



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS**  
**POLÍTICAS**

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“LA SOBREDIMENSIÓN DE LAS NORMAS DEL ENTE ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y SU CONSECUENCIA EN LA DECLARATORIA DE LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA EN EL DERECHO LABORAL PERUANO”

Tesis para optar el título profesional de:

**ABOGADO**

**Autor:**

Jose Claudio Paredes Liñan

**Asesor:**

Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza  
<https://orcid.org/0000-0003-3436-2627>

Trujillo - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>EDWIN ADOLFO MOROCCO COLQUE</b>	<b>70254225</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>TIANA MARINA OTINIANO LOPEZ</b>	<b>18174598</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>ANA CAROLINA RIVERA GAMARRA</b>	<b>46197232</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

Jose Paredes

---

### ORIGINALITY REPORT

---

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

---

### PRIMARY SOURCES

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 100%

Exclude bibliography On

## **DEDICATORIA**

A mi madre y hermana por ser las personas que me brindan apoyo constante día a día y a la Dra. Mailyn Agüero Quiñones quien me motivo en todo momento a culminar mi tesis, y a todas aquellas personas que en el transcurso de mi vida me brindan el aliento que me motiva a seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

A la universidad Privada del Norte por brindarme una excelente formación académica, al estudio Medina De La Paz Consultores por brindarme la experiencia necesaria para poder conocer el derecho aplicado a la realidad de los hechos, a la corte superior de Justicia de Trujillo por brindarme acceso a sentencias relevantes laborales y a mi asesor de tesis por la sapiencia y paciencia brindada.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>JURADO CALIFICADOR .....</b>	<b>2</b>
<b>INFORME DE SIMILITUD .....</b>	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>8</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>9</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Antecedentes .....	13
1.3. Definiciones Conceptuales .....	18
A) <i>Derecho a Huelga:</i> .....	18
B) <i>La titularidad del derecho a huelga:</i> .....	20
C) <i>Las limitaciones del ejercicio del derecho de huelga:</i> .....	21
D) <i>Requisitos para el reconocimiento de la huelga:</i> .....	23
E) <i>Prohibiciones:</i> .....	23
F) <i>Efectos jurídicos:</i> .....	24
1.4. Formulación del problema.....	31
1.5. Objetivos .....	31
1.5.1. <i>Objetivo general</i> .....	32
1.5.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	32
1.6. Hipótesis.....	32
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>34</b>
2.1. Tipo de investigación .....	34
2.2. Diseño de investigación.....	34
2.3. Población y muestra (Instrumentos, métodos y materiales) .....	34
2.3.1. <i>Población</i> .....	34
2.3.2. <i>Muestra</i> .....	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos .....	37
2.4.1. <i>Métodos:</i> .....	37
2.4.2. <i>Técnicas de recolección y análisis de datos:</i> .....	38
2.4.3. <i>Instrumentos de Recolección de datos:</i> .....	39
2.5. Procedimiento .....	39
2.6. Aspectos éticos.....	41
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>
3.1. RESULTADO N° 01 .....	42

3.1.1.	DEL ANALISIS JURISPRUDENCIAL .....	42
3.1.2.	DEL ANALISIS DOCTRINARIO .....	44
3.2.	RESULTADO N° 02: .....	45
3.2.1.	LEGISLACION COMPARADA: .....	45
3.3.	RESULTADO N° 03: .....	53
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>		<b>61</b>
4.1.	LIMITACIONES.....	61
4.2.	DISCUSIÓN N° 01: DETERMINAR LA POSICION QUE ADOPTA EL DERECHO CONSTITUCIONAL PERUANO SOBRE LA HUELGA ILEGAL.....	62
4.3.	DISCUSIÓN N° 02: ANALIZAR LEGISLACIONES COMPARADAS SOBRE LA DECLARACIÓN DE LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA.....	63
4.4.	DISCUSIÓN N° 03: ANALIZAR EL CRITERIO DE LOS EXPERTOS EN DERECHO LABORAL, ADMINISTRATIVO Y CONSTITUCIONAL SOBRE LA NORMA DE LOS ENTES ADMINISTRATIVOS DE TRABAJO Y LA HUELGA DECLARADA ILEGAL.....	66
<b>REFERENCIAS.....</b>		<b>72</b>
<b>ANEXOS.....</b>		<b>77</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Ilustración 1:</b> Sobre si se debe sancionar o no al trabajador que ha realizado huelga ilegal .....	42
<b>Ilustración 2:</b> Sobre la opinión de los autores sobre los aspectos más importantes del derecho a huelga. ....	45
<b>Ilustración 3:</b> Sobre los países en donde se declara la ilegalidad de la huelga .....	52
<b>Ilustración 4:</b> El ente administrativo de trabajo es el indicado para declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga. ....	57
<b>Ilustración 5:</b> El actual marco normativo propicia que se lleven a cabo huelgas que no cumplen con los requisitos mínimos de ley. ....	60



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Expertos en Derecho Laboral.....	53
<b>Tabla 2:</b> Expertos en derecho Constitucional.....	56

## RESUMEN

La presente investigación de tesis realiza un análisis para determinar de qué manera la sobredimensión de las normas del ente administrativo de trabajo incide en el derecho constitucional a la huelga declarada ilegal en el Perú.

El tipo de investigación es cualitativa. La población estuvo constituida por los documentos normativos y abogados especialistas en derecho laboral, administrativo y constitucional de la provincia de Trujillo.

Obteniendo como principal resultado que los derechos fundamentales como todos los derechos subjetivos no son absolutos, por lo que su ejercicio se encuentra limitado por otros derechos, en tal sentido la huelga no es la excepción toda vez que su ejercicio no puede vulnerar otros derechos constitucionalmente protegidos.

Concluyendo que la sobredimensión de las normas del ente administrativo de trabajo genera que este órgano de la entidad pública se vea condicionado a tomar una decisión de suma importancia respecto a la legalidad o ilegalidad de la huelga, para la cual no se encuentra capacitado y en casos en que el estado sea empleador tendrá que fallar en contra de él, siendo juez y parte causando una incidencia negativa que afectara tanto a empleadores como trabajadores.

**Palabras clave:** “huelga”, “ilegalidad de la huelga”, “derecho constitucional a la huelga”, “declaración de retorno”

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La huelga consiste en dejar de trabajar con el objetivo de obtener mejoras laborales y sociales, tiene un origen histórico ya que nació debido a los abusos que existían entre los empleadores hacia los trabajadores en aquella época de la revolución industrial, marcado así uno de los grandes episodios de la historia humana lográndose una revolución intelectual y social (Gonzales, 2015).

La huelga es ante todo un instrumento al servicio de la igualdad material que tiende a remover los obstáculos que se oponen a ella, siendo está la nota predominante que permite etiquetarlo como un derecho de carácter social (García, 2004). Esto es debido a que rebelarse en el trabajo en aquella época era considerado delito (Código penal español 1882) la legislación que más cobra relevancia respecto a la prohibición del derecho a huelga es la francesa *le charpelier* 1791 y la inglesa *combination act* de 1800, dispositivo destinado a prohibir acciones colectivas derivadas de la organización obrera (Marzal, 2005). Por lo tanto nadie se atrevía a sublevarse ante las grandes fábricas, pero como se dice “la unión hace la fuerza” y de eso no tardaron en darse cuenta el ciudadano de aquella época hasta aquel 16 de agosto de 1864 donde esa colectividad logro una de las más grandes hazañas establecer las jornadas laborales de 08 horas.

En España el derecho a huelga está consagrado como un derecho fundamental, pero no cuenta con una ley orgánica que guíe los pasos para poder iniciar una, la forma en que se guían es únicamente con la jurisprudencia del tribunal constitucional ya que las doctrina piensa en mayoría que “*la mejor ley de la huelga es la que no existe*” (Quintanilla, 2015). Escondiendo tal vez algo de razón pues en la mayoría de los países en donde es regulada existen conflictos normativos debido a que existe abuso de la misma.

En el Perú el derecho constitucional a la huelga se encuentra supeditado a una sobredimensión del ente administrativo de trabajo el cual es quien decide sobre la procedencia o improcedencia de las huelgas en el país. Ante esta situación es declarada en la mayoría de las ocasiones la ilegalidad de las mismas en segunda instancia ya que no cumplen con los requisitos del artículo 75 del reglamento de trabajo.

Es debido a esto que el empleador tiene la potestad de poder sancionar a aquellos trabajadores que realizaron la huelga que fue declarada ilegal, esto tendría que pasar pero en la realidad las cosas no suceden de esa forma ya que el tribunal constitucional en su sentencia (2714-2010) deja claro que no se puede sancionar a un trabajador que cuenta con una primera negativa por parte del ministerio de trabajo declarando la improcedencia, pues aún no se encuentra consentida y tiene el derecho de apelar, tener como válido esto contravendría la presunción del acto administrativo que se presume válido hasta demostrar prueba en contrario, ya que un acto administrativo no pierde sus efectos cuando se aplica un recurso.

La propia norma además tiene una discordancia al momento de sancionar al trabajador que faltó a laborar aun siendo declarada su huelga ilegal, como es el caso del artículo 39 del reglamento de fomento de empleo que transcribe lo siguiente: *“Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante el cartelón colocado en un lugar visible”* y el artículo 73 del reglamento: *“Declarada la ilegalidad de la huelga mediante resolución consentida o ejecutoriada, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente del requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores”* al leer dichas normas deja claro que las inasistencias injustificadas solo son contadas a partir que el empleador realice el requerimiento colectivo de retorno, siendo esto así se tendría que entender que la norma que dicta los requisitos para poder ejercer una huelga no cumple su función debido a que es sancionable pero no aplicable no cobrando entonces sentido que

existan requisitos para poder ejercer una huelga legal pues en la actualidad sirve de apariencia por tener una sobredimensión de normas que no saben cobrar sentido de lo que el legislador quiso disponer para evitar abusos que no afecten tanto a empleadores como trabajadores (pues está etapa de huelga no es remunerada) y muchas veces solo es empleada para acelerar los procesos de negociación colectiva.

De este modo, se pretende aportar criterios sobre cómo se encuentra la actual normativa laboral respecto al derecho de huelga, lo que servirá para contribuir a un sustento de futuros estudios, ya que se recabará información doctrinaria tanto nacional como internacional.

El problema de investigación es viable, porque se cuenta con resoluciones que resuelven casos sobre la ilegalidad de la huelga, que deben de ser analizados pues a pesar de ser declarados improcedentes no se cuentan con sanciones.

## **1.2. Antecedentes**

La presente investigación cuenta con los siguientes antecedentes de estudio.

### **Tesis Internacionales:**

- Carrazo Sáez, P. (2015) En su tesis titulada “Crítica a la calificación de la huelga como ilegal”, Tesis para optar por el título de abogado, en la Universidad Pontificia Católica de Valparaíso, llegando a las conclusiones siguientes: “En cuanto a la calificación de la legalidad de la huelga, es condenable que por el simple hecho de cumplir con los requisitos taxativos exigidos por la legislación, se considere que una huelga es o no legal, ya que saca de todo ámbito, la posibilidad de interpretación por parte del órgano encargado de calificar la legalidad de la huelga. Además, se dejan fuera varios tipos de huelgas, que, por no estar reguladas en nuestro país, no son posibles de ejercer, siendo que, en gran parte del mundo, esto es un tema ya zanjado dando pie a los trabajadores para poder ejercer su derecho de huelga en todos sus aspectos y tal como correspondería”.

- López Romero, L. (2016). En su tesis titulada “Límites al derecho de huelga”, Tesis para optar por el título de abogado, en la Universidad de Almería, llegando a las conclusiones siguientes: “Surgen diversos problemas cuando la declaratoria de ilegalidad de una huelga no cuenta con una sanción correspondiente, generando un abuso de este derecho fundamental”.
- Álvarez Barrera, F. (2017) En su tesis titulada “Derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en el derecho chileno. ejemplos comparados”, Tesis para optar por el título de abogado, en la Universidad de Chile, llegando a las conclusiones siguientes: A su vez, podemos concluir que el ejercicio del derecho a huelga se encuentra limitado por la ley a través de los mecanismos de los servicios mínimos, los equipos de emergencia, determinación de las empresas cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, la reanudación de faenas, lo dispuesto en la Ley de Seguridad Interior del Estado y en el Estatuto Administrativo tanto de la administración central como de las Municipalidades.
- Mbomio Nvó, P. (2016) En su tesis titulada “La tutela constitucional del derecho de huelga: Propuesta de regulación del derecho de huelga en Guinea Ecuatorial”, Tesis para optar por el título de abogado, en la Universidad Nacional de educación a distancia española, llegando a las conclusiones siguientes: Son supuestos de huelga ilegal: a) Las huelgas políticas; b) Las huelgas de solidaridad o de apoyo; y, c) Las huelgas novatorias. Sus efectos pueden ser objeto de: 1) suspensión o extinción contractual (arts. 16.2 RDLRT y 54.2 ET); 2) suspensión contractual y poder disciplinario del empresario; 3) los salarios y la Seguridad Social en cuanto suspensión de cotizaciones y conservación de las prestaciones, y 4) la no discriminación en la aplicación de sanciones.

- Varas Marchant, K. (2018) En su tesis titulada “Los límites del derecho de huelga derivados de la protección de esferas jurídicas de terceros”, Tesis para optar por el grado de Doctora en derecho, en la Universidad Diego Portales y Universidad de Salamanca, llegando a las conclusiones siguientes: El derecho de huelga es un arma imprescindible de los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales y de vida, un arma clave para luchar contra la desigualdad, para permitir o hacer posible la participación de los trabajadores en la vida Política, en fin, un arma esencial para hacer visible las demandas o reivindicaciones de los trabajadores. Es por ello que tiene límites a su ejercicio – los que derivan de la tutela o protección de los derechos fundamentales de terceros.
  
- Alberto de Vargas, Luiz. (2020) En su tesis titulada “Desafíos en un nuevo contexto del derecho a huelga”, Tesis para optar por el grado de Doctor en derecho, en la Universidad Pablo De Olavide, Sevilla, llegando a las conclusiones siguientes: El carácter violento o pacífico de los huelguistas es un tema que implica un intenso debate. Más allá de la clásica disputa sobre la prohibición de que los huelguistas utilicen la violencia para coaccionar a los trabajadores para que se unan al movimiento, el piquete, con sus nuevas formas y dinámicas, representa ahora la barrera simbólica en la que constituye una disputa moral sobre la decisión del trabajador individual de unirse al movimiento de sus compañeros o de proceder solo en su trabajo diario.

