

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



El derecho a la huelga en el trabajo a distancia

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTOR

Elias Carlos Velasquez

ASESOR

Guillermo Enrique Chira Rivero

<https://orcid.org/0000-0003-0948-5633>

Chiclayo, 2023

El derecho a la huelga en el trabajo a distancia

PRESENTADA POR:

Elias Carlos Velasquez

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR:

Lenka Luzmila Otoy Tasayco

PRESIDENTE

Armando Rafael Prieto Hormaza

SECRETARIO

Guillermo Enrique Chira Rivero

VOCAL

Dedicatoria

Mi artículo de investigación está dedicado a: Mis padres, Luis Carlos de la Cruz y Margarita Velásquez Torres, porque ellos son mi principal motivo para cumplir mis objetivos en los distintos ámbitos de mi vida.

A mi abuela, Dionisia Tafur Cueva, quien siempre me acompañaba en mis amanecidas académicas, y ahora me sigue acompañando desde el cielo.

Agradecimientos

A Dios por darme la sabiduría necesaria para cumplir cada de una de mis metas
A mis padres por ser siempre mi apoyo emocional, y mucho más durante mi carrera
universitaria

A mi enamorada, Ivonne Jhanira Montenegro Mendoza, por ser mi lugar feliz y por ayudarme
en el desarrollo de esta investigación

A mi asesor el Magister Guillermo Chira Rivera por orientarme en el desarrollo de esta
investigación

El derecho a la huelga en el trabajo a distancia

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
4	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	1%

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción.....	7
1. Revisión de literatura.....	9
2. Materiales y métodos	26
3. Resultados y discusión	26
Conclusiones	37
Recomendaciones	38
Referencias.....	39
Anexos	44

Resumen

En cumplimiento de las recomendaciones dadas por los organismos especializados en salud (Organización Mundial de la Salud, Ministerio de Salud), los empleadores de instituciones públicas y privadas optaron porque sus trabajadores presten sus labores en un lugar distinto y distante al habitual. En ese contexto, resulta necesario garantizar los derechos sindicales de los trabajadores, siendo uno de ellos el derecho a la huelga, definido en el artículo 72° de la norma que regula las relaciones laborales colectivas como la paralización colectiva del trabajo por acuerdo mayoritario de los trabajadores, ejecutada de forma pacífica y voluntaria, con retiro del centro de trabajo. De lo mencionado, se advierte que, para su materialización se establecen ciertas condiciones a cumplir, dentro de las cuales se encuentra el abandono del centro de trabajo, sin embargo, esta sería de difícil observancia debido a que los trabajadores no se encontrarían en su centro laboral. En ese sentido, como objetivo general de la presente investigación se plantea una modificación a la definición normativa del derecho a la huelga, incluyendo su ejercicio en el trabajo a distancia. En consecuencia, se propone una modificación legislativa de los artículos referidos a este derecho, instaurando así una adecuada regulación que permita su ejercicio en el trabajo a distancia y las modalidades que este incluye, ya sea el trabajo a domicilio, teletrabajo o trabajo remoto.

Palabras claves: derecho a la huelga, trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo a domicilio, trabajo remoto, libertad sindical.

Abstract

In accomplishment with the recommendations given by specialized health organizations (World Health Organization, Ministry of Health), employers of public and private institutions opted for their workers to perform their work in a different and distant place than usual. In this context, it is necessary to guarantee the worker's union rights, one of them being the right to strike, defined in article 72 of the norm that regulates collective labor relations such as the collective stoppage of work by majority agreement of the workers, executed peacefully and voluntarily, with removal from the workplace. From the aforementioned, it is noted that, for its materialization, certain conditions are established to be met, among which is the abandonment of the workplace, however, this would be difficult to observe because the workers would not be in their center labor. In this sense, as a general objective of the present investigation, the modification of the normative definition about the right to strike is proposed, including its exercise in remote work. Consequently, the legislative modification of the articles referring to this right is proposed, thus establishing an adequate regulation that allows its exercise in remote work and the modalities that it includes, be it home work, teleworking or remote work.

Keywords: right to strike, remote work, teleworking, homework, telecommuting, freedom of association.

Introducción

Tanto la Organización Mundial de la Salud como el Ministerio de Salud –en nuestro país–, emitieron recomendaciones con objeto de reducir la propagación y contagio de la enfermedad producida por coronavirus (COVID-19), dentro de las cuales se encuentra la de limitar el contacto físico con otras personas. A esta medida se le conoce como distanciamiento social o también llamado distanciamiento físico, consistente en mantener una longitud aproximada de dos metros con respecto a otras personas que no son parte de su entorno familiar.

Ahora bien, en aplicación de estas recomendaciones, tanto gobiernos como empleadores de instituciones públicas o privadas han optado por la masificación del trabajo a distancia, entre otras alternativas para contrarrestar este mal altamente contagioso (Corrales, 2020). Es así que, en este contexto, como medida temporal y excepcional ante la declaración de estado de emergencia, en nuestro país se creó el trabajo remoto mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, del quince de marzo del dos mil veinte, como una tercera categoría del trabajo a distancia, la misma que se une a las ya existentes figuras afines, tales como el teletrabajo (establecido mediante Ley N° 31572, del año 2022) y el trabajo a domicilio (regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el artículo 87°); modalidades que se vienen implementando hasta la actualidad.

Así se tiene que, como efecto, de la implementación de las medidas establecidas por el gobierno, por parte de los empleadores, se produjo la variación en la ubicación del centro de trabajo, del lugar donde el colaborador prestaba habitualmente sus labores a uno distinto y distante a este, pudiendo ser su domicilio o cualquier otro espacio donde esté realizando su aislamiento domiciliario –tal y como se menciona en la redacción de la definición legal del trabajo remoto.

Teniendo en cuenta tal modificación en la localización del centro de labores y las circunstancias en las que se desarrolla el trabajo a distancia, ya sea en el trabajo a domicilio, en el teletrabajo, o en el recientemente creado trabajo remoto; se advirtió que, los derechos colectivos de los colaboradores que desarrollan sus actividades bajo estas modalidades podrían sufrir alguna dificultad al momento de su ejercicio efectivo, pues el hecho de que se desempeñen en condiciones de aislamiento es un impedimento importante para la vinculación o el contacto con sus demás compañeros de trabajo, de ese modo las relaciones interpersonales que usualmente se presentaban en la actuación sindical no se podrían ejecutar de la mejor manera posible.

En efecto, uno de los derechos que estaría siendo afectado y que es necesario analizar, es el derecho a la huelga, el cual es una manifestación de la libertad sindical, de la cual son titulares todos los trabajadores sin distinción, aun cuando estos realicen sus labores desde un lugar distinto a su centro de trabajo habitual. Este derecho es definido típicamente por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su artículo 72°, como “(...) la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo (...)”. De la citada definición legal se advierten ciertos requisitos a tener en cuenta para el ejercicio de este derecho por parte de los empleados, los cuales en el contexto del trabajo a distancia se tornarían difíciles de cumplir –como el referido al “abandono del centro de trabajo” –, ocasionando que, –entre otras situaciones–, aun cuando la huelga pueda ser declarada procedente en un primer momento, posteriormente pueda ser calificada como ilegal por la Autoridad de Trabajo; esto en razón de que, todos o parte de los colaboradores no podrían abandonar el mencionado lugar al no encontrarse en él, pues,

¿cómo el trabajador podría abandonar su centro habitual de prestación de labores, si se encuentra realizando las mismas en un lugar distinto y distante a este?.

Es por ello que, ante dicha situación y las posibles implicancias que se susciten de la misma, en la presente investigación se formuló el siguiente problema: ¿Cómo deberá ser regulado el derecho a la huelga en el contexto del trabajo a distancia? Definida la situación problemática, la presente investigación se justifica por ser un tema de relevancia social sobre todo en el contexto en el que nos encontramos, donde la mayoría de empleadores tanto públicos como privados han optado por aplicar el trabajo a distancia, incluso el mismo gobierno en la búsqueda de frenar los contagios de la enfermedad producida por el coronavirus (COVID-19) creó la figura de trabajo remoto la cual se viene implementando junto a las otras modalidades. Siendo así, resulta trascendente para la sociedad, y en específico para los trabajadores que prestan sus labores en estas condiciones, el garantizar una de las expresiones más importantes del derecho a la libertad sindical, como lo es la huelga.

