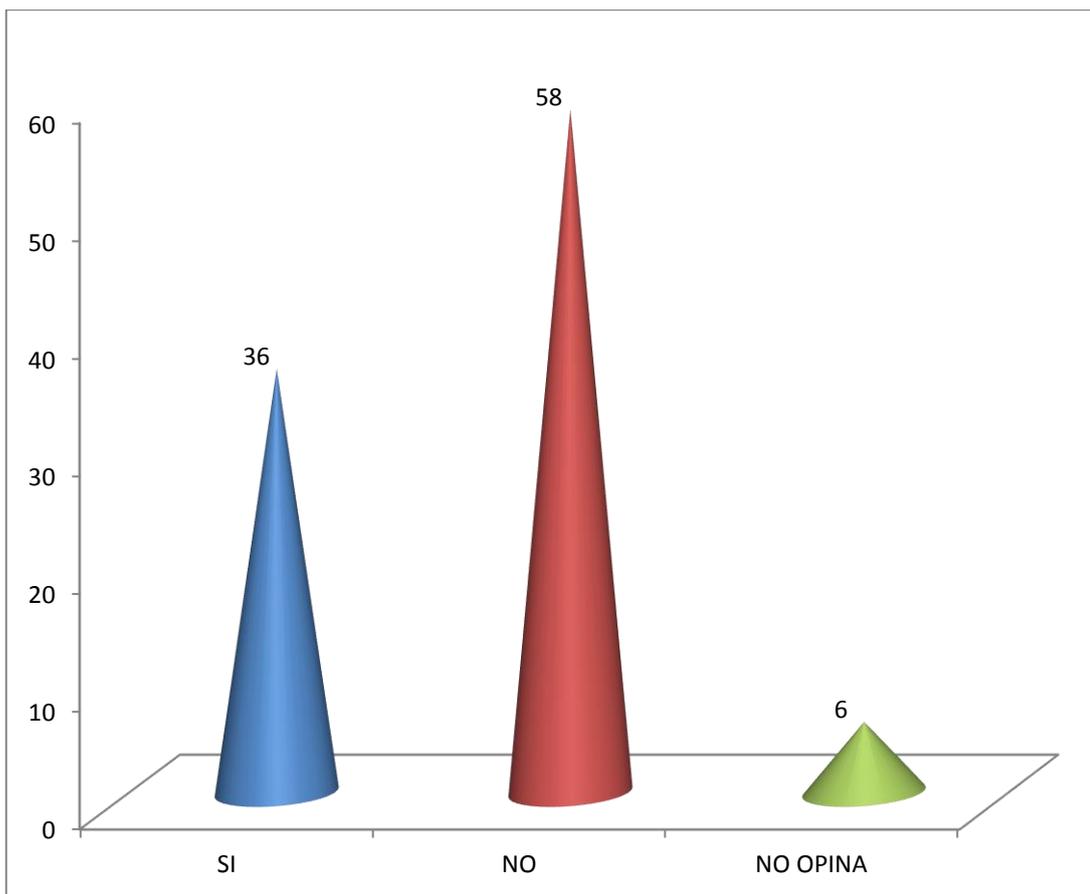
En la Tabla y Gráfico N° 09 podemos observar que un 62% del total de encuestados opinan que los empleadores y los trabajadores están igualmente representados, el 27% opinan que no y un 11% no opinan sobre el tema. Las respuestas de los encuestados nos dejan apreciar la percepción que tienen estos sobre la representatividad tanto de los empleadores que se plasma en colectivos empresariales como la CONFIEP, SNI entre otros y los trabajadores en la CGTP, CTP u otras Confederaciones de Trabajadores que existen a nivel nacional.

TABLA N° 10

10.- EL SISTEMA FOMENTA EL DESARROLLO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

ÍTEMS 10	Nº	%
SI	40	36
NO	65	58
NO OPINA	7	6
TOTAL	112	100

GRÁFICO N° 10



INTERPRETACIÓN:

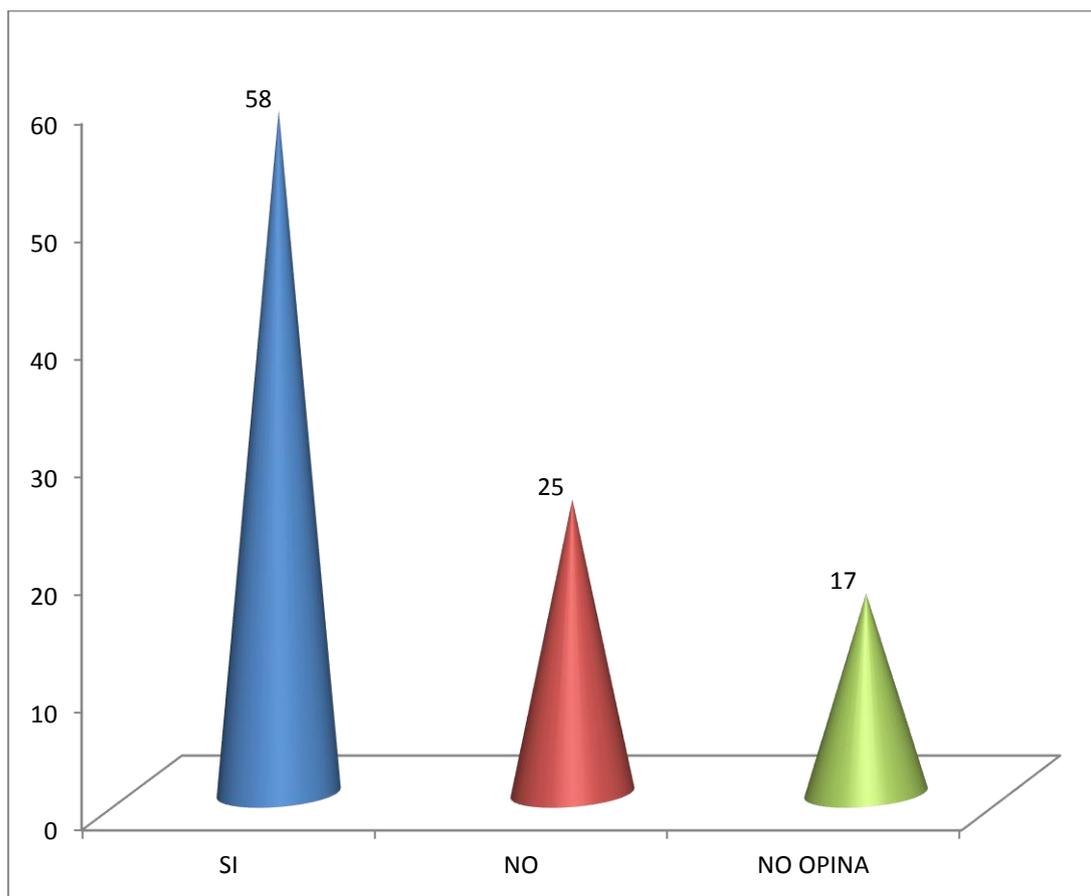
En la Tabla y Gráfico N° 10 podemos observar que un significativo 58% considera que el sistema fomenta el desarrollo de las negociaciones colectivas, el 36% opinan que sí y el 6% no opinan sobre el tema. Se deduce de las respuestas que para la mayoría el sistema económico imperante en nuestro país promueve el desarrollo de las negociaciones colectivas como una alternativa muy adecuada para hacer frente a los conflictos que se presentan, pero, esta posibilidad le resta fuerza al Derecho de Huelga reconocida internacionalmente a los trabajadores.

TABLA N° 11

11.- ¿SU REMUNERACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO SE REGULAN POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

ÍTEMS 11	Nº	%
SI	65	58
NO	28	25
NO OPINA	19	17
TOTAL	112	100

GRÁFICO N° 11



INTERPRETACIÓN:

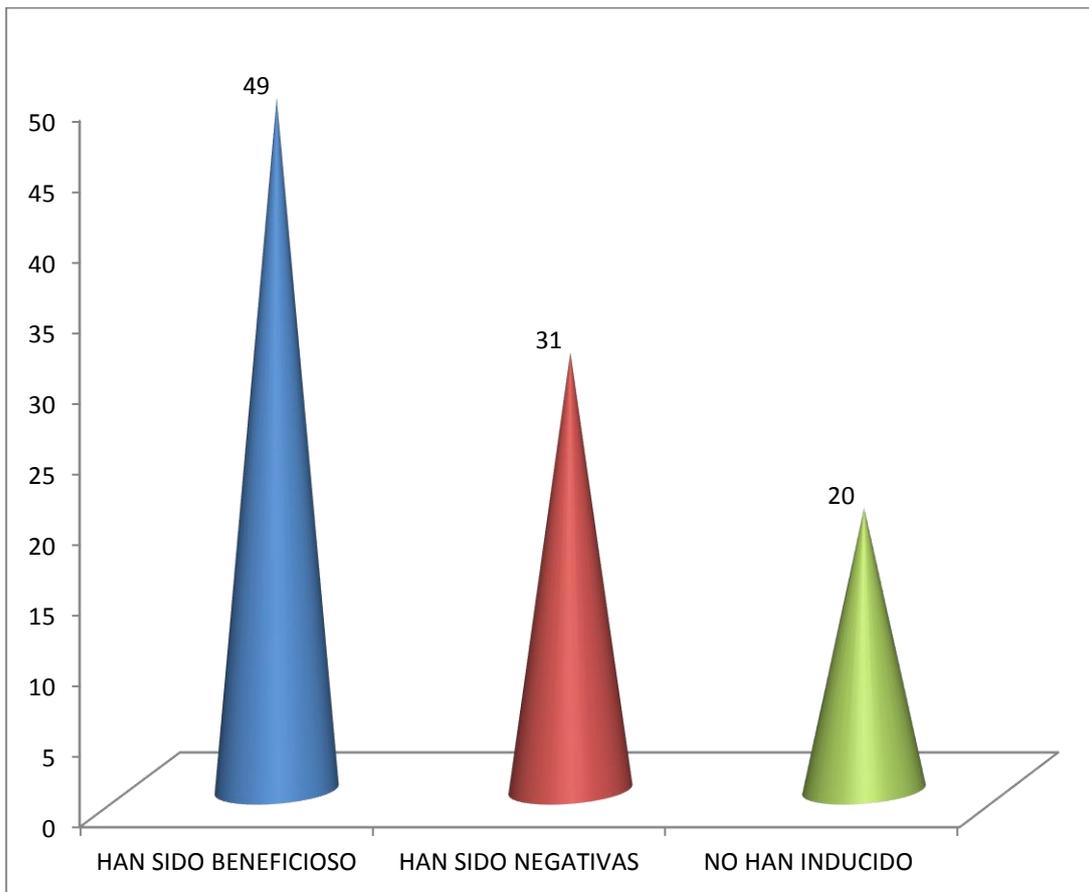
En la Tabla y Gráfico N° 11, el 58% de los encuestados opinan que si la remuneración y condiciones de trabajo se regulan por negociaciones colectivas, en cuanto a un 25% opinan lo contrario pues dicen que la negociación colectiva no regula las condiciones de trabajo y el 17% no opinan sobre el tema. Los resultados obtenidos permiten inferir que la mayoría de trabajadores le da importancia a las negociaciones colectiva como mecanismo para lograr mejoras en sus remuneraciones y condiciones de trabajo, pero, un significativo porcentaje también dio a entender que no confían en este tipo de solución, ya que estaría limitando el derecho a la huelga.

TABLA Nº 12

12.- PERCEPCIÓN DE EMPLEADORES SOBRE LOS EFECTOS DE LAS REFORMAS LABORALES

ÍTEMS 12	Nº	%
HAN SIDO BENEFICIOSO	55	49
HAN SIDO NEGATIVAS	35	31
NO HAN INDUCIDO	22	20
TOTAL	112	100

GRÁFICO Nº 12



INTERPRETACIÓN:

En la Tabla y Gráfico N° 12, podemos encontrar que para el 49% de las personas encuestadas los empleadores sienten, afirman que las reformas laborales han sido beneficiosas, para un 31% de los trabajadores han sido negativas y un 20% que no han opinado. Del análisis objetivo de la realidad se puede apreciar que los empresarios han sido los que más se han beneficiado de las reformas laborales, pero, también un gran sector de la masa laboral se ha beneficiado, pero, también existen trabajadores que no sienten ninguna mejora con las reformas ejecutadas en los últimos 20 años.

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En nuestro trabajo de tesis encontramos los siguientes resultados obteniendo que de la tabla N° 01 podemos apreciar la situación laboral en la que se encuentran algunas personas que participaron en la encuesta obteniendo que un 69% de las se encuentran laborando, mientras que un 31% de las personas no se encuentran trabajando.