**Tesis Nacionales:**

- Ortega Cordero, R. (2016). En su tesis titulada “El derecho de huelga vs el derecho de continuar laborando, una mirada bajo la perspectiva del test de ponderación”, Tesis para optar por el título de abogado, en la Universidad Pontificia Católica del Perú, llegando a las conclusiones siguientes: “Durante el ejercicio del derecho de

huelga, es perfectamente posible encontrar situaciones en las cuales entra en conflicto intereses de huelguistas con intereses de terceros; siendo uno de estos casos la situación de aquellos trabajadores que no se encuentran de acuerdo con la medida de paralización y desean continuar laborando (trabajadores no huelguistas); los cuales, son impedidos de continuar trabajando de acuerdo a lo establecido por artículo 62° del D.S. 011-92-TR; constituyendo dicha medida una vulneración a la libertad de trabajo”

- Rodríguez Trujillo, M. (2018). En su tesis titulada “Derecho de huelga en el Perú: Análisis jurídico laboral”, Tesis para optar por el título de abogado, en la Universidad de Antonio Ruiz Montoya, llegando a las conclusiones siguientes:” En cuanto a la regulación del derecho de huelga debemos decir, que en nuestro marco normativo se encuentra reconocido constitucionalmente. Por lo que se configura como un derecho humano que ostenta las garantías que la Constitución dota a estos derechos para su ejercicio inmediato y efectivo”.
- Villa Meza, F. (2016). En su tesis titulada “Ejercicio del derecho a la huelga dentro del centro de trabajo y su compatibilidad con nuestro sistema normativo”, Tesis para optar por el título de abogado, en la Universidad Andina del Cusco, llegando a las conclusiones siguientes:” El contenido esencial al Derecho de huelga y sus limitaciones establecido por ley concerniente al abandono del centro de trabajo, afecta significativamente el contenido Constitucional del Derecho a la huelga debido a que la ley de relaciones colectivas de trabajo contraviene con lo estipulado por la Organización Internacional del trabajo como consecuencia afecta el Derecho de huelga”.
- Pizarro Delgado, J. (2018). En su tesis titulada “Derecho de huelga y su ejercicio en la ciudad de Arequipa, 2016 – 2017”, Tesis para optar por el título de abogado, en la



Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, llegando a las conclusiones siguientes:” Se ha apreciado que el derecho de huelga, a pesar de que el constituyente peruano no lo ha incorporado en el catálogo de derechos fundamentales, el legislador no lo ha considerado así y tampoco aparece explícitamente en algún convenio de derechos fundamentales de la OIT, ni en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Es un derecho fundamental, dado que tiene una estrecha relación con el principio de derecho a la igualdad, específicamente la igualdad material; además, es un medio para alcanzar otros valores supremos como el trabajo digno. Su condición de derecho fundamental también la ha desarrollado el Comité de Libertad Sindical de la OIT y el Tribunal Constitucional del Perú; por su parte el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos lo ha considerado como un derecho humano y por tanto un derecho fundamental.”.

- Espejo Diaz, D. (2018). En su tesis titulada “La regulación del esquirolaje interno en el reglamento de la ley general de inspección del trabajo como un supuesto de afectación al derecho de huelga”, Tesis para optar por el título de abogado, en la universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, llegando a las conclusiones siguientes: Es lamentable tener que reconocer que, en nuestro país, los empleadores recurren a diversas modalidades para vulnerar el ejercicio legítimo del derecho a huelga. Una de estas modalidades es el esquirolaje, el cual se subdivide en esquirolaje externo o interno. Ante tal situación, el estado ha resuelto de manera parcial dicha problemática, debido a que solo ha prohibido de manera expresa el ejercicio del esquirolaje externo, dejando un vacío legal frente al esquirolaje interno.
- Quiroz Yzaga, L. (2022). En su tesis titulada “Definición de trabajador no huelguista a partir de la regulación del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico peruano”, Tesis para optar por el título de abogado, en la universidad Católica Santo Toribio de

Mogrovejo de Chiclayo, llegando a las conclusiones siguientes: Tras examinar el contenido esencial del derecho de huelga establecido por el Tribunal Constitucional peruano, se ha demostrado que es indispensable proteger los derechos y deberes de los trabajadores no huelguistas; afirmamos esto porque como se ha expuesto en esta investigación, la adopción de la medida de huelga – en ocasiones-, incide en derechos fundamentales cuya titularidad es de los trabajadores no huelguistas, como el derecho a percibir su remuneración por no optar por la medida de huelga.

### **1.3. Definiciones Conceptuales**

#### **A) Derecho a Huelga:**

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

“El derecho de huelga ha sido, es y será fruto de la evolución histórica del desarrollo económico y de la movilización de la clase trabajadora. Es decir, no puede estar sujeto a un preconcepto estático en el tiempo. Basado en estas afirmaciones, es que dentro de la doctrina surgió una corriente que se opone a la conceptualización tradicional. Proponiendo un concepto dinámico, amplio y polivalente que pueda perdurar en el tiempo sin restringir la figura, ni sostenerla en base a un molde preconstituido supuestamente neutro. Esta oposición se ha generado entonces desde una perspectiva crítica que busca romper con los límites internos que provoca la conceptualización

clásica, desde una óptica “jurídico - técnica” que en verdad contiene una carga ideológica (De la Jara 1986: 128).

Este derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. La ley del régimen privado, aplicable en lo pertinente al sector público, exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes– y con abandono del centro de trabajo.

Por huelga debe entenderse, entonces, al abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la ley.

Enrique Álvarez Conde [*Curso de Derecho Constitucional VI*. Madrid: Tecnos, 1999, pág. 466] refiere que se trata de una “(...) perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de voluntades por parte de los trabajadores”.

Mediante su ejercicio los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales. Por ello, debe quedar claramente establecido que la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de fines vinculados a las expectativas e intereses de los trabajadores.

En ese sentido, como bien refiere Francisco Fernández Segado [*El sistema Constitucional español*. Madrid: Dykinson, 1992] “(...) la experiencia secular

ha mostrado su necesidad para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos “.

Debe advertirse que la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos.

**B) El ejercicio del derecho a huelga:**

La doctrina tiene opiniones dispares sobre este punto, ya sea respecto a la titularidad de los trabajadores en sentido lato o a la de los trabajadores adscritos a una organización sindical.

Al respecto, Fernando Elías Mantero [Derecho Laboral –Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima: Ius Editores, p. 278] señala que su ejercicio corresponde a los trabajadores en general; es decir, que son ellos y no la asamblea sindical los que acuerdan la huelga. Añadamos, en el ámbito respectivo.

Entre las atribuciones vinculadas al derecho de huelga aparecen las siguientes:

Facultad de ejercitar o no ejercitar el derecho de huelga.

Facultad de convocatoria dentro del marco de la Constitución y la ley. En ese contexto, también cabe ejercitar el atributo de su posterior desconvocatoria.

Facultad de establecer el petitorio de reivindicaciones; las cuales deben tener por objetivo la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga.

Facultad de adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, dentro del marco previsto en la Constitución y la ley.

Facultad de determinar la modalidad de huelga; esto es, si se lleva a cabo a plazo determinado o indeterminado.

Desde una perspectiva doctrinaria avalada por la jurisprudencia más avanzada se acepta que la huelga debe ser convocada tomándose en consideración lo siguiente:

La existencia de proporcionalidad y carácter recíproco de las privaciones y daño económico para las partes en conflicto.

La constatación de que no se haya impuesto a los trabajadores discrepantes con la medida de fuerza acordada la participación en la huelga.

**C) Las limitaciones del ejercicio del derecho de huelga:**

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

Los funcionarios de la Administración Pública con poder de decisión o con cargo de confianza o de dirección (artículo 42. ° de la Constitución).

Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42. ° de la Constitución).

Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153. ° de la Constitución).

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

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

Para Zegada Saavedra: *“La huelga laboral, instituto jurídico- laboral que faculta a los trabajadores a ejercitar el derecho a la suspensión colectiva de trabajo, determinada por una organización sindical con la finalidad de presionar a la parte empleadora para que atienda los requerimientos laborales”*. El inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce y regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social; además, señala sus excepciones y limitaciones. Asimismo, el artículo 79 del Texto Único Ordenado

de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, señala que la huelga debe desarrollarse necesariamente en forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes. Es así, que cuando durante una huelga se ha producido, con violencia sobre bienes o personas, será declarada ilegal, conforme lo prevé el inciso b) del artículo 84 del dispositivo legal en mención. De otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el **Expediente N.º 0008-2005-PI/TC**, establece que el **derecho a la huelga** consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores.

En rigor, la huelga debe ejercerse en armonía con el interés público, que hace referencia a las medidas dirigidas a proteger aquello que beneficia a la colectividad en su conjunto.

El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, exige que el ejercicio del derecho de huelga se realice en forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes– y con abandono del centro de trabajo. Asimismo, el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha veintiocho de octubre de dos mil diez, recaída en el **Expediente N.º 02211-2009-AA**, precisa que el derecho a la huelga no es absoluto y su ejercicio puede ser limitado por la Ley, a fin de que dicho derecho se ejerza en armonía con el interés público en la medida en que **“la huelga no es derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos”** (Fundamento cuarenta de la Sentencia, recaída en el Expediente N.º 0008-2005-PI/TC).

En los casos sobre despidos de trabajadores por ejercicio de la huelga, debe ser la siguiente: “Si bien el inciso a) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, protege a los trabajadores para que no sean objeto de despido por su afiliación a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, también es cierto que no ampara el ejercicio de la coacción sobre personas o la violencia sobre cosas, durante el ejercicio del derecho de huelga, que es una forma de actividad sindical, el cual se debe ejercer de una manera pacífica, respetando el derecho al trabajo de otros trabajadores, así como respetando la propiedad pública y privada. En consecuencia, no protege contra el despido a los trabajadores, incluidos dirigentes sindicales, que hayan hecho uso de la coacción o violencia contra personas o cosas. El despido de trabajadores por el ejercicio del derecho huelga con arreglo a ley no es causal de despido, siendo nulo el término de la relación laboral que infrinja esta regla". (Cas.Lab. 5333-2016, Loreto).

#### **D) Requisitos para el reconocimiento de la huelga:**

El artículo 73 del D.L. N.º 25593 señala que para la declaración de una huelga se requiere:

- Que tenga por defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores en ellas comprendidas.
- Que la decisión sea adoptada por más de la mitad de los trabajadores a los que comprende, reunidos en asamblea y mediante rotación universal, individual, directa y secreta.
- Que sea comunicada al empleador y a la autoridad del trabajo, por lo menos con 5 días útiles de antelación o 10 tratándose de servicios públicos esenciales.
- Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

#### **E) Prohibiciones:**

La ley de relaciones colectivas de trabajo en su artículo 81 prohíbe las modalidades irregulares como:

- Paralización intempestiva
- Paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa.
- Trabajo a desgarró, a ritmo lento o reglamento
- Reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo.

## **F) Efectos jurídicos:**

### **1. La huelga produce los siguientes efectos:**

- Determina la abstención total de la actividad de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal que tienen actividades indispensables para la empresa.
- Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo.
- Impide retirar del centro de trabajo, las maquinarias, materias primas u otros bienes.
- No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la comprensión por tiempo de servicios.

### **2. Huelga declarada ilegal:**

Para que una huelga pueda ser declarada ilegal se tienen que considerar ciertas exigencias:

- Si es declarada previamente improcedente.
- Si se produce violencia sobre los bienes o personas.
- Por incurrir en alguna de las modalidades del art 81 de la LCRL.
- Por no haberse levantado a pesar de tener un laudo definitivo.
- Se tiene que abandonar el centro de trabajo pues es un requisito *sine qua non* para la materialización de la huelga en el Perú.

### **3. Consecuencia ligada a la vulneración del derecho a huelga catalogado ilegal:**



Se tiene lugar a consecuencia de la imposición de sanciones por participación activa en las calificables de ilegales, o por incurrir los trabajadores, cualquiera que sea su calificación, en faltas laborales”, ya sea esta por ir en contra de la ley “desatendiendo los servicios de mantenimiento, negándose a prestar los servicios mínimos o mediante conductas reprochables por violar derechos de otras personas o bienes jurídicamente protegidos”

“Como consecuencia se puede provocar la declaración judicial de la misma, aunque no se hayan producido sanciones, si se impugnan las bajas de los trabajadores huelguistas en la Seguridad Social y/o por la aplicación de los descuentos salariales previstos para los supuestos de huelgas ilegales”, lo que conlleva a generar una insatisfacción generalizada. Rivero Lamas (1992).

#### **4. Contenido Constitucional del derecho a la huelga:**

El derecho a huelga se encuentra reconocido en el artículo 28 inciso 3 de la constitución, señalando lo siguiente:

*El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático.*

Ante lo mencionado en este artículo de la constitución se debe tener en cuenta que no es un derecho absoluto y su ejercicio puede ser limitado por ley, debe guardar relación con la paz social y armonía con los demás derechos de las personas.

#### **5. Suspensión perfecta de labores en el derecho a huelga:**

La suspensión perfecta de labores consiste en dejar de trabajar y no obtener un pago por el tiempo que dure la suspensión, manteniendo la relación laboral con el empleador. Ahora bien, esta suspensión tiene un sustento Constitucional, ligado al principio de continuidad el cual desprende una vocación de conservación en el tiempo en la relación que existe entre el trabajador y el empleador. (German Lora 2016)

Así mismo, como señala el autor Plá Rodríguez, el principio de continuidad retrata la tendencia de extender el tiempo de la relación laboral, desde todos los puntos de vista, siendo el más grande ejemplo las suspensiones laborales.

Si bien no existe una mención específica al principio de continuidad dentro de la Constitución Política de 1993, su inclusión como pieza gravitante dentro del ordenamiento laboral peruano se desprende de lo dispuesto en sus artículos 22 y 27. El artículo 22 señala que el trabajo es un deber y un derecho, siendo base del bienestar social y un medio para la realización de la persona, mientras que el artículo 27 establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Como lo sostiene Toyama Miyagusuku, a partir de dichos preceptos Constitucionales queda claro que su finalidad es “la conservación del contrato de trabajo, como manifestación del principio de continuidad laboral. (Toyama Miyagusuku 2014).