A partir de ello, para la presente investigación, se plantearon ciertos objetivos que guiarán el desarrollo de la misma, siendo el objetivo general: proponer una modificación legislativa de los artículos referidos a la huelga en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, su Reglamento y normas conexas, que incluyan su ejercicio en el trabajo a distancia. Aunado a ello, como objetivos específicos, se plantearon: analizar los elementos del derecho a la huelga en relación con la normativa referida a las condiciones en las que se desarrolla el trabajo a distancia; y, determinar los argumentos teóricos y prácticos que sustenten la modificación legislativa de los artículos referidos al derecho a la huelga que incluya su ejercicio en el trabajo a distancia.

En síntesis, a partir de los resultados obtenidos del análisis teórico y legal realizado en el presente estudio, se busca dar origen a una reforma legislativa concerniente a la norma que regula las relaciones laborales colectivas y su reglamento, así como las normas conexas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que establezcan una adecuada ordenación que permita el ejercicio efectivo de una de las más importantes expresiones del derecho a la libertad sindical, —el derecho a la huelga—, de estos colaboradores que realizan labores a distancia (trabajadores a domicilio, teletrabajadores o trabajadores remotos).

1. Revisión de literatura

El presente apartado comprende, por un lado, los antecedentes de investigación integrados por tesis internacionales, nacionales y locales, así como artículos de revista; y, por otro lado, las bases teóricas donde definimos los conceptos principales a tomar en cuenta en el desarrollo del presente estudio.

1.1. Antecedentes

Con respecto a estudios previos a esta investigación, se revisaron diversas fuentes documentales, tales como tesis internacionales, nacionales y locales ya sean de pre-grado o post-grado, referidas a los principales conceptos que conforman el tema de investigación. Del mismo modo, se revisaron artículos científicos de revistas indexadas, los cuales nos permitirán lograr los objetivos propuestos.

Rojas Espinoza, José Ernesto. El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación, Memoria para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago de Chile, Universidad de Chile, 2019.

En el presente antecedente, el autor pretendió indagar respecto del teletrabajo como una modalidad del trabajo a distancia, asimismo lo considera como propio de la era informática, por lo que propugna debería establecerse una normativa especial, ya que se encuentra en una zona media entre la prestación personal de servicios y el trabajo subordinado, advirtiéndose relaciones laborales muy diferentes a las que se presentan cuando el trabajo es de manera presencial. Aunado a ello, analizó el derecho a la huelga, como un derecho laboral fundamental, del cual el empleado es titular, por lo que su ejercicio también debería ser protegido.

Esta investigación ha servido para poder analizar al teletrabajo, su conceptualización en el derecho comparado, así como el ejercicio del derecho a la huelga en dicha forma de prestación de labores.

Correa Prieto, Fiorella. El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo, Tesis de pre-grado para optar el título de abogado, Piura, Universidad de Piura, 2015.

En esta investigación, la autora, después de verificar el panorama laboral de ese entonces, analizó la figura del teletrabajo con el fin de dilucidar si a esta forma de prestación de labores también le es aplicable la protección que tiene una relación laboral. Del mismo modo, la autora buscó analizar si es correcta la regulación vigente para esta figura en el ordenamiento jurídico peruano; para ello describió el proceso evolutivo que dio origen al teletrabajo, a su vez lo contrastó con lo normado en los ordenamientos jurídicos de diversos países. De igual manera, en este estudio, se hace alusión a los derechos colectivos en el contexto del teletrabajo, y en específico a la huelga indicando que este debe ser reconocido a los teletrabajadores.

Lo antes mencionado interesó en la presente investigación para abordar al teletrabajo, así como para identificar cuál es la situación de los derechos colectivos en el contexto en el que los trabajadores prestan labores mediante esta modalidad a distancia.

Huarcaya Lizano, Carlos Gustavo. Derecho a la huelga, esquirolaje e inspección laboral, Tesis de post-grado para optar el grado académico de magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2015.

El autor de esta tesis, pretendió entrelazar tres figuras que se presentan en el Derecho Laboral colectivo, tales como, la huelga, entendiéndola a esta como la medida de autotutela que ejercen los trabajadores miembros de un sindicato en contra de su empleador, en la búsqueda de un equilibrio de poderes para conseguir una mejora de sus condiciones de trabajo; el esquirolaje, como medida de respuesta adoptada por el empleador para eludir o mitigar los efectos habituales de la huelga, siendo uno de ellos el perjuicio económico al empresario; finalmente conjugando las dos primeras, tenemos a la inspección de trabajo, la cual se utiliza como instrumento de apoyo para las organizaciones sindicales, los cuales necesitan de la verificación inspectiva para tener pruebas que acrediten las acciones y conductas realizadas (una de estas el esquirolaje), buscando que estas sean sancionadas tal y como lo establece la ley.

La investigación aludida, ha servido para desarrollar lo relacionado con el desarrollo conceptual del derecho a la huelga, los fines que se persiguen con su ejercicio y los efectos que se producen a partir del mismo. Asimismo, se consideró para el desarrollo de una de las bases teóricas, la cual es la libertad sindical, respecto de su regulación tanto a nivel convencional, constitucional, legal y doctrinario.

Pizarro Delgado, Jessica Alexandra. Derecho a la huelga y su ejercicio en la ciudad de Arequipa, 2016-2017, Tesis de post-grado para optar el grado académico de maestro en ciencias: Derecho, con mención en Derecho Constitucional y Tutela Jurisdiccional, Arequipa, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2018.

En este antecedente de investigación, la autora planteó como objetivos el conocimiento integral del derecho a la huelga, para ello desarrolla la protección que tiene este a nivel convencional, al ser parte de diversos tratados internacionales; a nivel constitucional; legislativo y administrativo. En esa misma línea, buscó conocer el contenido esencial de este derecho, además de verificar la existencia de una adecuada y verdadera protección a los matices más característicos y sensibles del mismo. Finalmente, pretendió indagar sobre las limitaciones de este derecho sindical, en razón de que su ejercicio es muy variado, siendo el Perú un ejemplo de ello, por lo que analiza la razonabilidad de las limitaciones legales respecto de su ejercicio.

La tesis permitió exponer la variable conceptual del derecho a la huelga, en cuanto a su significado, naturaleza jurídica, regulación a nivel convencional, constitucional y legal, los caracteres esenciales de este derecho, las condiciones de su ejercicio; así como la titularidad del mismo, la cual incluye a todos los trabajadores sin distinción, aun cuando presten labores en las condiciones de trabajo a distancia.

Vargas Raschio, Tino Piero. La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo. Tesis de pre-grado para optar el título profesional de abogado, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2010.

La finalidad del autor de la tesis fue determinar las prerrogativas laborales que deben ser reconocidas al trabajador que se desempeña en este modo de trabajo, el mismo que se desempeña en un contexto donde el trabajo es entendido como una red, totalmente distinto a la visión clásica que se tiene de una empresa jerarquizada, de mediana o grandes dimensiones, centralizada. Además, se verificó que, dentro del desarrollo de este trabajo, se examinó el

ejercicio del derecho a la huelga de este tipo de trabajadores, con base en la concepción tradicional de este derecho.

Vale decir que este antecedente coadyuvó para conceptualizar al teletrabajo como una de las formas en las que se concretiza el trabajo a distancia, teniendo en cuenta sus elementos, modalidades, así como los derechos colectivos que se dan dentro de este, haciendo especial énfasis en el derecho a la huelga. Es justamente respecto a este derecho, que la investigación permitió analizarlo según sus elementos típicos y así verificar la necesidad de reformular su definición, teniendo en cuentas las condiciones en las que se desarrolla el teletrabajo.