En la tabla N° 02 en cuanto al rubro de la huelga si las personas están de acuerdo con la medida a tomar en contra las huelgas un mayor porcentajes de los encuestados podemos encontrar un 58% si están de acuerdo con la realización de las huelgas, mientras que un 42% aducen no estar de acuerdo, así como podemos apreciar en otros países especialmente Chile la huelga involucra a más del 50% de los trabajadores. También encontramos que ERMIDA URIARTE opina que la huelga pueden ser medio de acción sindical, un conflicto colectivo de trabajo o una forma de solucionar el conflicto, es decir de esta acción podemos atribuir a la huelga particularidad de ser instrumento neurálgico para los trabajadores por que tendrían diversas funciones.

En la tabla N° 03 en cuanto a los motivos por los que se realizan dichas paralizaciones tenemos que un 46% de los encuestados aducen que uno de los motivos son las mejora de las condiciones laborales, un 36% opinan que el motivo es el aumento de salario y un 18% de los encuestados solo se encuentran apoyando, no obstante debe tenerse en cuenta que el derecho de ejercer la acción laboral, en especial el derecho a la huelga es un corolario fundamental del derecho a organizarse y lograr un balance adecuado entre el interés de resolver los conflictos laborales en forma pacífica.

En la tabla N° 04 si te encuentras afiliado al algún sindicato los resultados obtenidos son de un 63% de los trabajadores están afiliados a un sindicato mientras que un 37% no se encuentran afiliados a ningún sindicato, así podemos observar que en Chile en el período de los años 1992 y 1999 exhiben una tendencia decreciente en el número de sindicatos, el número de afiliados y la tasa de sindicalización de los trabajadores dependientes el cual descendió desde un 20.7% a un 14.5%.

En la tabla N° 05 en cuanto si los sindicatos están luchando por los derechos de los trabajadores podemos observar que de 112 encuestados un 54% de los trabajadores opinan que los sindicatos no luchan por los derechos de sus afiliados, mientras que un 46% opinan que los sindicatos si están luchando por los derechos laborales de sus afiliados.

En la tabla N° 06 podemos observar que un 60% de los encuestados opinan que no creen que una nueva reforma va a lograr que haya más trabajo ya que se debe a la falta de oportunidades, un 40% de los encuestados opinan que si se puede conseguir trabajo si se presenta una nueva reforma.

En la tabla N° 07 De un total de 112 encuestados podemos observando que un 61% de las personas opinan que si se puede dar solución de los conflictos a través de medio de acción sindical, pero un 39% opinan que no es factible dar solución a los conflictos a través de medio de acción sindical.

En la Tabla N° 08 las personas encuestadas opinan que la lucha obrera si sale en defensa de la libertad y el 25% opinan que la lucha obrera no sale en defensa de la libertad mientras que un 17% no opinan.

En la tabla N° 09 podemos observar que un 62% del total de encuestados opinan que los empleadores y los trabajadores están igualmente representados, el 27% opinan que no y un 11% no opinan sobre el tema.

En la Tabla N° 10 aquí podemos observar que el mayor porcentaje lo tiene la alternativa negativa con un 58% en cuanto al sistema fomenta el desarrollo de las negociaciones colectivas, el 36% opinan que sí y el 6% no opinan sobre el tema.

En la Tabla N° 11 El 58% de los encuestados opinan que si la remuneración y condiciones de trabajo si se regulan por negociaciones colectivas, en cuanto a un 25% opinan lo contrario pues dicen que la negociación colectiva no regula las condiciones de trabajo y el 17% no opinan sobre el tema.

En la tabla N° 12 como resultados podemos encontrar que el 49% de las personas encuestadas tienen una percepción de empleadores sobre los efectos de las reformas laborales si han sido beneficiosos, en cuanto a un 31% de los trabajadores aducen que han sido negativos y un 20% que no han inducido.

CONCLUSIONES

- a. La Huelga es un derecho y no un medio de solución de conflictos del Derecho Colectivo Peruano.
- b. La Real Naturaleza de la Huelga se encuentra en la lucha permanente por mejores derechos humanos, su naturaleza es inherente a cada ser humano que siempre está buscando mejores reconocimientos en el campo laboral.
- c. El campo de acción de la Huelga dentro del Derecho Colectivo de Trabajo es de suma importancia ya que contribuye con ayudar en la satisfacción de los intereses de la totalidad de trabajadores cuando estos demuestran que sus luchas son justas y además contribuyen a mejorar la productividad.
- d. La Huelga no es un medio de solución de conflictos es un derecho del trabajador ganado luego de memorables jornadas de lucha, en las que se han ido realizando reconocimientos a los trabajadores que contribuyen con la riqueza de las naciones.