#### **6. Regulación de la suspensión perfecta de labores:**

En el régimen laboral de la actividad privada, el artículo 11 de Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 3-97-TR (en adelante, “LPCL”) ha determinado las ocasiones en las que, pese a que la relación laboral se encuentre vigente, el trabajador no prestará efectivamente sus servicios, generándose así una suspensión del vínculo de trabajo. El precepto normativo mencionado dispone lo siguiente:

*“Artículo 11.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores”.*

En resumen, la suspensión perfecta se define de la siguiente manera:

Suspensión perfecta; la suspensión será perfecta cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio contratado y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. De este modo, podemos señalar como causales de suspensión perfecta las licencias sin goce de haber, las sanciones disciplinarias o el caso fortuito y fuerza mayor.

Añade el artículo 12 de la LPCL que son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes:

- La invalidez temporal;
- La enfermedad y el accidente comprobados;
- La maternidad durante el descanso pre y post natal;
- El descanso vacacional;
- La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- La sanción disciplinaria;

**-Inasistencia Injustificada:**

En relación a la inasistencia injustificada, es menester indicar que el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que fuera aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que: “Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

(...) h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de

quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.

Asimismo, el artículo 39° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, causal que fuera declarada procedente y que es materia de análisis, establece en relación a la inasistencia injustificada “Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.(...)”.

**- Poder sancionador del empleador:**

En el artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se ha establecido el poder sancionador del empleador, señalándose que este tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, entre otros.

En relación a tal facultad otorgada al empleador, Américo Plá refiere “Debe existir una razonable proporcionalidad entre las sanciones aplicadas y la conducta del trabajador, tanto en lo que se refiere a la entidad de la falta como a su reiteración, como a los restantes antecedentes del trabajador sancionado”, coligiéndose entonces que el empleador si bien tiene potestad sancionadora, esta potestad no es absoluta, sino que se encuentra sujeta a límites derivados de la propia naturaleza de la relación laboral, pues

dicha potestad debe encontrarse dentro de los límites de la razonabilidad, proporcionalidad entre la sanción impuesta y el hecho sancionado.

Ahora bien, de lo expuesto en líneas precedentes se puede colegir con meridiana claridad que la improcedencia de la huelga, no faculta al empleador a sancionar a sus trabajadores que ejercieron dicho derecho, pese a ser declarado improcedente pues la propia norma establece, que únicamente se puede considerar inasistencia injustificada cuando la huelga haya sido declarado ilegal de manera firme, y posterior a ello exista un llamado mediante cartelón, no quedando claro entonces que es lo que sucede en el periodo en el que los trabajadores generan un perjuicio a su empleador durante la improcedencia de la huelga, reafirmando una vez más que este derecho es la única improcedencia que procede en nuestro sistema jurídico, lo antes descrito ya ha sido reafirmado en la Casación Laboral 15537-2015-Lima, que prescribe lo siguiente:

*“En relación a ello, y de acuerdo a los dispositivos descritos en los considerandos precedentes, se observa que si bien de acuerdo al artículo 73° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR se ha señalado que es requisito que el Sindicato comunique a la Autoridad Administrativa su decisión de ejercer su derecho de huelga, requisito que el Sindicato ha cumplido y que dicha comunicación ha sido declarada improcedente mediante Resolución Directoral N° 154-2012-DPSCL-TAC de fecha diecinueve de diciembre de dos mil doce, no obstante, es de señalar que dicho pronunciamiento por la Autoridad Administrativa no es definitivo, toda vez que no va a originar consecuencias a los trabajadores afiliados al sindicato, en tanto que esta parte puede ejercer su derecho de impugnación, como ha sido el caso, y solo cuando la autoridad declare ilegal la huelga y dicha decisión quede consentida, es que dicha medida se convertirá en irregular e ilegítima, y solo en dicho supuesto la inasistencia de los trabajadores a su centro de trabajo se convertirá en una inasistencia injustificada”*

- **El ejercicio del derecho a la huelga:**

- La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
- La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses;
- El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- El caso fortuito y la fuerza mayor; y,
- Otros establecidos por norma expresa.

**7. Procedimiento de inicio de huelga mediante la autoridad administrativa de trabajo:**

Para declarar una huelga legal en el Perú es necesario que la autoridad administrativa de trabajo verifique el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a. Que se defiendan los derechos e intereses socioeconómicos de los trabajadores.
- b. Que se siga lo estipulado en el estatuto del sindicato.
- c. Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.
- d. Que se comunique al empleador y a la autoridad de trabajo al menos 5 días hábiles antes de iniciada.

Si se trata de servicios de esenciales, la huelga debe ser comunicada al menos 10 días hábiles antes de iniciada.

Así mismo, los sujetos colectivos que se encuentran legitimados para promover una huelga son los siguientes:

- a. Las organizaciones sindicales.** En este supuesto, el acuerdo debe adoptarlo el órgano legitimado según sus estatutos.
- b. Los representantes legales de los trabajadores.** La decisión debe adoptarse en reunión debidamente convocada, por decisión mayoritaria. El acuerdo debe recogerse en acta, que han de firmar los asistentes.

**c. Los trabajadores de un centro de trabajo o de una empresa, directamente.** La decisión debe adoptarse por mayoría simple, es decir, de los trabajadores que hayan ejercido su derecho al voto, en asamblea convocada al efecto. La votación, en este caso, ha de ser secreta, debiendo hacerse constar en acta su resultado.

La comunicación realizada al MTPE debe de cumplir con los siguientes requisitos:

La comunicación de huelga debe precisar el ámbito, motivos, duración, el día y hora de su inicio.

Junto con la comunicación se deberá adjuntar:

- Copia del acta de la asamblea refrendada por notario público o por un Juez de Paz letrado de la localidad.
- Nómina de trabajadores que deben seguir laborando si se trata de servicios públicos esenciales o actividades indispensables en el centro de trabajo.
- Declaración jurada de la junta directiva del sindicato, en el sentido que la decisión se ha adoptado cumpliendo los requisitos del artículo 73 del Decreto Supremo 010-2003-TR.

Posterior a ello, la autoridad administrativa de trabajo deberá de pronunciarse, dentro de los 3 días hábiles de recibida la comunicación, por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo 73 del Decreto Supremo 010-2003-TR. Siendo la resolución apelable dentro del tercer día de notificada. En caso no exista pronunciamiento La resolución de segunda instancia deberá de ser pronunciada dentro de los 2 días siguientes, bajo responsabilidad.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿De qué manera la sobredimensión de las normas del ente administrativo de trabajo incide en el derecho Constitucional a la huelga declarada ilegal en el Perú?

#### **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera la sobredimensión de las normas del ente administrativo de trabajo incide en el derecho Constitucional a la huelga declarada ilegal en el Perú.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Determinar la posición que adopta el derecho Constitucional peruano sobre la huelga ilegal.
- Analizar legislaciones comparadas sobre la declaración de la ilegalidad de la huelga.
- Analizar el criterio de expertos en derecho laboral, administrativo y Constitucional sobre la norma de los entes administrativos de trabajo y la huelga declarada ilegal.

## **1.6. Hipótesis**

La sobredimensión de las normas del ente administrativo de trabajo incide negativamente en la decisión de declarar la ilegalidad de la huelga en el Perú pues esta no se encuentra especializada para tomar decisiones de tal magnitud, generando grandes problemas al momento de querer sancionar la ilegalidad de la huelga en última instancia. Lo que conlleva que existan conflictos de aplicación normativa, pues al ser la huelga un derecho Constitucional con limitaciones, en su mayoría de veces es dejado de sancionar, lo que genera grandes perjuicios a los empleadores y los propios trabajadores al momento de ejercer su derecho.

Lo comentado en líneas anteriores es tratado normativamente de manera diferente en otras legislaciones latinoamericanas, como es el caso de Colombia, en donde el encargado de declarar la procedencia de la huelga es el poder judicial mediante la Sala Especializada Laboral, tal y como lo recomienda la Organización Internacional del



Trabajo, 2018, pp. 174-175 y la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su fundamento 101 en donde se precisa que el encargado de calificar la ilegalidad de la huelga debe de ser el poder judicial y no un órgano administrativo.

Además de ello, diversos expertos en la materia cuestionan el tratamiento que se le da a la calificación de la huelga en sede administrativa, pues es la única improcedencia jurídica que procede en la actualidad, dejando en evidencia que la normativa actual sirve únicamente para llenar vacíos legales, no cumpliendo con el espíritu de la norma que buscaba realmente el legislador al momento de otorgarle limitaciones al derecho de huelga.

Queda establecido entonces, que la sobredimensión de las normas administrativas de trabajo afecta negativamente a la declaratoria de huelga ilegal en el Perú al no ser un órgano debidamente preparado para asumir tamaña responsabilidad, lo que conlleva a que no se limite de manera idónea el derecho Constitucional a huelga.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

- **INVESTIGACIÓN CUALITATIVA:** Esta basada en la explicación de las variables de estudio, las que no son corroboradas con encuestas, por el contrario, se encuentran explicadas con los datos obtenidos de los instrumentos de búsqueda. Cubre una serie de técnicas que busca explicar, analizar, descodificar, sintetizar, el resultado de hechos que se suscitan de manera espontánea, estudiando la realidad de manera real (Maenen.1983). No se comienza con hipótesis, si no con observaciones preliminares y culmina con ideas explicativas y un resultado fundamentado (Creswell,2007). Es un modo de investigar sucesos, para brindar respuestas concretas en los que se basa su investigación (Denzin,1994).

### 2.2. Diseño de investigación

- **Transversal**, debido a que la forma en que se va a realizar la recolección de datos solo se da en un preciso momento para poder conocer cuáles son las incidencias de las normas administrativas de trabajo en la declaración de la huelga ilegal.
- **No experimental**, pues no se modifican las variables sobredimensión de las normas del ente administrativo y la ilegalidad de la huelga, para poder posteriormente realizar un análisis a profundidad.
- **Correlacional**, porque su objetivo es establecer cuál es la incidencia de las normas del ente administrativo de trabajo en la declaración del derecho a huelga declarado ilegal.

### 2.3. Población y muestra (Instrumentos, métodos y materiales)

#### 2.3.1. Población

- Abogados expertos en derecho laboral: Jueces de la Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad-Sede Trujillo y abogados que

ejercen docencia universitaria en materia de derecho laboral en las universidades de la localidad.

- Abogados expertos en derecho Constitucional: abogados que ejercen la docencia universitaria de derecho Constitucional en las universidades de la localidad.
- Abogados expertos en derecho administrativo: abogados que ejercen la docencia universitaria de derecho administrativo en las universidades de la localidad.
- Documentos normativos:
  - Resoluciones del Tribunal Constitucional N.º 02714-2010-PA/TC, N.º 0008-2005-PI/TC, N.º 3311-2005-PA/TC.
  - Doctrina especializada de la materia (libros, revistas, artículos)
  - Análisis de legislación comparada con respeto a la huelga ilegal.

### 2.3.2. Muestra

La presente muestra no se basa en probabilidad porque busca ahondar las categorías de investigación debido a que es criterio del investigador establecer una muestra inicial con la cual se podrá obtener información más precisa del enfoque cualitativo.

POBLACION	OBTENCION	ARGUMENTOS	RELEVANCIA
<p><b>Resoluciones sobre las normas del ente administrativo de trabajo para declarar una huelga ilegal en el Perú</b></p>	<p><b>RESOLUCIÓN N°25646-2017</b>  <b>RESOLUCIÓN N° 2714-2010</b></p>	<p>Grado de profundidad de análisis de criterios para declarar la improcedencia.</p> <p>Criterios contradictorios sobre la decisión de declarar improcedente la huelga.</p>	<p>Debido a que fue necesario seleccionar los casos donde se haya profundizado en declarar ilegal la huelga y verificar sus fundamentos.</p> <p>Debido a que se evidenció desconocimiento y ausencia de unidad de criterio sobre cómo debe decidirse este derecho fundamental de gran magnitud.</p>

		<p>Analizar la preparación de la entidad administrativa de trabajo al resolver el conflicto.</p>	<p>Debido que es el centro de la investigación de la tesis</p>
<p><b>Jueces de la Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad- Sede Trujillo</b></p>	<p><b>12</b></p>	<p>Especialista en derecho laboral</p> <p>15 años de ejercicio profesional</p> <p>Juez de la Corte Superior de Justicia de la Libertad</p>	<p>Debido a que cuentan con una amplia experiencia en el área del Derecho Laboral y son conocedores del tema materia de tesis.</p>
<p><b>Abogados expertos en materia de derecho laboral</b></p>	<p><b>10</b></p>	<p>Especialista en derecho laboral</p> <p>10 años de ejercicio profesional</p> <p>Docentes en el área de derecho laboral</p>	<p>Debido a que la presente investigación está orientada a esa rama del derecho</p> <p>Debido a que se estima que, en ese periodo de tiempo, el experto ha podido tener experiencia sobre los diversos casos de huelga ilegal.</p> <p>Debido a que demuestra el contacto constante y directo del experto con la rama de estudio objeto de investigación.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Abogados expertos en materia de derecho Constitucional</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>10</b></p>	<p>Especialista en derecho Constitucional</p> <p>10 años de ejercicio profesional</p> <p>Docentes en el área de derecho Constitucional</p>	<p>Debido a que la presente investigación está orientada a esa rama del derecho</p> <p>Debido a que se estima que, en ese periodo de tiempo, el experto ha podido tener experiencia sobre las normas para declarar huelga ilegal</p> <p>Debido a que demuestra el contacto constante y directo del experto con la rama de estudio objeto de investigación.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Abogados expertos en derecho administrativo</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>05</b></p>	<p>10 años de ejercicio profesional</p> <p>Docentes en el área de derecho administrativo</p>	<p>Para conocer su opinión respecto a la competencia del ente administrativo para declarar la ilegalidad del derecho fundamental a huelga.</p>

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

### 2.4.1. Métodos:

- a) **Método Analítico:** Se usará este método para determinar las categorías de estudio, deleitando sus causas, efectos y así establecer información solida que sustente el problema de investigación.
- b) **Método Descriptivo-Explicativo:** Se utilizará este método para recaudar información sobre la relación que existe entre los instrumentos encontrados.
- c) **Método Hermenéutico:** Se aplicará este método para analizar las normas de los entes administrativos y sus implicancias para declarar la huelga ilegal.

d) **Método Jurídico:** Se desarrollará este método para hacer una comparación de jurisprudencia con otros países respecto a la declaración de la huelga ilegal, con el motivo de dar a mostrar las modalidades de cómo funciona el ente administrativo de trabajo en otros países.