Espejo Díaz, Daryn Giuseppe. La regulación del esquirolaje interno en el Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo como un supuesto de afectación del derecho a la huelga, Tesis de pre-grado para optar el título de abogado, Chiclayo, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2018.

La autora, tuvo como objetivo que el esquirolaje sea tipificado de manera expresa dentro de la lista de faltas establecidas en el anteriormente mencionado reglamento, pues con esta modificación legislativa la conducta de los empleadores de obstruir la materialización del derecho a la huelga será pasible de sanción, limitando así la acción del mismo, quien aprovecha este vacío legal para mitigar las consecuencias de la huelga sin ser castigado por ello.

Si bien es cierto el antecedente no desarrolla el tema del presente estudio, sí fue pertinente tomarlo en cuenta, toda vez que detalla aspectos referidos a una de las bases teóricas –libertad sindical– y una de las variables –derecho a la huelga– del mismo. Así tenemos que, tanto para la libertad sindical como para la huelga, reforzó su definición, contenido esencial de la misma y su titularidad.

Corrales Melgarejo, Ricardo. Análisis del trabajo a distancia, aportes para una normativa general, Soluciones Laborales, (152), 2020 agosto.

En la presente publicación, el autor indicó que, el estado de emergencia sanitaria que se vive tanto a nivel nacional como mundial, ha conllevado tanto a los gobiernos como a los empleadores privados a adoptar masivamente el trabajo a distancia, no obstante, la actual normativa para cada una de las variedades que este abarca, resulta obsoleta ante los novísimos deberes, derechos y obligaciones que se generan a partir de ellas. Es por lo mismo que el autor propuso una urgente emisión de una norma legal referida al trabajo a distancia, que consolide y regule en su totalidad a las relaciones laborales dentro del contexto de esta nueva normalidad.

La referida investigación aportó al desarrollo conceptual de la figura jurídica del trabajo a distancia, como género que engloba a las especies: trabajo a domicilio, teletrabajo y el trabajo remoto; así como, la regulación que presenta cada una de estas modalidades a nivel nacional e internacional, su naturaleza jurídica, elementos y características.

Ferro D., Víctor. El teletrabajo: una aproximación a un fenómeno complejo, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la seguridad social, (1), 2013.

El citado autor desarrolló de manera sucinta aspectos referidos al teletrabajo, tales como su concepto, elementos configuradores, las ventajas y desventajas, así como la tipología que presenta esta modalidad de trabajo. Además, hace alusión al ejercicio de los derechos colectivos dentro de la misma.

Esta investigación se utilizó para entender la figura jurídica del teletrabajo como especie comprendida dentro del género trabajo a distancia, así como los elementos que lo caracterizan.

Puntriano Rosas, Cesar Alfredo. El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, Ius Et Veritas, (29), 2004.

El autor de este antecedente de investigación, refirió que, el teletrabajo es una de las nuevas modalidades de empleo, la cual se enmarca dentro de la llegada de diversas innovaciones tecnológicas que modificaron el modelo clásico que entendía la existencia de una empresa con trabajadores que laboraban en una factoría, subordinados y siendo controlados directamente por el empleador. Por otro lado, indicó que, el teletrabajador, al igual que todo trabajador, es titular de los derechos laborales, ya sean individuales o colectivos.

El referido artículo científico, contribuyó para precisar la categoría del teletrabajo, sus características y tipología, para luego delimitar el panorama de los derechos colectivos de los trabajadores que realizan esta modalidad de trabajo, dentro de los cuales se encuentra la huelga.

1.2. Bases teóricas

En cuanto a esta sección, se desarrollaron los conceptos indispensables para la presente investigación, los cuales son: la libertad sindical, el trabajo a distancia junto con las modalidades que implica y el derecho a la huelga.

1.2.1. Libertad sindical

1.2.1.1. En la jurisprudencia del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional, supremo intérprete de la Constitución, a partir de la demanda de inconstitucionalidad planteada por Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos, contra algunos artículos de la Ley N.º 28175, recaída en el Expediente N.º 008-2005-PI/TC; definió en el fundamento jurídico 26 a la libertad sindical, de la siguiente manera: La capacidad autónoma del trabajador de participar en la constitución y materialización de la actividad sindical, siendo que, es un atributo directo, pues conjuga tanto un derecho civil como político, a tal punto que, permite la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho, al constitucionalizar la creación, organización y funcionamiento de las organizaciones sindicales (2005).

De igual modo, el Tribunal, ante el recurso de agravio constitucional planteado por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima que declaró infundada la acción de amparo, recaído en el Exp. N.º 3311-2005-PA/TC en su fundamento jurídico 6 indicó que: La libertad sindical presenta una dimensión plural referida a la protección de la autonomía del sindicato, es decir, aquella facultad por la cual el sindicato puede actuar sin injerencias o actos de terceros que lo afecten, es decir su actuación es libre. Esta protección incluye también, las actividades del sindicato, de sus afiliados y de sus dirigentes.

En ese mismo sentido, en el fundamento jurídico 7, el Tribunal agregó que: la utilidad de proteger a la libertad recae en que, así se hace viable la materialización de diversos derechos y libertades tales como la reunión sindical, la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales, la protección de los intereses de los colaboradores pertenecientes

al sindicato, y el derecho a la protección de los portavoces sindicales para la realización de sus actividades sindicales. Aunado a ello, no sería viable la materialización de otras prerrogativas importantes como, el derecho a la huelga y la negociación colectiva (Exp. N.º 206-2005-PA, Fundamento N.º 12) (2006).

En ese sentido, respecto de la libertad sindical, tenemos que, en su variante individual, se entiende como la capacidad que tiene por un lado el trabajador para constituir un sindicato y desarrollar actividad sindical dentro del mismo; mientras que, en su vertiente colectiva, se verificó que, se define como la capacidad del sindicato para realizar sus actividades de manera autónoma, sin injerencias internas o externas, siendo esta última vertiente, la que permite que se ejerzan otros derechos que se desprenden de ella, tales como el derecho a la huelga y la negociación colectiva.

1.2.1.2. En la doctrina internacional

Desde otro punto de vista, la doctrina laboral española ha expresado diversas definiciones respecto de la libertad sindical, dentro de las cuales se destaca la que expresa que: La libertad sindical en una primera acepción, es el derecho fundamental de los empleados, por el cual tienen la capacidad para agruparse establemente y así participar en la organización de las relaciones laborales; mientras que, en un segundo sentido, es la libertad para conformar sindicatos, unirse a ellos mediante la afiliación, organizarlos, y además de ello incluye la apropiada protección para el ejercicio de esta libertad (Ojeda, 1995, p. 153).

Se verifica que, en la doctrina laboral internacional se define a la mencionada libertad como aquella atribuida a los trabajadores, quienes, al ser titulares de la misma, pueden participar tanto en la constitución del sindicato, su organización y afiliación al mismo, además de realizar actividad sindical, dentro de la cual se encuentran acciones tales como la huelga en reclamo y defensa de sus derechos y la negociación colectiva.

1.2.1.3. En la doctrina nacional

En el mismo orden de ideas, respecto de esta libertad, la doctrina nacional se ha pronunciado de la siguiente manera: Es el derecho fundamental por el cual los colaboradores pueden organizarse colectivamente para promover y defender sus intereses comunes, tanto económicos como sociales, o desde un punto de vista más concreto, es el derecho de todos los trabajadores por el cual pueden constituir y afiliarse a un sindicato, y así poder desarrollar actividades sindicales en protección de sus intereses en común (Villavicencio, 2010, p. 87).

El mismo autor considera que este derecho fundamental tiene diversas manifestaciones, tales como la sindicación, la cual se entiende como el elemento material o estático de esta facultad; y el elemento causal o dinámico, el cual se entiende como la actuación del sindicato, la misma que tiene como objetivo la protección y el fomento de los intereses económicos del empleado. En este elemento dinámico podemos incluir a la huelga y a la negociación colectiva (Villavicencio, 1999).