RECOMENDACIONES

- Establecer las formas de solución de los conflictos colectivos en los casos de servicios públicos esenciales, lo mismo en las organizaciones minoritarias.
- Además una ley de esta índole debe eliminar todas las restricciones a la duración de la huelga.
- Elimínese la posibilidad de despedir a los promotores y participantes en una huelga.
- Establecer la integración del contradictorio con las organizaciones sindicales, en todos los casos en los cuales se discuta el fuero, bien porque se discuta el levantamiento del mismo o el reintegro.
- Los procesos laborales instaurados por trabajadores o por sindicatos, deberían estar dotados de medidas cautelares para evitar que los empleadores burlen sus efectos.
- El fuero Sindical no debe poder ser objeto de transacción o de conciliación.
- El Inspector de trabajo debe ser dotado de facultad para preconstituir prueba en favor del trabajador, que se presumirá cierta mientras no se demuestre lo contrario, en casos de violación de derechos fundamentales de este.
- En los procesos laborales donde se discutan hechos relativos al salario mínimo, a la estabilidad del trabajador, a la libertad sindical, a la protección al menor, a la protección a la madre trabajadora, sería obligatorio oír el concepto del Ministerio Público.
- Realizar monitoreo a los casos de OIT y concluir con acciones concretas, informando a las autoridades competentes.

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. **A. Montoya Melgar.** Derecho del Trabajo, (22ª ed.), Madrid: Tecnos, 2001, pp. 715-716.
2. **Ashenfelter, Orley (1969).** “Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity”. *The American Economic Review*. Vol.59, N° 1, pgs. 35-49
3. **Cabanellas, Guillermo (1946).** Derecho Sindical y Corporativo. Buenos Aires: Ed. Atalaya.
4. **Cabanellas, Guillermo. (1976).** Tratado de Política Laboral y Social. Buenos Aires: Ed. Heliasta.
5. **Cortez Carcelen, Juan Carlos,** 1993, “La Huelga en los Servicios Esenciales y el Decreto Ley 25593”, Temis, Lima, Época 2, Número 26, pág. 119.
6. **De Ferrari, Francisco. (1974).** Derecho del trabajo. Buenos aires: Edit. De palma.
7. **De Ferrari, Francisco. (1974).**Derecho del trabajo. Buenos aires. Edit. De palma. Pp. 4-8.
8. **De la Jara, Ernesto,** “Derecho de Huelga en el Perú: Dos modelos normativos en debate”, IDL, 1986.
9. **Díaz Aroco, Teofila. (2001).** Derecho Colectivo de Trabajo. Lima: Gráfica Horizonte
10. **Díaz Aroco, Teofila. (2001).** Derecho colectivo del Trabajo. Lima: Gráfica Horizonte. Pp.55-64.
11. **Diversos Autores.** Actualidad Jurídica-205 Tomos. Gaceta Jurídica. Tomo 179. Derecho Aplicado/Actualidad Laboral Y Previsional. Lima 2008.
12. **Diversos Autores.** El Derecho Laboral Y Previsional En La Constitución. Gaceta Jurídica. Editorial El Buho. Primero Edición. Lima 2009.
13. **Diversos Autores.** Estudios Y Jurisprudencia Del Código Procesal Constitucional: Análisis De Los Procesos Constitucionales Y Jurisprudencia Artículo Por Artículo. Gaceta Jurídica. Editorial El Buho. Primero Edición. Lima 2009.