**2.4.2. Técnicas de recolección y análisis de datos:**

TECNICAS	INSTRUMENTOS	JUSTIFICACIÓN	METODOS
ANALISIS DOCUMENTAL	<b>Ficha textual</b>	Conocer aspectos generales y específicos sobre la huelga ilegal y sobre las normas Constitucionales en el Perú.	<b>Análisis Síntesis</b>
ANALISIS DE RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS	<b>Guía de análisis de Resoluciones Administrativas</b>	Conocer aspectos más profundos referente a la sobredimensión de las normas de entes administrativos para declarar que la huelga sea ilegal, afectando el derecho Constitucional.	<b>Análisis Síntesis</b>
ENTREVISTA	<b>Guía de entrevista o cuestionario</b>	Conocer ideas y percepciones de juristas sobre la declaración de la ilegalidad de la huelga en el Perú	<b>Inductivo deductivo</b>
ANALISIS DE DERECHO COMPARADO	<b>Ficha textual Ficha resumen en cuadro comparativo</b>	Conocer aspectos generales y específicos sobre la declaración la de	<b>Análisis Síntesis</b>

		la legalidad e ilegalidad de la huelga.	
--	--	--	--

### 2.4.3. Instrumentos de Recolección de datos:

- **Ficha Resumen y Ficha Textual: De libros físicos, revistas virtuales y físicas, tesis;** De tal manera se logrará investigar de manera ordenada la información obtenida, asimismo, serán de ayuda en la etapa de análisis documental, para conocer la postura de los principales juristas de la rama sobre las cuales versan las categorías del presente trabajo de investigación.
- **Cuadro Resumen y organigrama comparativo:** Gracias a este instrumento se determinará la información relevante sobre la ilegalidad de la huelga en el derecho comparado y de esta forma establecer similitudes y diferencias.
- **Regla de entrevista o cuestionario:** Mediante este cuadro se determinará la información que será investigada en las entrevistas efectuadas a los jueces de la Sala Especializada Laboral, abogados expertos en derecho laboral y derecho Constitucional, con el objetivo de recoger sus opiniones y criterios en base a su expertis y conocimiento calificado sobre el tema desarrollado en la presente tesis.
- **Guía de análisis de Resoluciones Administrativas:** Mediante este instrumento se analizará las resoluciones administrativas que fueron escogidas para conocer cómo se las entidades administrativas basándose en sus normas, han podido declarar la huelga ilegal yendo en contra del derecho Constitucional.

## 2.5. Procedimiento

Con la información obtenida por medio de los instrumentos detallados en el cuadro, se procesará con un método cualitativo en la sección de resultados por medio de fichas comparativas, para así encontrar similitudes o inconsistencias que existan con respecto al tema abordado.

- **Las Entrevistas. -**

**Procedimiento:** Realización de las preguntas contenidas en la guía de entrevista o cuestionario a las personas consignadas en la muestra indicada *ut supra*, a fin de recabar la información comunicada.

**Instrumento:** Cuestionario de Preguntas estructurado.

- **Análisis de Documentos. -**

**Procedimiento:** Se revisarán documentos escritos como son doctrina, artículos, libros y normas jurídicas para conocer los comentarios de los autores tal y conforme expresan sus planteamientos; formando parte un trabajo importante de la investigación. La búsqueda de los documentos se realizará de manera presencial, comenzando la búsqueda en centros de biblioteca de la zona y más adelante fuentes electrónicas.

**Instrumento:** Ficha textual.

- **Análisis de Derecho Comparado. -**

**Procedimiento:** Se analizará información de legislaciones extranjeras específicamente en los temas sobre el derecho laboral, específicamente la huelga ilegal, las normas de entidades administrativas y el derecho Constitucional para determinar cuando la huelga es ilegal.

**Instrumento:** Ficha resumen en cuadro comparativo

- **Análisis de Resoluciones administrativas. –**



**Procedimiento:** Se analizará las resoluciones administrativas, a efectos de determinar la incidencia relacional que tienen las dos variables de la presente investigación.

**Instrumento:** Guía de análisis de Resoluciones administrativas.

## 2.6. Aspectos éticos

De la información obtenida por los instrumentos de recolección, fueron usados únicamente para la realización de la presente tesis, no cambiando ni transgiversando opiniones de las entrevistas o de las fuentes bibliográficas, de tal forma que no se considere plagio algún proyecto parecido y que gracias a esto pueda usarse para futuras investigaciones.

**Autenticidad:** Todo material usado para recolección de información fue debidamente citado de tal modo que se puede demostrar que no existe plagio.

**Legitimidad:** De los datos obtenidos estos fueron ingresados conforme se obtuvieron sin alterar ninguna información por lo que se debe presumir la legitimidad de los mismos.

**Imparcialidad:** Toda la información recolectada fue analizada de manera objetiva y clara con las debidas técnicas correspondientes.

Finalmente se obtuvo el consentimiento de los entrevistados para colocar su opinión en el trabajo de investigación y poder conocer su apreciación especializada.

## **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

### **3.1. RESULTADO N° 01**

#### **OBJETIVO N° 01: DETERMINAR LA POSICIÓN QUE ADOPTA EL DERECHO CONSTITUCIONAL PERUANO SOBRE LA HUELGA ILEGAL**

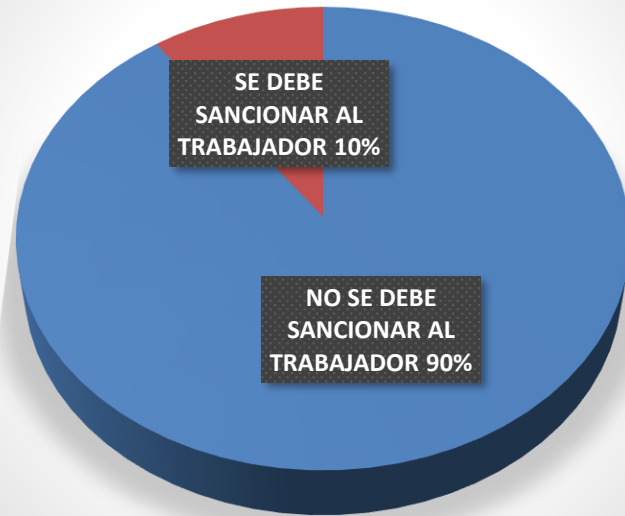
##### **3.1.1. DEL ANALISIS JURISPRUDENCIAL**

###### **3.1.1.1. Huelga Ilegal:**

1. Resolución (Expediente 25646-2017-Arequipa): Los derechos fundamentales como todos los derechos subjetivos no son absolutos, por lo que su ejercicio se encuentra limitado por otros derechos, en tal sentido la huelga no es la excepción toda vez que su ejercicio no puede vulnerar otros derechos Constitucionalmente protegidos, pudiendo sancionarlos cuando la huelga es declarada ilegal más no despedirlos.
2. Resolución (Expediente 15537-2015-Lima): Cuando la huelga sea declarada ilegal con fecha posterior a los días en que se produjo la suspensión colectiva de labores, dichos días no serán considerados como inasistencia injustificada, por lo que no se podrá sancionar al trabajador.
3. Resolución (Expediente 2865-2010-Lima): En tal medida queda claro que la empleada vulnera el derecho Constitucional a huelga de los trabajadores pues pese a ser declarada ilegal, estos regresaron a sus labores una vez interpuesto el cartelón por el empleador por lo cual no debe existir sanción.
4. Resolución (Expediente 2714-2010-Lima): Cuando se declara la huelga ilegal la orden de reanudar el trabajo no es automática sino competencia del empleador, en ese sentido los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente del requerimiento colectivo efectuado por el empleador mediante cartelón visible de la puerta del centro de trabajo.

**Ilustración 1:** *Sobre si se debe sancionar o no al trabajador que ha realizado huelga ilegal*

## Resoluciones del TC sobre la huelga ilegal



**Fuente:** Figura elaborada por el autor

De acuerdo a la información recolectada del Tribunal Constitucional sobre su posición respecto a la huelga ilegal un **90%** considera que no se debe de sancionar al trabajador, queda claro que con el paso del tiempo estos criterios han ido variando pues en un primer momento tal y como se aprecia en la resolución (2714-2010), una vez declarada la huelga ilegal no se considera automática la reanudación de labores, si no que tendría que ser solicitada por el empleador mediante cartelón, y quienes no regresen recién podrían ser sancionados situación que ya generó un perjuicio pues la huelga en todo momento fue irregular pero no amerita ninguna sanción pues se ejercía su derecho constitucional a la huelga.

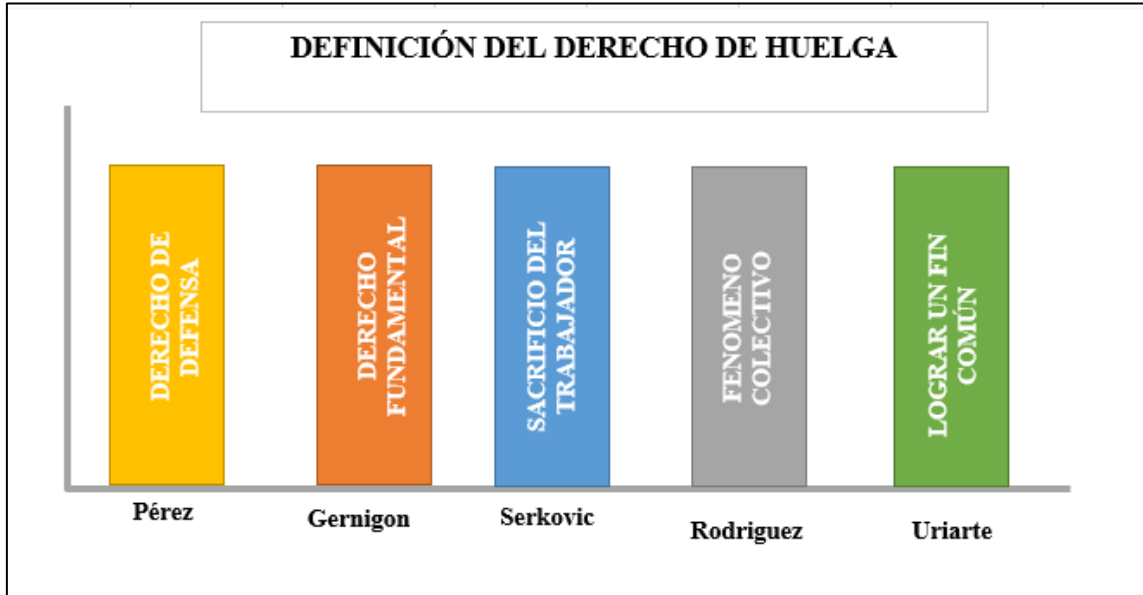
Criterio que ha variado con el tiempo pues un **10%** considera que se debe sancionar al trabajador, en la resolución (25646-2017), expresa que, si se puede sancionar a un trabajador que ha realizado una huelga ilegal más no despedirlo, pues sería una sanción excesiva, situación que podría evitarse desde un primer momento si es que la declaratoria de legalidad de la huelga se diera por un órgano especializado en derecho laboral.

### 3.1.2. DEL ANALISIS DOCTRINARIO

#### 3.1.2.1. Derecho a Huelga:

1. Pérez (2016): Es un medio de defensa que tiene la clase obrera que busca en todo momento generar una igualdad entre el empleador y trabajador, siendo una medida de presión para que el empleador tome atención a las mejoras pretendidas por los obreros y mejorar las condiciones que rigen su relación de trabajo.
2. Gernigon (2010): Es un derecho fundamental de los trabajadores, protegido por la OIT que cuenta con exclusiones en harás de proteger el bien común como es el caso de las fuerzas armadas ya que son considerados trabajadores de servicios esenciales.
3. Serkovic (2017): Es un medio de presión que tiene como función afectar los intereses del empleador, implicando un alto porcentaje de sacrificio pues esos días no serán remunerados, siendo así una suspensión perfecta de labores.
4. Rodríguez (2015): Es un fenómeno colectivo porque supone una interrupción concertada de la prestación de trabajo que realiza un grupo de trabajadores, pero se debe de precisar que cada titular del derecho es cada trabajador.
5. Uriarte (2012): Es un paro colectivo de personas con un mismo oficio. Impuesta por ellos mismos para lograr un fin común, no debiendo ser considerada una situación para no prestar servicios si no para obtener mejoras.

**Ilustración 2:** *Sobre la opinión de los autores sobre los aspectos más importantes del derecho a huelga.*



**Fuente:** Figura elaborada por el autor.

Para los 5 autores (100%) por unanimidad queda establecido que es un derecho ejercido por la colectividad, para una búsqueda de mejoras laborales, solo uno de los autores (20%) Serkovic es quien menciona una parte importante llamada sacrificio pues si se buscan mejoras se tiene que dejar de lado percibir el pago de los días en los que se realizará la huelga pues supone una suspensión perfecta de labores. Criterios que son defendidos por el Tribunal Constitucional agregando que como todo derecho tiene sus límites, establecidos en este caso en las normas administrativas a quienes se le deja en mano un derecho fundamental de vital importancia como es el derecho a huelga.