De la citada definición se percibió que, el autor hace alusión a la libertad sindical por un lado como aquella categoría que permite a los trabajadores asociarse colectivamente con otros trabajadores para defender y promover sus intereses comunes, mientras que, por otro lado, también se incluye dentro de ella a la actividad sindical que busca hacer efectiva la defensa de dichos intereses.

Otros representantes de la doctrina nacional definen el término libertad sindical afirmando que: la citada libertad se materializa en la autodeterminación que posee toda persona dentro de una relación laboral por el cual puede agruparse con sus pares y conformar un sindicato. Esta misma incluye la posibilidad de afiliarse o no a una organización sindical ya constituida, así como desafiliarse del que ya se es miembro, y si se desea, reafiliarse. Este derecho también se extiende a las personas contratadas como independientes, quienes también tiene esta facultad de constitución de sindicatos para velar por sus intereses, o de decidir no hacerlo o no continuar (Mesinas y García, 2008, p. 196).

Los mismos autores indicaron además que, la libertad sindical es la base sobre la cual se asientan los otros dos grandes derechos colectivos como la negociación colectiva y la huelga (Mesinas y García, 2008, p. 196).

Ahora bien, respecto de la libertad sindical, se dice entonces que, es una prerrogativa de naturaleza fundamental, de todo trabajador, por el cual puede no sólo afiliarse, constituir un sindicato o participar de su constitución, sino que además puede realizar actividades sindicales para la protección de sus derechos. Es así que, la libertad sindical, incluye a estos tres derechos de naturaleza colectiva a mencionar: sindicación, negociación colectiva y huelga.

1.2.2. Trabajo a distancia

1.2.2.1. Definición

Como se indicó líneas arriba, desde el ámbito laboral, el trabajo a distancia ha sido adoptado como una alternativa para frenar la proliferación de la enfermedad producida por coronavirus (COVID-19). Esta modalidad ha sido conceptualizada como: el quehacer realizado por el trabajador, dependiente, y en relación de sujeción, en un espacio de su elección, diferente y distinto al centro de labores del empleador (Corrales, 2020, p. 75). Asimismo, se debe mencionar que, la doctrina laboral considera que el término trabajo a distancia engloba al trabajo a domicilio, teletrabajo y trabajo remoto, en una relación de género-especie.

De la definición dada, se ha constatado que, en el trabajo a distancia se pueden identificar los elementos característicos de una relación laboral, los cuales son: la prestación personal de servicios, la sujeción al poder de dirección de un empleador y la remuneración que recibe el trabajador.

1.2.2.2. Trabajo a domicilio

A. Definición

Para precisar el significado del trabajo a domicilio, se recurrió a la normativa internacional, dentro de la cual encontramos a los Convenios Internacionales y las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Es así que, el Convenio N° 177 de la OIT –Convenio Internacional no ratificado en nuestro país–, y la Recomendación N° 184 de la OIT definió a esta institución jurídica de la siguiente manera: Es aquel, realizado de forma habitual, por el trabajador en su vivienda, o en otro lugar escogido por este, distinto a los centros de labores del empleador, a cambio de una contraprestación y con el objetivo de elaborar un producto o prestar un servicio según las directrices del empleador, sin importar quién facilite los equipos, materiales o los elementos a utilizar para dichas actividades (Caro et al., 2020, p. 115).

Por su parte, en el ámbito nacional, la norma pertinente, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 87° lo definió como:

(...) es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse (...) (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997).

En ese sentido, a partir de lo mencionado en la normativa nacional e internacional, los estudiosos del Derecho Laboral, consideran que, “la norma estaría pensada para los trabajadores que realizan trabajos de manufactura de prendas, trabajo artesanal, entre otros” (Peyrone et al., 2020, p. 37).

En concordancia, otro sector de la misma doctrina, entiende a esta modalidad del trabajo a distancia, como: la actividad realizada por el trabajador, predominantemente de carácter manual, en su vivienda habitual o en otro domicilio elegido por este, en el que presta sus servicios a favor del empleador, en la elaboración de bienes y servicios. Dentro de esta definición se pueden incluir las labores de naturaleza intelectual sin la intervención de TIC y por entregas físicas periódicas según metas acordadas (Corrales, 2020, p. 75).

A partir de las citas antes mencionadas, se infiere que, el trabajo a domicilio es una modalidad del trabajo a distancia, aplicada predominantemente a las labores realizadas manualmente o al trabajo artesanal, etc., donde el empleado presta labores remuneradas desde su hogar o en otros locales elegidos por él, siendo un requisito esencial que este lugar sea distinto al centro de trabajo donde habitualmente ponía a disposición su mano de obra. Se debe mencionar también que, el empleador en uso de su poder de dirección, puede fijar las indicaciones para la realización de las labores, e incluso proporcionar los materiales, equipos y otros elementos.

B. Características

Para enunciar las características del trabajo a domicilio, se tomó en cuenta lo afirmado por Corrales respecto de esta figura jurídica, así se tiene:

- ❖ Mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador para la adopción de esta modalidad.
 - ❖ El acuerdo debe constar por escrito en un contrato especial.
 - ❖ La elaboración de bienes y servicios se realizan sin intervención de las TIC.
 - ❖ Principalmente está enfocado en el trabajo manual, aunque admite ciertas excepciones
 - ❖ El empleador ejerce una supervisión mediata y de manera presencial.
 - ❖ Esta modalidad de trabajo, ofrece menos derechos (inconstitucional), aun cuando la regulación de la OIT busca y promueve que exista igualdad de derechos, tanto para este tipo de trabajadores como para los otros trabajadores asalariados.
 - ❖ La contratación puede ser temporal y no habría estabilidad laboral absoluta.
 - ❖ Los medios de trabajo son aportados por uno o ambos sujetos de la relación laboral.
 - ❖ Los costos en los que incurre el trabajador son pagados por el empleador.
 - ❖ Contratación única y especial.
 - ❖ Planilla aparte denominado “Registro de Trabajo a domicilio”.
- Respecto de esta característica, Caro et al. manifiestan que, la OIT hace la recomendación dirigida al empleador, para que informe a la autoridad competente cuando por primera

vez designe a un trabajador para que realice trabajo a domicilio. Asimismo, le establece la obligación de llevar un registro de todos los trabajadores que presten sus labores en esa modalidad, agrupándolos según su sexo, haciendo la indicación de los costos asumidos por el trabajador y los montos de los reembolsos que correspondan realizar, debiendo el trabajador tener una copia de dicho registro (Corrales, 2020, p. 115).

1.2.2.3. Teletrabajo

A. Definición

Para exponer la definición del teletrabajo, se creyó conveniente utilizar la norma específica que regula el trabajo a distancia a través de los medios de telecomunicaciones e informática, Ley del teletrabajo, promulgada el 7 de septiembre del 2022, la cual en su artículo 3°, numeral 3.1, definió a esta categoría como: una modalidad especial de prestación de trabajo, de forma habitual o regular, caracterizada por la labor subordinada de quienes no cuentan con la presencia física del colaborador o funcionario en el lugar de trabajo, con quien mantiene una relación laboral. Se realiza mediante el uso de plataformas y tecnologías digitales (Ley N° 31572, 2022).

Esta misma norma, en su artículo 11°; y el artículo 20°, en su numeral 20.1, 20.2 y 20.3, del Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Decreto Supremo N° 002-2023-TR, hacen la precisión que, el lugar o lugares donde se realizará el teletrabajo, es aquel espacio físico, de libre elección del trabajador, el cual puede ser su domicilio u otro lugar señalado por este que, debe tener las condiciones digitales y de comunicación necesarias para la prestación de servicios, hecho que deberá informar a su empleador, previo al inicio de la prestación laboral por medio de los canales de comunicación que haya dispuesto este.