14. **Dolorier Torres, Javier Ricardo y Candela Rosas, Martín.** (2004). El convenio Colectivo: Concepto, características y jerarquía normativa en la ley de Relaciones Colectivas de trabajo. En: Actualidad Jurídica. Tomo 133. Diciembre. pp. 149-151.
15. **Dolorier Torres, Javier.** (2004). La libertad Sindical en el ordenamiento Jurídico Peruano. En: Actualidad Jurídica. Tomo 123. Febrero. pp. 90-94.
16. **Elías Mantero, Fernando.** (1995). Derecho Laboral: Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima: Jus Editores.
17. **Ermida Udiarte, Oscar; Villavicencio Alfredo; Cortez Juan Carlos.** Derecho Colectivo de Trabajo, PUCP. Segunda edición. Lima 1990.
18. **Ermida Uriarte, Oscar.** "Apuntes sobre la huelga" Ed. FCU, Montevideo, 2da. Ed. 1996.
19. **Franzosi, Roberto** (1989). "One hundred years of strike statistics: Methodological and theoretical issues in quantitative strike research" *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 42, Nº 3, pgs. 348-362
20. **García Toma, Víctor.** (1998). Análisis sistemático de la Constitución Peruana de 1993. Tomo I. Lima: Fondo Editorial de la Universidad de Lima. pp. 169-183.
21. **García Toma, Víctor.** (1998). Análisis sistemático de la Constitución Peruana de 1993. Tomo I. Lima: Fondo Editorial de la Universidad de Lima. pp. 186-190.
22. **García Toma, Víctor.** (1998). Análisis sistemático de la Constitución Peruana de 1993. Tomo I. Lima: Fondo Editorial de la Universidad de Lima. pp. 183-196.
23. **Gómez Valdez, Francisco,** 2001, Derecho del Trabajo: Relaciones Colectivas de Trabajo, Lima: San Marcos, pág. 627.
24. **Gómez Valdez, Francisco.** (2001). Derecho del Trabajo: Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima: Editorial San Marcos.
25. **Haro Carranza, Julio Enrique.** DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Ediciones Legales. Primera Edición. Lima 2009.

26. **Iguñiz, Javier (1997).** “Ciclo, sindicatos y flexibilización”. Actualidad Económica, Febrero.
27. **Nava Guibert, Luis José.** (2003). Separata. La Libertad Sindical. Legislación comparada Perú – España.
28. **Pla Rodríguez Américo,** Curso de Derecho Laboral, tomo IV volumen I editorial Idea – Montevideo 1999.
29. **Rendón, Jorge. (1992).** Derecho de Trabajo Colectivo. Lima: Ed. Tarpuy.
30. **Revista Análisis Laboral** – Análisis del Proyecto de relaciones Colectivas dl Trabajo. Febrero 1997 pp14.
31. **Rees, Albert. (1952).** “Industrial Conflict and Business Fluctuations”. The Journal of Political Economy. Vol. 60, N° 5, pgs. 371-382.
32. **Roberto Rendón Vásquez - La Huelga** ¿Medio Eficaz para resolver los conflictos laborales y sociales? EDILABOR –LIMA, PERU JUN 2011
33. **Franzosi, Roberto (1989).** “One hundred years of strike statistics: Methodological and theoretical issues in quantitative strike research” Industrial and Labor Relations Review. Vol. 42, N° 3, pgs. 348-362
34. **Santistevan, Jorge** (1980). La huelga en el Perú: historia y derecho. Centro de Estudios de Derecho y Sociedad
35. **Sentencia del Tribunal Constitucional** de fecha 11 de Julio del 2002. Expediente N° 1124-AA/TC. (Fecha de publicación en el diario El Peruano el 11/09/2002)
36. **Torres Morales, Sylvia,** 1992, Sindicatos, Negociación colectiva y huelga, Lima: asesorandina pág. 46.
37. **Villavicencio Ríos, Alfredo. (1999).** “La Libertad Sindical en el Perú”. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Documento de Trabajo N° 114.
38. **Villavicencio Ríos, Alfredo.** (1999). La Libertad Sindical en el Perú. Organización Internacional del Trabajo (OIT) Documento de trabajo N° 114. pp. 26-55.

ANEXOS

CUESTIONARIO

Nombre y apellido: _____

Edad: _____ Sexo: _____

1.- ¿Actualmente estás trabajando?

Si No

2.- Estás de acuerdo con las huelgas que se realizan

Si No

3.- Si haces huelga ¿cuál es tu motivo?

- Mejora de las condiciones laborales
- Aumento de salario
- Apoyo

4.- Te encuentras afiliados algún sindicato

Si No

5.- ¿Crees que los sindicatos están luchando por los derechos de los trabajadores?

Si No

6.- ¿Crees que la reforma va a conseguir que haya más trabajo?

Si No

7.- Crees que a través del medio de acción sindical se puede solucionar los conflictos

Si No

8.- Crees que la lucha obrera sale en defensa de la libertad

Si No No opinan

9.- Los empleadores y los trabajadores están igualmente representados

Si No No opinan

10.- El sistema fomenta el desarrollo de la negociaciones colectivas

Si No No opinan

11.- ¿Su remuneración y condiciones de trabajo se regulan por negociación colectiva?

Si No No opinan

12.- Percepción de empleadores sobre los efectos de las reformas laborales

Han sido negativas No han incidido Han sido beneficiosas