### 3.2. RESULTADO N° 02:

**OBJETIVO N° 02: ANALIZAR LEGISLACIONES COMPARADAS SOBRE LA DECLARACIÓN DE LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA.**

#### 3.2.1. LEGISLACION COMPARADA:

PAÍS	TIPOLOGIA	ARTICULO	DIFERENCIA CON LA LEGISLACION PERUANA
<b>ESPAÑA</b>	<p>Constitución Española</p> <p>Real Decreto Ley</p>	<p>Art. 28 N°2- “Se reconoce el derecho a huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.</p> <p>Real Decreto Ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo en su artículo 7 N°2 indica lo siguiente: “Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerara actos ilícitos o abusivos.</p> <p>Art 11 del Decreto Ley 17/1977- La huelga es ilegal:</p> <p>a) Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.</p> <p>b) Cuando sea de solidaridad o de apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.</p> <p>c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.</p> <p>d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio</p>	<p>La legislación española al igual que la peruana reconocen el derecho a huelga en sus constituciones pertinentes, teniendo como diferencia principal la admisibilidad de huelgas en casos de solidaridad, debido a que en España pueden ser admitidas fuera de la etapa de negociación colectiva si es que afectan el interés profesional de un grupo de trabajadores situación que en Perú no podría darse ya que sería declarada ilegal.</p>

		Colectivo para la solución de conflictos.	
<b>URUGUAY</b>	<p>Constitución Uruguay</p> <p>Ley 18.566</p> <p>Ley 13.720</p>	<p>Art. 57- “La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje. 46 Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.</p> <p>Artículo 21 de la ley 18.566: Durante la vigencia de los convenios que se celebren, las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo. Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación y que hayan sido acordados en el convenio suscrito. Queda excluida de su alcance la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las Organizaciones Sindicales. Para resolver las controversias en la interpretación del convenio deberán establecerse en el mismo procedimiento que procuren agotar todas las instancias de negociación directa entre las partes, y luego con la intervención de la autoridad ministerial competente, para evitar el conflicto y las acciones y efectos generados por este. El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero del presente artículo, a falta de un procedimiento fijado por las partes, puede dar lugar a la declaración de la rescisión del</p>	<p>En Uruguay existe el reconocimiento del derecho huelga, pero se encuentra poco normado a diferencia del Perú.</p> <p>Otro punto en comparación es que la ley diferencia a aquellos trabajadores que se encuentran dentro de un sindicato y a los que no, pues los primeros tienen un pacto de paz laboral y por tanto “renuncian a su derecho de huelga” y los que no tienen que cumplir con avisar que van a realizar la huelga con 7 días de anticipación, pero al estar poco regulado este derecho no se sabe con exactitud sus limitaciones y su gobierno les da tramite así no se cumplan el aviso de los días siendo a todas luces casos que serían declarados ilegales en el Perú.</p>

		<p>convenio, la que deberá promoverse ante la justicia laboral.</p> <p>Ley 13.720 Artículo 3: Actuar como órgano de conciliación respecto de situaciones conflictuales colectivas de carácter laboral a que le sean planteadas. Ninguna medida de huelga o "lock put" será considerada lícita si el problema que la origina y la decisión de recurrir a tales medidas no han sido planteadas con no menos de siete días de anticipación a la Comisión.</p>	
<p><b>VENEZUELA</b></p>	<p>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela</p> <p>Ley Orgánica de Trabajo</p>	<p>Artículo 97 de la constitución: Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.</p> <p>Artículo 486 de la ley orgánica: Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores y las trabajadoras interesados e interesadas en un conflicto colectivo de trabajo. Se permitirá la presencia colectiva de trabajadores y trabajadoras en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.</p> <p>Artículo 487 de la ley orgánica: Para que los trabajadores y las trabajadoras inicien la huelga se requiere:</p> <p>Que haya sido presentado un pliego de peticiones conforme a esta Ley.</p> <p>Que hayan sido fijados los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no serán afectados por la paralización de labores.</p>	<p>En Venezuela el derecho a la huelga se encuentra con pocas limitaciones dadas por ley a diferencia del Perú. Para que se inicie una huelga en Venezuela se requiere un pliego de solidaridad con un plazo de 120 horas para ser admitido de no darse el caso se procederá al derecho a huelga, no establece los tipos de huelga improcedente que se puedan dar a diferencia de la legislación peruana, y al igual que España, pero sin tantas limitaciones, en ese país se acepta el derecho de huelga solidaria, fuera del proceso colectivo de trabajo situación que no es admitida en el Perú.</p>

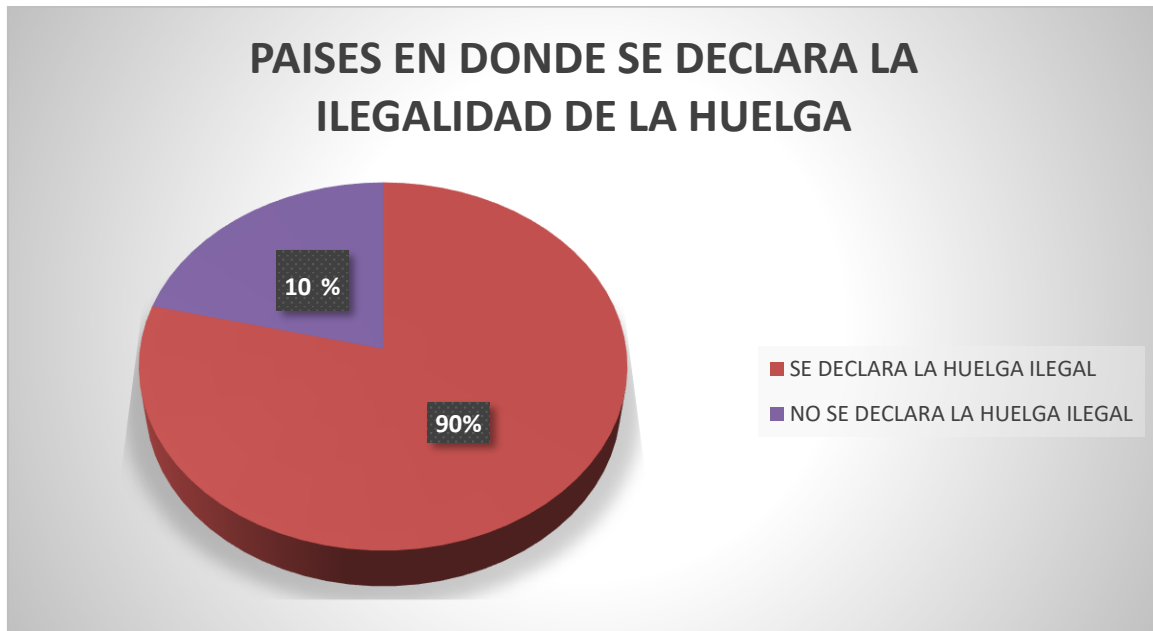


		<p>Que hayan transcurrido al menos ciento veinte horas desde el momento de la admisión peticiones</p>	
<p><b>COLOMBIA</b></p>	<p>Constitución Política Colombiana</p> <p>Código Sustantivo de Trabajo de Colombia</p>	<p>Artículo 56 constitución política de Colombia: Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.</p> <p>Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.</p> <p>Artículo 429 del código sustantivo de trabajo: la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales 41 propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título.</p> <p>Artículo 450 del código sustantivo de trabajo: Los casos de ilegalidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando se trate de un servicio público.</li> <li>- Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos.</li> <li>- Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo.</li> <li>- Cuando no se haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley.</li> </ul>	<p>En el derecho colombiano la huelga es tratada con suma importancia pues cuenta con leyes exclusivas para conocer los casos en los que serán declarados ilegales el ejercicio del derecho a huelga, siendo el tribunal especializado en laboral quien decide la ilegalidad de la huelga, a diferencia del peruano que le da esa responsabilidad al derecho administrativo de trabajo.</p> <p>Además de ello el derecho a huelga en Colombia solo puede darse para aspectos económicos mas no políticos para ejercer presión a las autoridades, siendo mucho más restrictivo que otras legislaciones de Latinoamérica.</p>

		<ul style="list-style-type: none"><li>- Cuando se efectuare antes de los dos días o después de diez días hábiles a la declaratoria de huelga.</li><li>- Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo.</li><li>- Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución.</li></ul>	
--	--	---	--

<p><b>ARGENTINA</b></p>	<p>Carta Magna Argentina</p>	<p>Artículo 14 de la Carta Magna Argentina: Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.</p>	<p>En argentina el derecho a huelga es más autónomo, permitiendo las huelgas fuera del convenio colectivo a diferencia del peruano. Cuenta con pocas restricciones siendo una de ellas que no se descuiden los sectores públicos económicos de principal importancia para la población.</p>
	<p>Ley 23.551</p>	<p>Artículo 5 letra D Ley 23.551: Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos: Formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.</p>	<p>Existe la conciliación obligatoria antes de iniciar el derecho a huelga en donde interviene la administración pública del mencionado país si no llegan a un acuerdo en 15 días se podrá ejercer el derecho a huelga.</p>
	<p>Ley 14.786</p>	<p>Artículo 2 ley 14.786: Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.</p>	

**Ilustración 3:** *Sobre los países en donde se declara la ilegalidad de la huelga*



**Fuente:** Elaborado por el autor.

Del derecho comparado en las 5 (100%) diferentes legislaciones hispanohablantes se llega a la conclusión que el derecho a la huelga se encuentra con limitaciones en los países de Argentina, España, Venezuela y Colombia (80%), debido a que no se consideran lícitas las huelgas realizadas de manera espontánea y sin cumplir los requisitos requeridos por las diferentes normativas establecidas siendo la única excepción Uruguay (20%), pues la normativa en dicho país no se encuentra muy desarrollada permitiendo que el estado considere válidas todo tipo de huelgas que a todas luces deberían de ser declaradas ilegales.

### 3.3.RESULTADO N° 03:

#### OBJETIVO N° 03: ANALIZAR EL CRITERIO DE EXPERTOS EN DERECHO LABORAL, ADMINISTRATIVO Y CONSTITUCIONAL SOBRE LA NORMA DE LOS ENTES ADMINISTRATIVOS DE TRABAJO Y LA HUELGA DECLARADA ILEGAL

**Tabla 1:** *Expertos en Derecho Laboral*

ENTREVISTADO	¿CONSIDERA USTED QUE EL ENTE ADMINISTRATIVO DE TRABAJO ES EL INDICADO PARA DECLARAR LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LA HUELGA? ¿POR QUÉ?	¿ESTA DE ACUERDO QUE NO SE SANCIONE A LOS TRABAJADORES QUE EJERCIERON SU DERECHO A HUELGA AUN SIENDO ESTA DECLARADA EN SEGUNDA INSTANCIA ILEGAL?	¿CONSIDERA USTED QUE EL ACTUAL MARCO NORMATIVO PROPICIA QUE SE LLEVEN A CABO HUELGAS QUE NO CUMPLEN CON LOS REQUISITOS MINIMOS DE LEY?	A OPINION DE USTED. ¿CONSIDERA QUE EL ENTE ENCARGADO DE RESOLVER SOBRE LA PROCEDENCIA O IMPROCEDENCIA DE LA HUELGA DEBERIA SER UN ORGANO ESPECIALIZADO EN DERECHO LABORAL COMO SUCEDE EN OTRAS LEGISLACIONES DE LATINOAMERICA?
(1) <b>Olenka Carpio Navarro</b>	Considero que no es el adecuado puesto que tienen muchas falencias, pues no conocen con profundidad la norma laboral.	Bueno la jurisprudencia nos refiere que no es adecuado sancionar a aquellos trabajadores que ejercieron su derecho a huelga.	Considero que si pues queda en letra muerta la normativa si no es claro al momento de legislar.	Me parecería mucho más acertado que sea un ente especializado quien pueda abordar estos temas.

<p><b>(2) Félix De la Puente Grijalva</b></p>	<p>En mi punto de vista no es el más idóneo en la actualidad, porque muestra los puntos flojos que tienen al momento de tomar una decisión de tal magnitud.</p>	<p>Si ejercen su derecho con la actual normativa no deberían de ser sancionados pues no es su culpa que esta no sea tan clara.</p>	<p>En la actualidad sí, es un problema que se viene dando en el derecho de los trabajadores pues si la legislación no es clara fomenta estas situaciones adversas.</p>	<p>Así es, me parece que debería ser la corte especializada laboral la que debería de resolver estos asuntos, pues son los más capacitados para tomar esta decisión tan importante que afecta la economía y estabilidad del país.</p>
<p><b>(3) Antonio Rodríguez Viera</b></p>	<p>Considero que si es el adecuado puesto que es el que decide en primera instancia y si no se está de acuerdo se puede apelar y obtener una segunda opinión.</p>	<p>Los trabajadores no deberían de ser sancionados por ejercer su derecho fundamental a la huelga, la constitución los ampara y los reglamentos y requisitos son importantes pero lo vital aquí es salvaguardar los derechos de los trabajadores que son la parte más débil de la relación laboral.</p>	<p>La normativa siempre tiene vacíos y se puede mejorar en eso estoy de acuerdo, pero al tener un orden establecido con limitantes, no considero que tengan garantías mínimas.</p>	<p>Insisto en que existe una segunda instancia de la que se puede hacer uso en caso no esté de acuerdo con la primera opinión, por lo tanto, me parece bien que la autoridad administrativa sea la que resuelva los requisitos para la procedencia de la huelga.</p>
<p><b>(4) Jorge Gonzales Otoya</b></p>	<p>No creo que sea el más adecuado para resolver un tema de suma importancia para los</p>	<p>Depende del caso pues existen veces en las que se ejerce el derecho a huelga</p>	<p>En la actualidad existe sosobra por la actual normativa eso es</p>	<p>Absolutamente de acuerdo si no me equivoco en Colombia es donde sucede de esta</p>

	trabajadores y empleadores del país.	cuando la resolución de ilegalidad está en plazo antes de que se ejecute la huelga y aun así se lleva a cabo en cambio sí aún no se sabía el resultado no debería de ser sancionado el trabajador, así lo ha establecido el Tribunal Constitucional.	innegable se pueden hacer mejoras y cambios si estoy de acuerdo pues da la sensación que las huelgas ilegales son licitas.	forma y les funciona muy bien el Perú debería de imitar la relevancia que le da ese país a un derecho fundamental tan importante.
<b>(5) Gustavo Vicuña Gonzales</b>	No considero que sea el más capacitado para resolver estos temas laborales de tanta trascendencia.	En concordancia con la última jurisprudencia sobre el tema, de lo claro que se podía sancionar más no despedir al trabajador que ejerció su derecho de huelga a pesar de que se le declaró ilegal.	No considero que sea por el marco normativo, creo que es por un tema de personas que siempre buscan un beneficio propio sin mediar las consecuencias que esta genera.	Más que un ente especializado debería de ser un órgano independiente del estado que tenga capacitación adecuada para saber dirimir sobre los presupuestos planteados en la actual normativa.
<b>(6) Víctor Castillo León</b>	El ente administrativo de trabajo podría ser el adecuado para ver estos temas, pero la falta de capacitación es	Deberían de ser sancionados siempre y cuando sabían de la declaratoria de	La actual normativa esta de acuerdo con la OIT pues sigue sus parámetros para	En la situación actual por la que pasa la administración laboral si, debería de ser mucho más idóneo que tal