Sin embargo, se debe mencionar la definición que le otorgaba la recientemente derogada, Ley que regula el teletrabajo, en su artículo 2°, la que a la letra establecía: Es el desempeño bajo subordinación, con ausencia física del empleado, a quien se le denomina “teletrabajador”, en la entidad con la que mantiene una relación laboral, por medio del uso de medios informáticos, de telecomunicaciones y similares, los mismos que son usados para el control y la supervisión de las labores. Esta modalidad de trabajo cuenta con características que definen el carácter subordinado de las labores, tales como: la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros (Ley N° 30036, 2013).

Partiendo de estas definiciones, la doctrina laboral indicó que, a diferencia del trabajo a domicilio, el cual era aplicado predominantemente en labores de carácter manual; en el teletrabajo, la prestación de servicios personales del teletrabajador, es principalmente de carácter intelectual.

Ahora bien, en ese mismo orden de ideas, también se menciona que, estos servicios son brindados a la entidad desde el domicilio particular del trabajador o en otro espacio, a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación (medios telemáticos e informáticos, conectados a internet). A lo antes mencionado, se agregó que, para que se configure el teletrabajo, es requisito esencial la variación del lugar de prestación de labores, la cual debe ser decidida por acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador. Es decir, existe un traslado de la oficina del colaborador de la empresa a su domicilio (home office), lo que origina una realidad virtual de comunicación, entre el teletrabajador, la empresa y el contexto de la

misma, –la cual comprende a proveedores, clientes y otros–, aun cuando se encuentren distanciados geográficamente (Corrales, 2020, p. 75).

Desde otra perspectiva, respecto de este término jurídico, se ha dicho que, a raíz de la desconcentración productiva, se ha dado origen a una manifestación de la flexibilización laboral, la cual exige que, la prestación de labores por parte del trabajador sea fuera del ámbito habitual, con la intervención necesaria de los medios de comunicación tecnológicos e informáticos, lo cual implica cambios en la organización por incremento de producción (Silva, 2020, p. 91).

Ahora bien, tomando como referencia las citas tanto legales como doctrinales anteriormente desarrolladas, se elaboró una definición de esta figura, la misma que se concibe como la prestación de labores por parte del empleado –teletrabajador– hacia el empleador, fuera del lugar donde habitualmente realizaba estas labores, con la intervención necesaria de medios de telecomunicación, medios informáticos, y otros medios equivalentes, los mismos que también sirven para la supervisión y control del trabajador. Además, un elemento diferenciador de esta modalidad de trabajo a distancia, en relación con el trabajo a domicilio y el trabajo remoto es, la confluencia de voluntades para la variación en el lugar de prestación de las labores, es decir el mutuo acuerdo que debe existir entre los sujetos de la relación laboral para el cambio del centro de trabajo al domicilio del trabajador.

B. Características

Para la enumeración de las características del teletrabajo, se revisó lo manifestado por Corrales respecto de esta modalidad, así se tiene que:

- ❖ El trabajador es denominado teletrabajador.
- ❖ Mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador para la adopción de esta modalidad, sin embargo, este acuerdo es reversible.
- ❖ El acuerdo entre las partes debe constar por escrito en un contrato.
- ❖ En la producción de servicios necesariamente intervienen las TIC.
- ❖ La supervisión del empleador es inmediata y realizada de forma virtual.
- ❖ El contrato de teletrabajo puede ser permanente o temporal.
- ❖ El empleador es el encargado de provisionar los medios físicos y métodos informáticos al teletrabajador.
- ❖ Los costos en que incurre el trabajador son pagados por el empleador.
- ❖ Se presenta el derecho a la desconexión e intimidad familiar.
- ❖ Puede presentarse en todas las modalidades de contratación.
- ❖ Los trabajadores son registrados en una planilla electrónica.
- ❖ El teletrabajo es aplicable preponderantemente al trabajo intelectual (Corrales, 2020, p. 77)
- ❖ Existe igualdad de derechos (constitucional) entre los teletrabajadores y los otros trabajadores asalariados.

Respecto de esta característica, se agrega que, “el cambio de la modalidad tradicional de prestación de servicios (con la presencia física del trabajador en los locales del empleador) al teletrabajo no puede implicar afectación a los derechos remunerativos y demás condiciones laborales del colaborador (...)” (Caro et al., 2020, p. 116).

No debe perderse de vista las características mencionadas en la norma que regula esta modalidad de trabajo, la misma que establece en su artículo 3, numeral 3.2 lo siguiente:

3.2 El teletrabajo se caracteriza también por: a. Ser de carácter voluntario y reversible.; b. Ser de forma temporal o permanente.; c. Ser de manera total o parcial.; d. Flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral.; e. Realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.; f. El lugar donde se realiza se establece de acuerdo al artículo 11, siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias (Ley N° 31572, 2022).

1.2.2.4. Trabajo remoto

A. Definición

La modalidad del trabajo remoto fue creada en Perú en el contexto de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia declarados a causa de la pandemia de la COVID-19. Es así que, el Poder Ejecutivo mediante un decreto de urgencia estableció diversas alternativas de carácter temporal y excepcionales, para prever la proliferación de la mencionada enfermedad en el país; estableciendo en el artículo 16° de dicha norma lo siguiente: Es aquella prestación de servicios subordinada, la misma que se caracteriza por la presencia física del empleado en su hogar o lugar de aislamiento domiciliario, en la que interviene el uso de cualquier medio o mecanismo que haga viable la realización de las labores fuera del centro de labores, con la condición que la naturaleza de las actividades lo permita (Decreto Urgencia N° 026-2020, 2020).

De lo establecido en el referido decreto de urgencia, se identificaron ciertos aspectos relevantes respecto de este modo de prestación de labores, tales como: La prestación subordinada de servicios; la presencia física del trabajador en su vivienda o lugar donde esté cumpliendo el aislamiento domiciliario establecido por el gobierno; el uso de medios que le permitan al empleado prestar sus labores fuera del centro habitual de trabajo, sin perder de vista que es de vital importancia que la naturaleza de las labores a desarrollar se adapten a la modalidad de trabajo remoto.

Definición coincidente es la establecida en el artículo 3° literal a) del Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020:

(...) a) Trabajo remoto: Prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores (Decreto Supremo N° 010-2020-TR, 2020).

De la idea expresada en la norma referida se identificó un carácter adicional, el cual es que el trabajo remoto, no solo se aplica a las labores que requieran medios de telecomunicaciones, informáticos o alguno similar, sino que abarca toda prestación subordinada de labores que no requiera la presencia del trabajador en el centro habitual del mismo.

Por su parte, esta modalidad de trabajo a distancia, también ha sido objeto de pronunciamiento por parte de la Autoridad del Servicio Civil, la misma que mediante su Consejo Directivo, emitió la Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto aprobada por

Resolución de su Presidencia Ejecutiva, en la que agregó a las definiciones legales ya manifestadas lo siguiente: 4.2. Esta variedad de trabajo, no sólo se aplica a las labores que pueden ser susceptibles de ser prestadas con el uso de medios de telecomunicación, medios informáticos o similares, sino que también abarca a cualquier variante de servicio que no implique la presencia física del/de la servidor/a en la entidad pública (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 39-2020-SERVIR-PE, 2020).

Por su parte la doctrina respecto del trabajo remoto, manifestó que, esta modalidad de trabajo a distancia, tiene muchas similitudes con las otras afines incluidas en él, sin embargo, la diferencia con estas consiste en que, la decisión del traslado del centro de trabajo al domicilio del trabajador es adoptada unilateralmente por el empleador. Del mismo modo, como ya se precisó, esta modalidad que surgió durante la emergencia sanitaria nacional, es aplicable a todo tipo de actividades que sean susceptibles de ser llevadas a cabo en el domicilio del colaborador o en el lugar que el mismo designe como domicilio o en el lugar donde realice su aislamiento domiciliario obligatorio donde esté realizando su cuarentena. El trabajo remoto también es de aplicación a las modalidades formativas y contractuales, sin tener en cuenta el régimen laboral que pertenezcan (Corrales, 2020, p. 76).