	<p>la que genera discrepancias al momento de tomar una decisión importante.</p>	<p>ilegalidad y aun así decidieron tomar esta medida de presión.</p>	<p>el derecho de huelga pero el vacío que existe sobre la procedencia o improcedencia de la huelga es la que genera conflicto.</p>	<p>decisión quede en manos en personas especializadas a fin de evitar conflictos mayores.</p>
--	---	--	--	---

Fuente: Cuadro elaborado por el autor

**Tabla 2:** *Expertos en derecho Constitucional*

<b>ENTREVISTADO</b>	<b>¿ESTA DE ACUERDO QUE NO SE SANCIONE A LOS TRABAJADORES QUE EJERCIERON SU DERECHO A HUELGA AUN SIENDO ESTA DECLARADA EN SEGUNDA INSTANCIA ILEGAL?</b>	<b>¿CONSIDERA USTED QUE EL ACTUAL MARCO NORMATIVO PROPICIA QUE SE LLEVEN A CABO HUELGAS QUE NO CUMPLEN CON LOS REQUISITOS MINIMOS DE LEY?</b>	<b>A OPINIÓN DE USTED. ¿SE VULNERA EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA HUELGA CUANDO SE DECLARA ILEGAL?</b>
<p><b>(1) Manuel Luján Túpez</b></p>	<p>El derecho a huelga tiene la garantía de derecho fundamental, si una persona es sancionada por ejercerlo iría en contra de la constitución, si bien es cierto tiene su límite en la ley su núcleo esencial debe de mantenerse por tanto no se debe de sancionar a la persona que hace uso de la facultad brindada por la</p>	<p>La normativa debe de ser la guía principal para que no se cometan actos de ilegalidad, a mi parecer son claras pero la ejecución de las mismas no se da en las condiciones adecuadas pues quienes analizan cada caso no se encuentran bien preparados.</p>	<p>No se vulnera siempre y cuando no se afecte el núcleo fundamental del derecho, la ilegalidad es dada por no cumplir los requisitos establecidos por ley, como todo derecho debe de tener un límite.</p>



	constitución salvo que la ejecute de manera violenta.		
<b>(2) José Agüero Lobatón</b>	Que se sancione a un trabajador cuando sabia de la ilegalidad y aun así decidió ejecutar la medida si no se dan estas condiciones no debería de ser sancionado pues cumplía en ejercer un derecho fundamental que aún no se encontraba limitado pues faltaba resolver en segunda instancia para tener certeza de la decisión adoptada.	El actual marco normativo me parece que tiene muchas restricciones para ejercer este derecho fundamental, se debería de tener más en cuenta el motivo y la forma de la huelga que las formalidades mismas.	Claramente no se vulnera dicho derecho pues la ilegalidad es la limitante con la cual frena los posibles abusos que podrían ser utilizados para obtener beneficios exagerados o desproporcionales en contra de los empleadores.

Fuente: Cuadro elaborado por el autor

**Tabla 3:** *Expertos en derecho Administrativo*

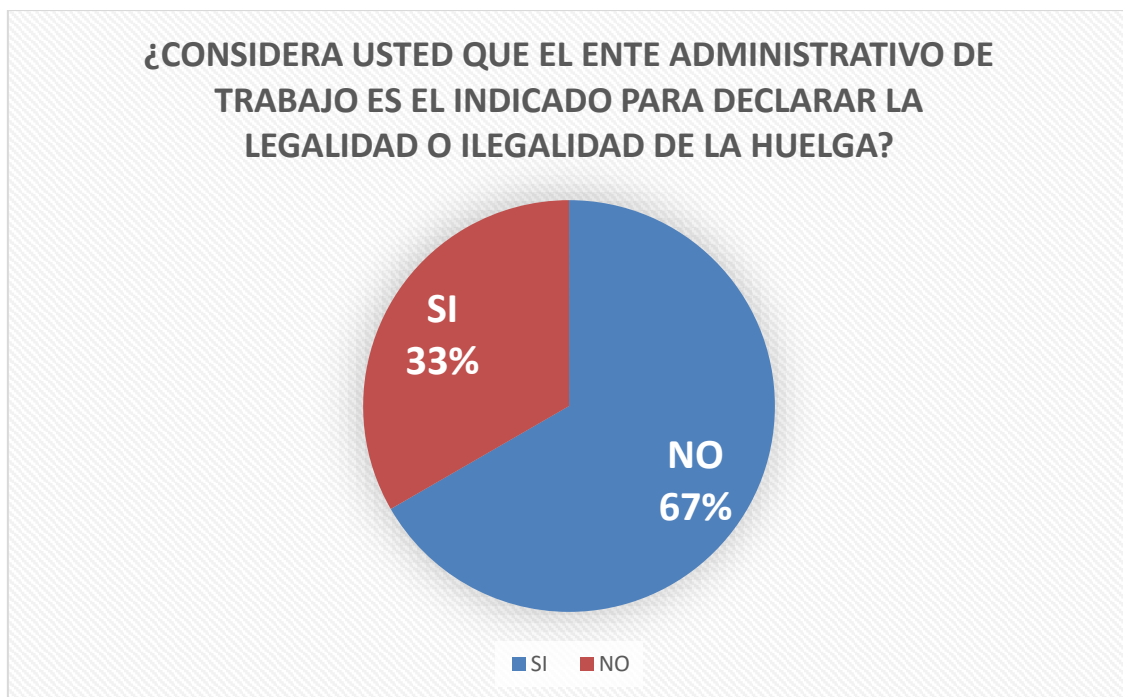
<b>ENTREVISTADO</b>	<b>¿CONSIDERA USTED QUE EL ENTE ADMINISTRATIVO DE TRABAJO ES EL INDICADO PARA DECLARAR LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LA HUELGA? ¿POR QUÉ?</b>	<b>¿ESTA DE ACUERDO QUE NO SE SANCIONE A LOS TRABAJADORES QUE EJERCIERON SU DERECHO A HUELGA AUN SIENDO ESTA DECLARADA EN SEGUNDA INSTANCIA ILEGAL?</b>	<b>¿CONSIDERA USTED QUE EL ACTUAL MARCO NORMATIVO PROPICIA QUE SE LLEVEN A CABO HUELGAS QUE NO CUMPLEN CON LOS REQUISITOS MINIMOS DE LEY?</b>	<b>A OPINION DE USTED. ¿CONSIDERA QUE EL ENTE ENCARGADO DE RESOLVER SOBRE LA PROCEDENCIA O IMPROCEDENCIA DE LA HUELGA DEBERIA SER UN ORGANO ESPECIALIZADO EN DERECHO LABORAL COMO SUCEDER EN OTRAS LEGISLACIONES DE LATINOAMERICA?</b>
---------------------	--	---	---	--

<p><b>(1) Jorge Rodríguez Álvarez</b></p>	<p>El derecho administrativo de trabajo tiene muchas labores en su especialidad y considero que declarar la procedencia de una huelga es una decisión importante pues versan derechos fundamentales, no siendo el idóneo para resolver dichos temas.</p>	<p>El derecho a huelga es fundamental y si existen estas limitaciones y sanciones, no se podrían realizar huelgas por las consecuencias posteriores.</p>	<p>El marco normativo actual no es muy claro lo que conlleva a que existan vacíos que puedan ser aprovechados por terceros que no tengan la finalidad de mejora justa.</p>	<p>Totalmente de acuerdo por especialidad es que se deben de regir las funciones de las entidades públicas a fin de que no surjan irregularidades.</p>
<p><b>(2) Gustavo Rey Cisneros</b></p>	<p>En mi experiencia diría que no, pues día a día soy testigo de cómo una decisión mal tomada por falta de capacitación genera una huelga que posteriormente será declarada improcedente.</p>	<p>Las sanciones y limitaciones tienen que estar claros en el derecho de no ser así existirían abusos, considero que la sanción debe ser efectiva para dejar claro la verdadera razón del derecho a huelga.</p>	<p>Considero que el actual marco normativo tiene contradicciones entre sí, lo que genera confusión y vacíos legales.</p>	<p>La especialidad y conocimiento a profundidad del tema es de suma importancia para tomar decisiones justas que no se verán posteriormente variadas por órganos constitucionales por infringir derechos fundamentales.</p>
<p><b>(3) Marcos Aldana Basilio</b></p>	<p>Considero que no es el indicado, pues se debe de tener en cuenta que lo que se está decidiendo no es un mero trámite administrativo, todo lo contrario, es la</p>	<p>Ese es el problema que está sucediendo actualmente al ser huelgas improcedentes deberían ser sancionadas, pero en la realidad lo que</p>	<p>Como mencionaba anteriormente la actual legislación propicia que existan deficiencias al momento de</p>	<p>Podría ser una de las soluciones, pero además debe de existir armonía con la normativa a fin de que no se quede en vilo actos de improcedencia.</p>

	aceptación o negatoria del derecho a huelga.	sucede es que todo queda en letra muerta debido a la incongruencia en la legislación.	juzgar a las huelgas ilegales, por la tanto si propicia.	
--	--	---	--	--

Fuente: Cuadro elaborado por el autor

**Ilustración 4:** *El ente administrativo de trabajo es el indicado para declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga.*

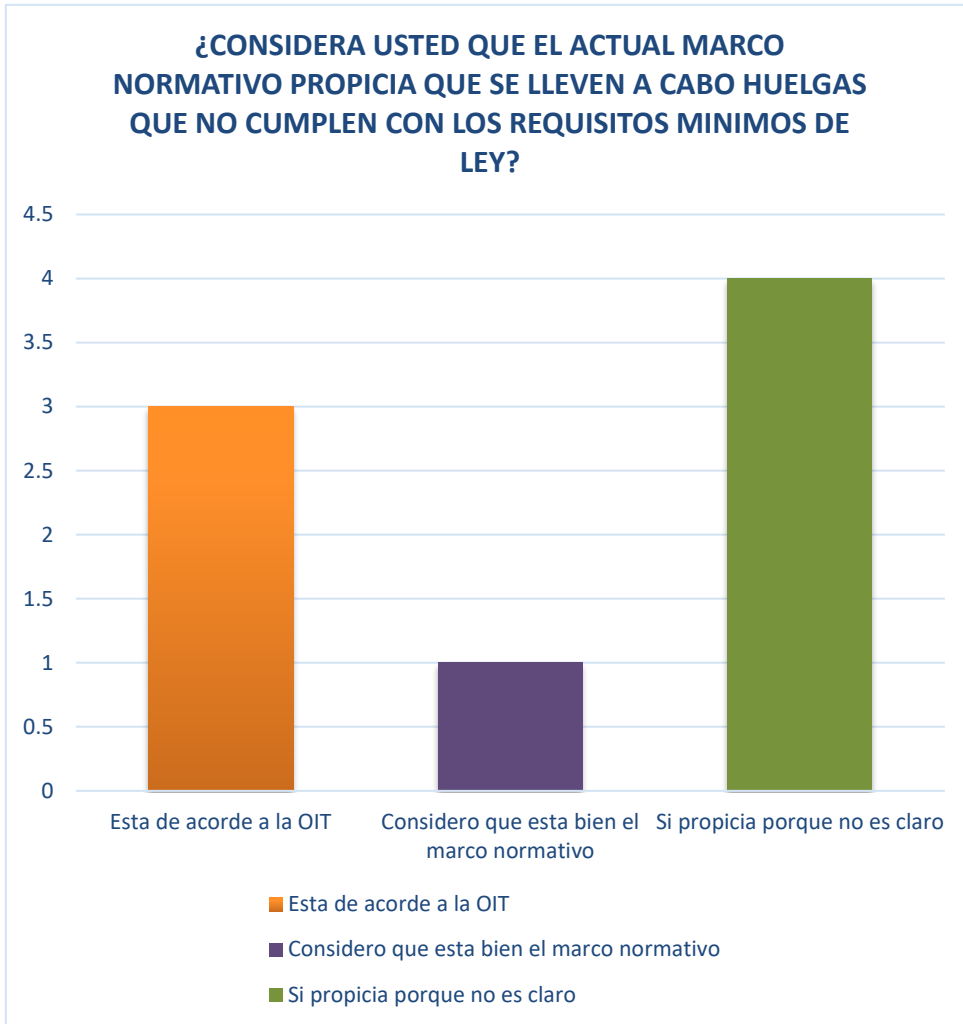


Fuente: figura elaborada por el autor.

Según las entrevistas realizadas a los expertos en derecho laboral, administrativo y Constitucional consideran en un 67% que la entidad administrativa de trabajo no es la indicada para resolver un tema tan importante como lo es la legalidad o ilegalidad del derecho a huelga pues de ella depende la economía y estabilidad del país.

Considerando un 33% que, si es la adecuado para declarar la legalidad de la huelga, pues creen que el tema no versa en la entidad si no en la falta de capacitación.

**Ilustración 5:** *El actual marco normativo propicia que se lleven a cabo huelgas que no cumplen con los requisitos mínimos de ley.*



**Fuente:** Figura elaborada por el autor

De las entrevistas realizadas se tiene como resultado que primer lugar que 4 de los entrevistados consideran que propicia que se lleven a cabo huelgas con los requisitos mínimos de ley, pero el resultado no es muy amplio pues 2 de los entrevistados consideran que se encuentra de acorde a la OIT, mientras que 1 solo entrevistado considera que el marco normativo se encuentra bien regulado.

## **CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Con el desarrollo de la realidad problemática de la presente investigación, se planteó como objetivo principal determinar de qué manera la sobredimensión de las normas del ente administrativo de trabajo incide en el derecho Constitucional a la huelga declarado ilegal en el Perú , determinando en el planteamiento de la hipótesis que la sobredimensión de las normas del ente administrativo de trabajo incide negativamente en la decisión de declarar la huelga ilegal en el Perú pues no se encuentra especializada para tomar decisiones de tal magnitud, generando grandes problemas al momento de querer sancionar la ilegalidad de la huelga en última instancia.

### **4.1. LIMITACIONES**

De tal modo, se encontraron ciertas limitaciones para reunir los hallazgos pertinentes en el desarrollo de la investigación como:

- En el caso de las entrevistas a los abogados de Derecho Constitucional, fue que no se encontraron muchos con tiempo para poder responder el cuestionario, así mismo, se mandó un correo correspondiente en lo cual no obtuve respuesta.
- En el caso de las entrevistas a los abogados en materia administrativa, no encontré muchos con conocimientos en temas laborales en Trujillo, lo cual dificultó obtener más información sobre dichos especialistas.
- Respecto a los jueces especializados en materia laboral, tuve la mala fortuna que cuando pude obtener tiempo para ir a la corte estos se encontraban en huelga en la ciudad de Trujillo.
- Respecto al tema de sobredimensión del ente administrativo obtuve dificultades para encontrar información relevante, pues en su mayoría hablan específicamente sobre

el derecho a huelga, pero no como esta decisión tan importante de derecho a huelga recae sobre la entidad administrativa de trabajo.

#### **4.2. DISCUSIÓN N° 01: DETERMINAR LA POSICION QUE ADOPTA EL DERECHO CONSTITUCIONAL PERUANO SOBRE LA HUELGA ILEGAL.**

A partir de los hallazgos encontrados en el “Análisis Jurisprudencial” se determina que en amplia mayoría el derecho constitucional peruano tiene la tendencia a no sancionar a las huelgas declaradas ilegales en el Perú pues considera que los trabajadores ejercen su derecho fundamental a huelga y por lo tanto no deben de ser sancionados.

Postura que es rechazada por la última jurisprudencia (25646-2017)- Arequipa, en la cual se establece que los derechos fundamentales no son absolutos y la huelga no puede ser la excepción, postura que es compartida también por el autor López (2016), pues considera que surgen diversos problemas cuando la declaratoria de ilegalidad de una huelga no cuenta con una sanción correspondiente, generando un abuso de este derecho fundamental.

Concordando solo en un punto específico que es que la sanción en ninguno de los casos deberá de conllevar el despido del trabajador al realizar una huelga declarada ilegal, tal como lo señala el autor Pizarro (2018), el derecho a huelga está asociada con el derecho fundamental a la igualdad no siendo válido tomar sanciones extremas hacia los trabajadores que hacían uso efectivo de su derecho constitucionalmente avalado.

Quedando claro entonces como evidencia que la postura adoptada por el tribunal constitucional en su mayoría es proteccionista hacia el trabajador, posición que no comparto pues como se evidencia de la información recolectada la tendencia jurisprudencial está tomando un entorno sancionador a fin de evitar abusos.

Respecto a los hallazgos encontrados del “Análisis doctrinario” los autores Pérez (2016), Germigon (2010), Serkovic (2017), Rodríguez (2015) y Uriarte (2012), por unanimidad coinciden en que el derecho a huelga es emitido por la colectividad para una búsqueda de mejoras laborales, coincidiendo con lo encontrado en los antecedentes de Rodríguez (2018), Villa (2016) y Pizarro (2018), se deja claro entonces que el objetivo principal de la huelga es obtener beneficios favorables al trabajador, pero como se mencionaba anteriormente cumpliendo con los mecanismo establecidos por ley a fin que no sea declarada la huelga como ilegal.

Con referencia al tema de sacrificio por parte de los trabajadores tal como menciona el autor Serkovic (2017) realizar la huelga conlleva suspender de manera perfecta sus labores y en tal sentido no obtener pago de los días no laborados, no debiéndose dejar de lado las labores esenciales que no pueden realizar huelga tal como lo establece la constitución y lo menciona el tesista Ortega (2016) una de las limitaciones que tiene el derecho a huelga es la prohibición de cierto sector de la población que no puede ejercerlo pues sus labores son de importancia esencial para la sociedad.

Queda claro entonces que el derecho a huelga se encuentra limitado ante el interés colectivo de las personas, que es más importante que un derecho de cierto grupo de individuos.

#### **4.3.DISCUSIÓN N° 02: ANALIZAR LEGISLACIONES COMPARADAS SOBRE LA DECLARACIÓN DE LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA**

De acuerdo a los hallazgos encontrados en el instrumento “Legislaciones Comparadas” se evidencia lo siguiente: en la legislación española el derecho a huelga se encuentra establecido en su constitución tal y como sucede en el Perú y los requisitos exigidos para la procedencia de la huelga son diferentes, pues consideran a la huelga solidaria como licita situación que es a todas luces ilegal en el Perú.

Posición que no es compartida por el antecedente del tesista Carrazo (2015), quien expresa que se dejan de lado varios tipos de huelga por no estar reguladas en nuestro país, situación que se encuentra ya zanjada en diversas partes del mundo, pues se debería de dejar al trabajador realizar su derecho a huelga sin limitaciones.

Posición la cual no comparto pues según la jurisprudencia (25646-2017)- Arequipa y el autor López (2016) la huelga debe de tener limitaciones para no entrar en abusos ya que ningún derecho es absoluto.

En la legislación uruguaya existe poca normativa del derecho a huelga incluso contando con un pacto de paz laboral en la cual los trabajadores se comprometen a no entrar en huelgas, el punto a comparación con la legislación peruana es respecto a los trabajadores que pertenecen al sindicato y a los que no, situación diferente en la que se encontró información pues según Olivares (2017) el derecho a huelga afecta tanto a trabajadores que pertenecen al sindicato con los que no, pues todos deben de parar sus labores y no encontrarse dentro de su centro de trabajo.

Sus limitaciones de la legislación uruguaya no están muy bien establecidas, pues a pesar de que exista evidente ilegalidad por el pacto de paz laboral, las huelgas son realizadas de igual forma y aceptadas por el estado.

Posición la cual no comparto pues no se le da la relevancia suficiente a un derecho que puede generar grandes problemas económicos y sociales tal como lo indica el autor López (2018) la no regulación adecuada de este derecho fundamental puede generar grandes problemas de estabilidad social.

En la legislación venezolana para que proceda el derecho a huelga se debe de realizar un pliego de solidaridad con un plazo de 120 horas (art 487 ley orgánica), si no existe respuesta procede inmediatamente la huelga, funcionando como si fuera un silencio administrativo positivo en la legislación peruana.



No comparto dicha normativa y legislación tan abierta, pues como comentaba anteriormente genera abuso del mismo, caos e incertidumbre.

En la legislación colombiana se le da mucha importancia al derecho a huelga prueba de ello son los artículos (56 de la constitución política) (429 y 450 código sustantivo), en los cuales establece de manera clara cada tipo de huelga permitida.

Su legislación a comparación de la nuestra cuenta con un tribunal especializado laboral el cual se encarga de decidir la legalidad o ilegalidad de la huelga.

Posición la cual comparto, pues una decisión tan importante debe de ser tomada por una entidad especializada a fin de no generar problemas sociales y económicos.

Respecto a la legislación argentina se le da a la huelga un papel autónomo pudiendo ser solicitada fuera de un convenio colectivo, pero antes existe una conciliación obligatoria que tiene que darse en una etapa administrativa que dura 15 días para que recién proceda el derecho a huelga en caso no exista acuerdo.

No comparto la importancia que le dan al derecho fundamental a la huelga en argentina pues sucede algo parecido a nuestra legislación queda en manos de la administración pública.

Queda claro entonces que la legislación comparada que le da menos importancia dentro de los países analizados de Latinoamérica es Uruguay, pues su legislación es casi inexistente, y la que más le da regulación e importancia al momento de declarar la ilegalidad de la huelga es Colombia pues cuenta con un tribunal especializado en laboral el cual decide la procedencia de la huelga, situación que sugiero se tome como ejemplo en nuestra legislación.

#### **4.4. DISCUSIÓN N° 03: ANALIZAR EL CRITERIO DE LOS EXPERTOS EN DERECHO LABORAL, ADMINISTRATIVO Y CONSTITUCIONAL SOBRE LA NORMA DE LOS ENTES ADMINISTRATIVOS DE TRABAJO Y LA HUELGA DECLARADA ILEGAL**

De acuerdo a los hallazgos encontrados en la aplicación del instrumento “Guía de entrevistas” de los especialistas en derecho laboral, pregunta **1 (Tabla 1)**, se determinó que el ente administrativo de trabajo no es el más idóneo para declarar la legalidad e ilegalidad de la huelga, pues consideran que no son los más idóneos para resolver dicho derecho.

Estos resultados guardan relación con lo establecido por el tesista Carrazo (2015) quien considera que la entidad administrativa no es la más adecuada para resolver sobre la legalidad o ilegalidad de este derecho fundamental, pues no cuentan con capacidad interpretativa.

Respecto a la entrevista de los expertos en material laboral pregunta **2 (Tabla 1)**, se determinó que respecto al punto de sanción del trabajador si acataba una huelga ilegal la opinión se encuentra dividida pues 3 especialistas consideran que deben de ser sancionados y 3 consideran que no.

Este punto va de acorde a como se encuentra la realidad pues antes no se consideraba sancionable la ejecución de huelga declarada ilegal tal como lo sustenta el TC (2714- 2010)-Lima y si se considera sancionable según la sala corte superior laboral (25646-2017)-Arequipa.

Como se puede apreciar la tendencia a la sanción al ejecutar una huelga ilegal está siendo introducida en la actualidad, faltando entonces un pronunciamiento actualizado del TC para que quede zanjado dicho tema.

Respecto a la entrevista de los expertos en materia laboral pregunta **3 (Tabla 1)**, se determinó que la actual legislación respecto al derecho de huelga propicia a que se lleven a cabo huelgas que posteriormente serán declaradas ilegales pues la normativa no es muy clara.

Estos resultados guardan relación con lo dicho por Ulloa (2015) existen normas que permiten entender la existencia de la huelga a pesar de no contar con la aprobación de dicha autoridad.

Concuerdo totalmente con lo mencionado anteriormente pues existen normas como el artículo 39 del reglamento que dan la sensación de que la huelga improcedente no puede ser sancionada, pues primero debe de cumplir el empleador en realizar el retorno de los trabajadores mediante cartelón, entonces incumplir con los requisitos del artículo 75 solo serían meros formalismos no sancionables.

Respecto a la entrevista de los expertos en materia laboral pregunta **4 (Tabla 1)**, se determinó que debe de existir un ente especializado en materia laboral el cual decida la legalidad o ilegalidad de las huelgas en el Perú.

Estos resultados guardan relación con los hallazgos encontrados en la actual legislación colombiana, donde se hace mención del uso del tribunal especializado laboral para la declaración de legalidad o ilegalidad de la huelga.

Ello es acorde con lo que se está planteando en el presente trabajo de investigación como posible solución.

De acuerdo a los hallazgos encontrados en la aplicación del instrumento “Guía de entrevistas” de los especialistas en derecho constitucional, pregunta **1 (Tabla 2)**, se determinó que se debería de sancionar al trabajador siempre y cuando este conocía sobre la ilegalidad de la huelga y aun así decidido acatarla.

Estos resultados guardan relación con lo establecido por el TC (2714- 2010)- Lima, al ser expertos en derecho constitucional se rigen por el ultimo pronunciamiento establecido por dicho organismo.

No concordando con la última jurisprudencia en materia laboral (25646-2017)-Arequipa sobre el derecho de huelga.

Respecto a la entrevista de los expertos en materia laboral pregunta **2 (Tabla 2)**, se determina que las normas no son las culpables de la confusión si no el mal actuar del ente administrativo.

Este resultado guarda relación con lo establecido por Carrazo (2015) quien considera que la interpretación del ente administrativos ante este derecho fundamental no es el adecuado.

Comparto en cierto modo su pensamiento de los antes mencionados, pues en cierto modo considero que es la falta de interpretación por falta de capacitación y la confusión entre normas lo que ocasiona este problema.

Respecto a la entrevista de los expertos en materia laboral pregunta **3 (Tabla 2)**, se encontraron opiniones contrarias puesto que para uno afecta el derecho a huelga si se declara la ilegalidad mientras que para el otro no, siempre y cuando no se toque el núcleo esencial del derecho de huelga.

Estos resultados guardan relación por lo dicho por el autor Moreno (2017) el derecho a huelga al tener límites su denegatoria no debe de ser entendida como vulneración si no como un control de derechos necesario.

Concuerdo con lo dicho por el autor Moreno los límites son necesarios para que no existan abusos de derecho.

De acuerdo a los hallazgos encontrados en la aplicación del instrumento “Guía de entrevistas” de los especialistas en derecho administrativo, pregunta **1 (Tabla 3)**, se determinó que el ente administrativo de trabajo no es el indicado para resolver sobre la legalidad o ilegalidad del derecho a huelga.

Este resultado guarda relación con lo dicho por el tesista Carrazo (2015) quien considera que la entidad administrativa no es la más adecuada para resolver sobre la legalidad o ilegalidad de este derecho fundamental, pues no cuentan con capacidad interpretativa.

Al ser especialistas en derecho administrativo conocen un poco más de cerca las falencias u beneficios que tiene la entidad administrativa de trabajo y por tanto es importante dicho aporte.

Respecto a la entrevista de los expertos en materia administrativa pregunta **2 (Tabla 3)**, determinan que si deben de sancionarse aquellos actos que son cometidos mediante la declaratoria de huelga ilegal.

Este resultado guarda relación con lo establecido por el autor Villa (2016) la sanción hacia los trabajadores que efectuaron una huelga improcedente debe de ser efectiva pues sabiendo ello debieron de parar con la ejecución de la huelga.

Respecto a la entrevista de los expertos en materia administrativa pregunta **3 (Tabla 3)**, consideran que el actual marco normativo es quien genera confusión respecto al derecho a huelga que es una improcedencia que procede.

Estos resultados guardan relación con lo dicho por Ulloa (2015) existen normas que permiten entender la existencia de la huelga a pesar de no contar con la aprobación de dicha autoridad. Conuerdo totalmente con lo mencionado anteriormente pues existen normas como el artículo 39 del reglamento que dan la sensación de que la huelga improcedente no puede ser sancionada, pues primero debe de cumplir el empleador en realizar el retorno de los trabajadores mediante cartelón, entonces incumplir con los requisitos del articulo 75 solo serían meros formalismos no sancionables.

Respecto a la entrevista de los expertos en materia administrativa pregunta **4 (Tabla 3)**, consideran que el ente idóneo para resolver la legalidad o ilegalidad de la huelga debe de ser un ente laboral especializado.

Esto guarda relación con los resultados obtenidos de la legislación comparada colombiana quien nos da un ejemplo de cómo debería de ser resuelto este tema delicado con organismos competentes.