Finalmente, es llamativo el punto de vista propugnado por un sector de la doctrina laboral que considera que, en la definición legal del trabajo remoto se encuentran involucradas las de trabajador a domicilio y teletrabajador, esto en razón de que esta modalidad de trabajo permite que el empleado realice sus labores en su domicilio utilizando cualquier medio o mecanismo que le permita realizar las mismas, incluyendo equipos, herramientas y además las TIC (Peyrone et al., 2020, p. 38).

B. Características

Corrales al analizar la figura del trabajo remoto, identificó las siguientes características:

- ❖ La adopción de esta modalidad es decisión del empleador.
- ❖ La decisión debe ser comunicada por el empleador.
- ❖ En la producción de bienes o servicios se dan con o sin intervención de las TIC.
- ❖ La supervisión es inmediata virtual o mediata presencial.
- ❖ Existe igualdad de derechos entre este tipo de colaboradores y los demás trabajadores (constitucional).
- ❖ Esta modalidad es temporal, solo durará la emergencia sanitaria.
- ❖ Es extensiva a las modalidades formativas.
- ❖ Los medios de trabajo pueden ser aportados por el empleador o trabajador, o ambos.
- ❖ Los costos en los que incurre el trabajador son compartidos por ahora.
- ❖ Aplica a todas las modalidades de contratación.
- ❖ Los trabajadores remotos se encuentran registrados dentro de la planilla electrónica.
- ❖ Es aplicable al trabajo manual e intelectual (Corrales, 2020, p. 77).

Desde otro punto de vista, adicionalmente, se mencionó algunas características sobre el trabajo remoto, las mismas que se desprenden de su definición, así tenemos:

- a) la prestación de servicios subordinada, b) la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, c) la utilización de cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo y d) la naturaleza de las labores que permitan el trabajo remoto (Flores, 2020, p. 185).

1.2.2.5. Elementos del trabajo a distancia

El mismo autor al desarrollar el concepto de trabajo a distancia, distinguió ciertos elementos a mencionar, así tenemos:

A. Elemento objetivo

Este elemento hace referencia al lugar donde el trabajador realizará sus labores, en ese sentido, indica que, puede ser una locación fija o un vehículo en caso realice trabajos de campo. Ahora bien, cuando se hace referencia a la primera opción, se precisa que, es un lugar distinto del centro de labores donde comúnmente el colaborador presta sus labores al empleador; en cambio, cuando se hace alusión a la segunda opción, esta se refiere a un conjunto de locaciones que deberá recorrer el trabajador a distancia del establecimiento del empleador según sus órdenes (Flores, 2020, p. 80).

B. Elemento subjetivo

Este elemento hace referencia a los sujetos intervinientes en el trabajo a distancia, es decir tanto el trabajador como el empleador, en ese sentido, la manifestación de voluntad de estos es relevante para acordar la adopción de este tipo de trabajo, así como las condiciones y estipulaciones que lo regularán (Flores, 2020, p. 80). Cabe hacer mención que, en el caso del trabajo remoto, como hemos visto en su definición legal, no es necesario una confluencia de voluntades tanto del trabajador como el empleador para su dación, sino que basta únicamente la decisión unilateral de este último.

C. Elemento formal

Tanto en el teletrabajo como el trabajo a domicilio, el contrato se celebra de manera escriturada, mientras que el trabajo remoto tal y como hemos detallado párrafos arriba, es la decisión del empleador la que importa para su acogimiento, sin embargo, esta decisión unilateral debe ser comunicada por escrito, con cargo de recepción (formalidad ad probationem).

D. Elemento temporal

El trabajo a distancia según su plazo se clasifica determinado o indeterminado, pudiendo incluso ser reversible o no.

E. Elemento funcional

Respecto de este elemento, el objeto de los contratos de trabajo a distancia en cualquiera de sus modalidades es, la elaboración de servicios y bienes por parte del empleado, siempre que por la naturaleza de las labores pueda realizarse, ya sea en un lugar fijo o en lugares que deberá inspeccionar el empleador presencial o virtualmente. Aquí se debe precisar también que, el empleado dentro de sus funciones tendrá la de remitir a la empresa, por medio de las TICs el consolidado de operaciones, transacciones con clientes, proveedores u otras personas con las que su empleadora realice alguna actividad (Flores, 2020, p. 80)

F. Elemento real

Si bien es cierto, el lugar donde el trabajador a distancia realizará labores debe ser uno distinto al centro de trabajo donde se desempeñaba habitualmente, debe mencionarse que debería contar con otra característica adicional, la cual es: el colaborador debe tener la posesión, propiedad u otro vínculo jurídico (lo que también puede articular el trabajo de campo con el trabajo en casa) (Flores, 2020, p. 80).

1.2.3. Derecho a la huelga

La libertad sindical se manifiesta en tres derechos colectivos: la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, siendo la última una de las más trascendentales. Así también ha sido considerado por el Comité creado por la OIT para la protección de esta libertad, cuando afirma que, la huelga es: “uno de los elementos esenciales del derecho sindical” (Comité de Libertad Sindical, [CLS], 1952, p. 68).

1.2.3.1. Derecho a la huelga en instrumentos internacionales

En ese mismo orden de ideas, de la revisión de los diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos, coincidimos con lo afirmado por los estudiosos del Derecho Laboral, cuando indican que, pese al carácter relevante de este derecho, y aun siendo reconocido y consagrado como derecho fundamental, son pocos los instrumentos internacionales que describen sus características y principales elementos (Ugaz, 2013).

Es así que, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, recogió el derecho a la huelga de manera expresa como uno de carácter humano, en su artículo 8.1.d, donde se ha establecido lo siguiente:

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

(...)

d) El derecho a la huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

Sin embargo, es llamativo que, en ningún convenio del organismo especializado en los derechos de los trabajadores como los redactados por la Organización Internacional del Trabajo se mencione al menos de manera superficial a este derecho, aunque como dice la doctrina laboral, de la interpretación de los mismos convenios internacionales puede inferirse que es parte de la libertad sindical regulada en ellos.

1.2.3.2. Derecho a la huelga en los convenios internacionales de la OIT

Opinión coincidente con lo dicho en el párrafo anterior es la manifestada por los laboristas, quienes refieren que, si bien es cierto los convenios 87 y 98 de la OIT regulan el derecho de sindicación, pero ninguno de ellos menciona expresamente la palabra huelga, sin embargo, existe cierta terminología –sobre todo en el Convenio 87-, que los lleva a afirmar que este derecho sí está presente en dichos instrumentos internacionales (González y Valencia, 2019).

Para llegar a esta interpretación se tomó el artículo 3° inciso 1 del Convenio 87 donde se señala que: Tanto las organizaciones sindicales como los empleadores, tienen la prerrogativa

de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, así como de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades, y de formular su programa de acción (Convenio 87, 1948); en efecto, en este artículo literalmente no se puede identificar que se esté regulando el derecho a la huelga, no obstante, el señalar que las organizaciones de trabajadores y empleadores tiene la facultad de formular su programa de acción y establecer actividades con el objetivo de proteger sus objetivos; y al ser la huelga el principal y más efectivo mecanismo para obtener mejoras ya sea en lo laboral o lo social, se considera que a través del mencionado artículo, la Organización Internacional del Trabajo sí ha regulado dicho derecho (González y Valencia, 2019).

La misma posición, es adoptada por los órganos de control de OIT, como es el caso de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical; esta instancia afirma que, el derecho a la huelga se encuentra incluido en la libertad sindical colectiva de gestión, la cual consiste en el derecho de las organizaciones sindicales de estructurar su administración, sus actividades y de formular su programa de acción, todo ello establecido en el artículo 3.1 del Convenio 87 (Ugaz, 2013).

1.2.3.3. Derecho a la huelga en la Constitución de 1993

Luego de verificar que por medio de una interpretación se entiende regulado el derecho a la huelga en el ámbito internacional, se prosiguió con la revisión de la normativa nacional. Es así que la regulación a nivel constitucional sobre esta atribución de los trabajadores se encuentra en el artículo 28° de la Constitución vigente, donde se establece que: El Perú reconoce los derechos colectivos de sindicación, huelga y negociación colectiva, protegiendo su ejercicio democrático; agregando en el inciso 3 del mismo artículo que, el mismo estado regula este derecho para que su materialización vaya acorde con el interés social, estableciendo para ello sus límites y excepciones (Constitución Política del Perú, 1993).

1.2.3.4. Derecho a la huelga en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento

Ahora bien, el derecho a la huelga por darse dentro de las relaciones colectivas que surgen en una relación laboral, se encuentra regulado a nivel legal en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en específico en los artículos 72° al 86°; asimismo, en el Reglamento de la LRCT, aprobado mediante D.S. N.° 011-92-TR, en específico en sus artículos 62° al 73°.

Así se tiene que, de la definición legal del derecho a la huelga, contenida en el artículo 72° del mencionado Texto Único Ordenado se infiere que: es la paralización colectiva del trabajo por acuerdo mayoritario de los trabajadores, ejecutada de forma pacífica y voluntaria, con retiro del centro de trabajo, cuyo ejercicio es regulado por la citada norma y otras normas complementarias y conexas (Decreto Supremo N° 010-2003-TR, 2003).

1.2.3.5. Derecho a la huelga en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional

Desde la perspectiva de la jurisprudencia, el Tribunal Constitucional peruano al resolver el caso originado por la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra la Ley N.° 28175, signado en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, ha definido en su fundamento jurídico 40 el derecho a la huelga como: la suspensión colectiva de la actividad laboral, hecho que debe ser acordado previamente por la mayor parte de los trabajadores, y que debe ser ejercido en forma

voluntaria y pacífica, sin violentar a las personas o los bienes, y con abandono del centro de labores (...). Esta medida, permite a los trabajadores desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, con el objeto de alcanzar mejoras que deberán ser efectuadas por sus empleadores respecto de ciertas condiciones laborales o socio-económicas o laborales. Con esto queda evidenciado que, el ejercicio de este derecho no tiene un fin en sí mismo, sino que es un instrumento para la realización de los intereses y expectativas de los trabajadores (2005).

1.2.3.6. Definiciones doctrinarias del derecho a la huelga

Por su parte, otros connotados laboristas, se han pronunciado sobre este derecho, así tenemos a Ermida (1983), quien manifestó: Es un instrumento de acción sindical, una disputa colectiva de trabajo o una alternativa para componer el conflicto (p. 13). En esa misma línea, se puede afirmar que, el derecho a la huelga ostenta diversas funciones, lo cual lo convierte en un instrumento valioso para los colaboradores, pudiendo a través de su ejercicio lograr la custodia de sus intereses y derechos.

Por otro lado, De la Jara (1986), respecto de este derecho mencionó que, este es frecuentemente usado por los trabajadores, como un mecanismo de presión y de descontento en la protección de sus intereses particulares. Entonces, es un derecho de y para los trabajadores (p. 21). En ese sentido, se verifica la utilidad de este mecanismo de fuerza utilizada por los colaboradores, la cual tiene como objeto la defensa de sus propios intereses y derechos.

Una definición adicional es la dada por Huarcaya (2015), quien afirmó que: el ejercicio de este derecho es indispensable para conseguir otros derechos sociales y laborales, tales como un salario equitativo entre trabajadores, condiciones dignas de trabajo, etc. (p. 9). El mismo autor continúa refiriendo que, desde una concepción clásica, este derecho puede ser entendido como: el cese total y continuo de las labores prestadas por los empleados, con el retiro del centro de labores por parte de ellos, con la intención de defender sus objetivos profesionales (p. 11).

1.2.3.7. Titularidad del derecho a la huelga

La titularidad de este derecho, es un tema que presenta dos posiciones contrapuestas, la primera indica que, el titular de este derecho es todo trabajador, mientras que la segunda, en contraposición expresa que, lo es un grupo o un colectivo de trabajadores. Pese a la existencia de ambas posiciones, la doctrina se ha decantado por la primera, es así que se considera como titular al trabajador como sujeto individual, no sin antes hacer la precisión que para su ejercicio efectivo se requiere que sea de forma colectiva (Blancas, 2011, pp. 490-495).

En esa misma línea de pensamiento, se encuentran los autores españoles, Cruz (2014), quien por su parte manifiesta que: (la huelga) “es un derecho atribuido a los trabajadores *uti singuli*, aunque tenga que ser ejercitado colectivamente mediante concierto o acuerdo entre ellos”; y, Montoya (2007), quien por su parte afirma: “su titularidad corresponderá a los trabajadores individualmente considerados, no obstante, su ejercicio será colectivo”.

En efecto, después de lo antes reseñado, se afirma que, la titularidad del derecho a la huelga es ostentada por todo trabajador de manera individual, sin embargo, para que su concreción efectiva produzca efectos jurídicos, este debe ser ejercitado de manera colectiva, pues de no ser así sería solo la voluntad de un trabajador, lo cual no podría acarrear presión alguna sobre su empleador y ser así atendido al exigir la defensa de sus derechos e intereses.

1.2.3.8. Elementos del derecho a la huelga

Tal y como se ha visto hasta ahora, el derecho a la huelga es una manifestación de la autotutela o la autonomía con la que cuentan los trabajadores agrupados bajo un sindicato, justamente esta potestad es la que les otorga la facultad de usar a la huelga como un medio de acción directo para la defensa de sus intereses y derechos. Este medio de acción al que hacemos alusión debe tener ciertas características inherentes que permitan diferenciarla de cualquier acto que pueda ser considerado como materialización de un uso de la fuerza.

En ese sentido, Vidal (2004), citando a Ermida, menciona que, existen “tres elementos básicos de la huelga: primero, la omisión a trabajar, continua o interrumpida, o la alteración del trabajo; segundo, la voluntad de reclamo o protesta; y, tercero, el carácter colectivo del acto” (p. 53).

Ahora bien, respecto de cada uno de estos elementos, el autor citado refirió respecto del primero que, es la omisión de trabajar, continua o ininterrumpida, o la alteración del trabajo, presentan una cierta elasticidad, pues podrían entenderse tanto como la suspensión de labores o el abandono del centro de trabajo, así como la alteración en la forma de prestación de tareas encomendadas al trabajador, por lo que, dentro de este elemento se encontraría cualquier perturbación al normal desarrollo de sus actividades, ya sea por un incremento o una disminución de las mismas, o porque se realizan de una manera distinta a la comúnmente utilizada (Vidal, 2004).

En cuanto al segundo elemento, es la voluntad de reclamo o protesta, la cual es entendida como una circunstancia indiscutible, respecto de la cual aclara que, no resulta necesario que la huelga sea la voluntad de no trabajar, ni tampoco la sola alteración de las labores, sino por el contrario lo es la voluntad o razón reivindicativa, que busca causar una afectación al empleador, privándolo de continuar con el normal funcionamiento de su empresa.

Finalmente, el tercer elemento a desarrollar, es el que establece, “la huelga debe ser colectiva. No puede tener como fundamento la voluntad de un solo trabajador. Si bien el acto en sí podría ser manifestado por un solo individuo (como podría suceder en el caso de una huelga neurálgica), el reclamo debe ser de naturaleza colectiva” (Vidal, 2004, p. 53).

Desde otro punto de vista, Arévalo (2005), respecto del derecho a la huelga considera como elementos a los siguientes:

- ❖ Suspensión del trabajo: el ejercicio de este derecho tiene como principal implicancia la de dejar de hacer, dejar de trabajar, dejar de prestar las labores al empleador. En ese sentido, este autor refiere que, desde su percepción, no estaría incluida en esta definición cualquier acto que consista en disminuir o variar el ritmo de trabajo, pero que no represente una suspensión en el desarrollo normal de las labores prestadas del trabajador.
- ❖ Suspensión colectiva: el autor expresa que, al ser el derecho a la huelga un derecho colectivo y no individual, su ejercicio solo puede ser entendido de manera grupal, donde los trabajadores sindicalizados realicen la huelga.
- ❖ Acuerdo mayoritario: la decisión de la adopción de este mecanismo de fuerza, debe ser decisión de la pluralidad de los trabajadores afiliados al sindicato durante una asamblea.