De lo analizado de las entrevistas queda claro que el ente administrativo de trabajo a opinión de los expertos no es el competente para resolver la legalidad o ilegalidad de la huelga, que existe una confusión por parte de la actual normativa nacional respecto al derecho de huelga, que debería de existir un ente especializado encargado de resolver los temas relacionados al derecho fundamental a la huelga y en cuanto sancionar al trabajador que acato una huelga ilegal las opiniones están divididas según lo reflejado por los especialistas.

#### **4.1.CONCLUSIONES**

1. La sobredimensión de las normas del ente administrativo de trabajo genera que este órgano de la entidad pública se vea condicionado a tomar una decisión de suma importancia respecto a la legalidad o ilegalidad de la huelga, para la cual no se encuentra capacitado y en casos en que el estado sea empleador tendrá que fallar en contra de él, siendo juez y parte causando una incidencia negativa pues si no es resuelto de una manera adecuada generará un perjuicio tanto económico como social.
2. La posición que adopta el Tribunal Constitucional sobre la ilegalidad de la huelga es proteccionista hacia el trabajador, pues opta en su mayoría por no sancionarlo así haya realizado una huelga ilegal, quedando el empleador en velo, pues según nuestra normativa si es ilegal debería ser sancionable por los días de inasistencia, pero la realidad demuestra que no es aplicable.

3. Las legislaciones comparadas en su mayoría no se encuentran reguladas adecuadamente, no dándole la importancia necesaria a este derecho fundamental de gran relevancia, el único país de Latinoamérica que cuenta con una regulación adecuada es Colombia, pues el encargado de resolver la legalidad o ilegalidad de la huelga es el tribunal especializado laboral siendo un órgano independiente y capacitado a diferencia de nuestro ente administrativo de trabajo
4. Los expertos en materia laboral, administrativa y constitucional están de acuerdo en que el ente administrativo de trabajo no es el idóneo para resolver la legalidad o ilegalidad de la huelga, concordando en mayoría que esta función de suma importancia sea competencia de la sala especializada laboral.

## REFERENCIAS

- Gonzales, O. (2015). *Estabilidad en el empleo, análisis y perspectivas de la ley*. Lima: Ideas.
- García. H. (2004). *Medidas legítimas de acción sindical*. Capítulo cuatro. Lima.
- Marzal A. (2005). *La huelga hoy en el derecho social comparado*. Facultad de Barcelona.
- Quintanilla R (2015) *El derecho de huelga en la doctrina del Tribunal Constitucional: propuestas para una ley orgánica*. Recuperado de: [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/73/Est10.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/73/Est10.pdf)
- Ortega, R. (2010) "*El derecho de huelga vs el derecho de continuar laborando, una mirada bajo la perspectiva del test de ponderación*". Perú Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8386/ORTEGA\\_CORDERO\\_RICARDO\\_EL%20DERECHO\\_DE%20HUELGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8386/ORTEGA_CORDERO_RICARDO_EL%20DERECHO_DE%20HUELGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, F. (2018). "*El derecho a huelga en el Perú análisis jurídico laboral*". Perú. Recuperado de [http://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/UNIARM/1916/1/Rodr%C3%ADguez%20Trujillo%2C%20Fredy%20Maycol\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2018.pdf](http://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/UNIARM/1916/1/Rodr%C3%ADguez%20Trujillo%2C%20Fredy%20Maycol_Tesis_Licenciatura_2018.pdf)
- Ulloa, D. (2015). "*Las huelgas improcedentes o ilegales son huelgas*". Perú. Recuperado de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/800/1/Edder\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/800/1/Edder_Tesis_bachiller_2016.pdf)
- Huallanca N. (2017). "*La necesidad de fortalecer el sistema de inspección del trabajo al amparo de la libertad sindical en la región Callao*". Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15162/Huallanca\\_ONM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15162/Huallanca_ONM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Gonzales, S. (2017). *“El derecho de huelga: un derecho fundamental acorralado”*. España Recuperado de <https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/protocolo/documentos/Leccion-Inaugural-Santiago-Gonzalez-Ortega.pdf>
- Álvarez, F. (2017). *“Derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en el derecho chileno ejemplos comparados”*. Chile Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145160/Derecho-a-huelga-fuera-de-la-negociaci%C3%B3n-colectiva-en-el-derecho-chileno-ejemplos%20comparados.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Solano, E. (2015). *“Definición y protección del derecho de huelga en los servicios esenciales”*. Costa Rica. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=tesis+derecho+a+huelga&ei=QI7aXKbPGIeRggeE1JCYDg&start=10&sa=N&ved=0ahUKEwim-KLGsJriAhWHiOAKHQqBOMQ8tMDCIAB&biw=1440&bih=789>
- Ortiz, L. (2016). *“La huelga en un estado constitucional de derechos”*. Ecuador Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23342/1/tesis.pdf>
- Torres, J. (2014). *“La huelga y los servicios esenciales en Colombia: Análisis a partir de la constitución de 1991 y la organización internacional del trabajo”*. Colombia Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/40019/1/1104699265.2014.pdf>
- Diaz, B. (2015). *“La vulneración de la ley del servicio civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleadores públicos del Perú”*. Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1908/Tesis%20de%20maestr%C3%ADa%20Frank%20D%C3%ADaz%20Valiente.pdf?sequence=1>
- Gamonal, S. (2014). *“El derecho a huelga en la constitución chilena”*. Chile. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-97532013000100005](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532013000100005)

- Becares, J. (2012). *“El derecho a huelga en los servicios esenciales una visión comparada del ordenamiento jurídico español e italiano”*. España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=104365>
- Martínez, J. (2009). *“Análisis de la huelga”*. Colombia. Recuperado de <http://www.uacj.mx/DGDCDC/SP/Documents/avances/Documents/2006/Avances%20110.%20Jesus%20Abraham%20Martinez.pdf>
- Alvarado, H. (2012). *“Estudio jurídico de la inamovilidad laboral de la huelga y de la protección del salario de conformidad con el derecho de trabajo en Guatemala ”*. Guatemala Recuperado de [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_9765.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_9765.pdf)
- López, L. (2016). *“Límites al derecho de huelga: el esquirolaje interno ”*. España. Recuperado de [http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/4697/11486\\_L%C3%8DMITES%20AL%20DERECHO%20DE%20HUELGA.EL%20ESQUIROLAJE%20INTERNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/4697/11486_L%C3%8DMITES%20AL%20DERECHO%20DE%20HUELGA.EL%20ESQUIROLAJE%20INTERNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ulloa, D. (2015). *“Las huelgas improcedentes o ilegales son huelgas”*. Perú Recuperado de <file:///C:/Users/Claudio%20PC/Downloads/18845-74722-1-PB.pdf>
- Vallejo, F. (2009). *“El derecho de huelga conceptos y afines”*. Colombia. Recuperado de <file:///C:/Users/Claudio%20PC/Downloads/328-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1756-1-10-20130617.pdf>
- Rodríguez, G. (2017). *“Algunas consideraciones sobre la huelga a la luz de la reforma laboral ”*. Colombia. Recuperado de <file:///C:/Users/Claudio%20PC/Downloads/30270-Texto%20del%20art%C3%ADculo-93860-1-10-20171230.pdf>
- Carrasco, C. (2013). *“Critica a la calificación de la huelga como ilegal”*. Chile. Recuperado de [http://opac.pucv.cl/pucv\\_txt/txt-3500/UCC3721\\_01.pdf](http://opac.pucv.cl/pucv_txt/txt-3500/UCC3721_01.pdf)

- Castro, A. (2009). “*La conciliación en los conflictos económicos sociales y la huelga en la legislación centroamericana*”. México. Recuperado de [http://spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos\\_14591849450.pdf](http://spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591849450.pdf)
- Crisanto, A. (2015). “*Comentarios sobre el derecho de huelga en la ley del servicio civil*”. Perú. Recuperado de <https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/protocolo/documentos/Leccion-Inaugural-Santiago-Gonzalez-Ortega.pdf>
- Chanamé Orbe, R. (2002). “*DICCIONARIO JURIDICO MODERNO*”. Lima: grafica horizonte S.A.
- De La Jara, Ernesto (1986) “*Derecho de huelga en el Perú: Dos modelos en debate*”. Lima: IDL y Tarea
- Riveiro Lamas, Juan (1992) “*La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*”
- Sirvent Fernández, Nancy (2014) “*La vulneración empresarial del derecho de huelga y responsabilidad por daños y perjuicios*” Universidad de Alicante. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/52814/1/2015\\_Sirvent\\_Temas-Laborales.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/52814/1/2015_Sirvent_Temas-Laborales.pdf)
- Dolorier Torres, Javier (2017) “*Tratado practico de derecho laboral*” Gaceta Jurídica Lima-Perú
- Fernando Elías, Mantero (2015) “*Derecho Laboral- relaciones colectivas de trabajo*” Ius Editores Pág. 278 Lima-Perú
- Mbomio Nvó, P (2016) “*La tutela constitucional del derecho a huelga: Propuesta de regulación del derecho de huelga en Guinea Ecuatorial*” Universidad de Salamanca. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=26178>
- Varas Marchant, K (2018) “*Los límites del derecho de huelga derivados de la protección de esferas jurídicas de terceros*” Universidad Diego Portales y Universidad de Salamanca. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=256066>
- Alberto de Vargas, L (2020) “*Desafíos en un nuevo contexto del derecho a huelga*” Universidad Pablo de Olave. Recuperado de <https://rio.upo.es/xmlui/handle/10433/8634?show=full>

- Casación Laboral N°15537-2015 “*Si la huelga es declarada ilegales días después de iniciada, esos días no laborados no se consideran inasistencia injustificada*” Lima Recuperado de <https://lpderecho.pe/cas-lab-15537-2015-lima-huelga-declarada-ilegal-inasistencia-injustificada/>
- Espejo Diaz, D (2018) “*La regulación del esquirolaje interno en el reglamento de la ley general de inspección del trabajo como un supuesto de afectación al derecho de huelga*” Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1242>
- Quiroz Yzaga, L. (2022) “*Definición de trabajador no huelguista a partir de la regulación del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico peruano*” Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4693>
- Casación Laboral N°5333-2016 “*Actos de violencia del trabajador en huelgas pueden sancionarse con despido*” Loreto Recuperado de <https://lpderecho.pe/actos-violencia-huelgas-sancionados-despido-trabajador/>

## ANEXOS

### FORMULARIO DE PREGUNTAS PARA ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

**Nombres y Apellidos:**

**Institución a la cual pertenece:**

**Cargo que desempeña:**

**Firma:**

**Fecha:**

**TEMA: LA SOBREDIMENSIÓN DEL ENTE ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA EN EL DERECHO CONSTITUCIONAL PERUANO**

2. **¿CONSIDERA USTED QUE EL ENTE ADMINISTRATIVO DE TRABAJO ES EL INDICADO PARA DECLARAR LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LA HUELGA? ¿POR QUÉ?**

---

---

---

3. **¿CONSIDERA USTED QUE EN EL ARTICULO 73 DEL REGLAMENTO DE TRABAJO CUMPLE SU FUNCION REGULADORA RESPECTO A LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA EJERCER UNA HUELGA?**

---

---

---

4. **¿ESTA DE ACUERDO QUE NO SE SANCIONE A LOS TRABAJADORES QUE EJERCIERON SU DERECHO A HUELGA AUN SIENDO ESTA DECLARADA EN SEGUNDA INSTANCIA ILEGAL?**

---

---

5. **¿CONSIDERA USTED QUE EL ACTUAL MARCO NORMATIVO PROPICIA QUE SE LLEVEN A CABO HUELGAS QUE NO CUMPLEN CON LOS REQUISITOS MINIMOS DE LEY?**

---

---

---

6. **A OPINION DE USTED. ¿CONSIDERA QUE EL ENTE ENCARGADO DE RESOLVER SOBRE LA PROCEDENCIA O IMPROCEDENCIA DE LA HUELGA DEBERIA SER UN ORGANO ESPECIALIZADO EN DERECHO LABORAL COMO SUCEDE EN OTRAS LEGISLACIONES DE LATINOAMERICA?**

---

---

---

**ANEXO 2: DERECHO COMPARADO**

<b>CRITERIOS</b>	<b>PAIS 1</b>	<b>PAIS 2</b>	<b>PAIS 3</b>	<b>PAIS 4</b>
<b>PERFIL DE SIGNIFICACIÓN</b>				
<b>SEMEJANZAS</b>				
<b>DIFERENCIAS</b>				
<b>TIPOLOGÍA</b>				
<b>CONTEXTO CULTURAL</b>				

**ANEXO 1**

**LA SOBREDIMENSIÓN DEL ENTE ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA EN EL DERECHO CONSTITUCIONAL PERUANO**

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**EXPERTO 1**

**Nombres y Apellidos:** Manuel Estuardo Luján Túpez

**Institución a la cual pertenece:** Poder Judicial

**Cargo que desempeña:** Juez Superior

**Firma:**  **Fecha:** 24-06-19

1. **A:** Aceptada **B:** Modificar **C:** Eliminar **D:** Incluir otra pregunta

N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO				N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D		A	B	C	D
1.	✓				11.				
2.	✓				12.				
3.	✓				13.				
4.	✓				14.				
5.	✓				15.				
6.					16.				
7.					17.				
8.					18.				
9.					19.				
10.					20.				

OBSERVACIONES GENERALES DEL INSTRUMENTO: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



**ANEXO 1**

**LA SOBREDIMENSIÓN DEL ENTE ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA EN EL DERECHO CONSTITUCIONAL PERUANO**

**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**EXPERTO 1**

Nombres y Apellidos: Olenka Carpio Navarro  
 Institución a la cual pertenece: Docente UPN / Poder Judicial  
 Cargo que desempeña: Docente UPN / Juez de Paz Letrado Laboral  
 Firma: [Firma] Fecha: 08/07/2019

1. **A: Aceptada**    **B: Modificar**    **C: Eliminar**    **D: Incluir otra pregunta**

N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO				N° Item	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO			
	A	B	C	D		A	B	C	D
1.	X				11.				
2.	X				12.				
3.	X				13.				
4.	X				14.				
5.	X				15.				
6.					16.				
7.					17.				
8.					18.				
9.					19.				
10.					20.				

OBSERVACIONES GENERALES DEL INSTRUMENTO: \_\_\_\_\_