Este acuerdo debe respetar las formalidades que le establece el artículo 73 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

- ❖ Realización voluntaria: así como el acuerdo de huelga, debe ser tomado de manera voluntaria por la mayoría de los trabajadores, su ejercicio también debe ser libre, es decir sin coacción alguna, eliminando así toda clase de presión abusiva.
- ❖ Realización pacífica: el ejercicio de este derecho debe ser pacífico, por lo que no se podría aceptar el uso de formas violentas, ya sea sobre las personas –por ejemplo, agresiones contra los directivos de la empresa, otros trabajadores tanto sindicalizados como no sindicalizados que no adopten la medida, cualquier otro ciudadano–; o sobre las cosas –por ejemplo, instalaciones de la empresa o entidad, bienes, destrucción de maquinarias–.
- ❖ Abandono del centro de trabajo: este es un elemento característico del derecho a la huelga, por el cual se indica que la medida debe ser realizada fuera de las instalaciones del centro donde comúnmente se presta labores al empleador. Asimismo, la paralización colectiva de labores, implica que los colaboradores no permanezcan dentro de la empresa.

1.2.3.9. Tipos de huelga

A. Huelga típica

A partir de la definición dada por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la huelga es “(...) la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo (...)” (Decreto Supremo N° 010-2003-TR, 2003), podemos identificar a la concepción clásica y típica de la huelga, la cual es entendida por Vidal (2004) como “la suspensión total de labores con abandono del centro de trabajo” (p. 53).

Por consiguiente, esta visión, se encuentra basada en la identificación de elementos considerados esenciales y que se encuentran en la definición de este derecho, cuya ausencia de los mismos ocasionaría que un acto cualquiera sea calificado como huelga; por lo que, con este planteamiento tradicional solo estaría permitida una sola modalidad de ejercicio, la misma que consistiría en el cese total y continuo de labores con abandono del centro de trabajo (Vidal, 2004).

B. Huelga atípica

Además de la concepción habitual de la huelga, existe “una gran variedad de expresiones de tal derecho (denominadas, huelgas atípicas) sobre las que los diferentes ordenamientos jurídicos acostumbran a protegerse estableciendo límites específicos a su desarrollo, cuando no su prohibición” (Vidal, 2004, p. 54). Dentro de las modalidades atípicas se encuentran aquellas que se ejercen sin paralización de labores y sin el retiro del centro de trabajo.

2. Materiales y métodos

La presente investigación se configuró como documental o bibliográfica, pues se buscó analizar datos e información sobre el problema de estudio, teniendo como principales fuentes documentos digitales e impresos, tales como libros, artículos científicos, revistas digitales, etc.

En este estudio se desarrollaron las siguientes actividades sucesivas: Elección del tema, exploración del estado del arte sobre el tema, identificación y selección de documentación, elaboración de fichas de recopilación documental, delimitación del tema de investigación, esquematización del proceso de investigación, ampliación del material sobre el tema de investigación, lectura crítico reflexiva de la bibliografía depurada, análisis, elaboración y organización de la información, redacción del trabajo final.

Del mismo modo, se utilizaron como métodos el analítico, el análisis documental y las técnicas de fichaje. Respecto del primero, se examinaron las proposiciones teóricas adquiridas de las distintas fuentes bibliográficas o documentales, en relación con los fines que se persiguieron en este estudio, por lo que se buscó determinar la correspondencia y disparidad entre las mismas. En cuanto al segundo método, en esta indagación se utilizó para obtener ideas y datos necesarios de los documentos revisados tales como artículos científicos, libros, tesis, entre otros, los que cimentaron teóricamente lo propuesto en estas líneas. Finalmente, se utilizaron las fichas bibliográficas y textuales, en el primer caso, se usaron para registrar los datos de un libro, artículo o tesis, así como para anotar todas las fuentes que provisionalmente serán relevantes en el estudio; en el segundo caso, se utilizaron para transcribir fiel y literalmente las partes más significativas del contenido de las fuentes escritas.

3. Resultados y discusión

3.1. Análisis de la presencia de los elementos del derecho a la huelga en las modalidades del trabajo a distancia

El trabajo a distancia es una forma atípica de prestación del mismo, es decir no se encuadra dentro del modelo tradicional de trabajo y empresa, en el cual los colaboradores asisten habitualmente a un establecimiento fijado por el empleador, conocido como centro de labores para poner a disposición su capacidad, ya sea física o intelectual, a cambio de una remuneración. Por otro lado, en cuanto a la huelga, tal y como lo afirma Ermida (1999), “(...) es el instituto más atípico, de la parte más atípica, de la rama más atípica del derecho” (pp. 10-11).

En ese contexto, también se puede mencionar lo dicho por el maestro Neves (2005) respecto de la tipología del derecho a la huelga, cuando afirma:

Existen dos modelos sustancialmente diferentes de la regulación de la huelga: el estático o laboral y el dinámico o polivalente. El primero, define a la huelga como, la cesación continua y total de labores, con abandono del centro de trabajo decidida colectivamente en procura de objetivos profesionales. El segundo, en cambio, la conceptúa como, toda alteración en la forma habitual de prestar el trabajo, acordada colectivamente, que busca satisfacer cualquier interés relevante de los trabajadores (p. 24).

Teniendo como opciones ambos modelos de regulación, el marco normativo laboral peruano optó por el modelo tradicional o clásico, es decir el estático, tal y como se evidencia en el artículo 72° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; por lo que, todas aquellas

manifestaciones que no guarden relación con los elementos típicos -que aparecen mencionados en la definición legal clásica-, no serán consideradas como un ejercicio legítimo del derecho a la huelga, sino que serán llamadas huelgas ilícitas, conforme a lo establecido en los artículos 81° y 84° inciso c) del mismo cuerpo de normas.

Adicionalmente, a estas limitaciones legales al ejercicio del derecho a la huelga, se les suman las constantes innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de producción, la descentralización productiva y muchos factores más, que ponen en cuestionamiento la definición histórica de este derecho, así como la necesidad de que concurren todos los elementos de la misma, toda vez que las condiciones de trabajo han cambiado y exigir el cumplimiento de los mismos, “produce una repercusión negativa sobre las formas tradicionales de huelga, reduciendo notablemente su eficacia y aumentando su costo para los trabajadores” (Baylos, 1998, p. 32).

En razón a ello, para relacionar al trabajo a distancia con el derecho a la huelga, se puede partir indicando que, -como ya se mencionó en los párrafos anteriores-, en nuestro país, el primero, se concreta en tres figuras jurídicas a saber: trabajo a domicilio, teletrabajo y trabajo remoto; mientras que, para el segundo, al ser parte de las relaciones colectivas de trabajo, es regulado en primer orden por la Constitución, la que lo reconoce expresamente junto a los derechos de sindicalización y negociación colectiva; y, en segundo orden, a nivel legal, respecto del régimen laboral privado, este se encuentra normado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la misma que en su artículo 1° establece que, la citada norma es de aplicación para los trabajadores que pertenecen al régimen laboral de la actividad privada que prestan labores para empleadores privado (Decreto Supremo N° 010-2003-TR, 2003).

A partir de ello, se puede deducir que, sin duda alguna, tanto los trabajadores a domicilio, los teletrabajadores y los trabajadores remotos, al tener la calidad de empleados, cada uno de ellos de forma individual, ostentan la titularidad del derecho a la huelga y a la vez cuentan con un régimen jurídico que los protege de cualquier privación o vulneración a esta manifestación de la libertad sindical, que les permite lograr la concreción de otros derechos sociales; no sin antes precisar que, solamente el ejercicio colectivo de este derecho será el que produzca plenamente efectos jurídicos.

En ese sentido, para desarrollar el primer objetivo específico de la investigación se analizó la presencia de los elementos contenidos en la definición legal del derecho a la huelga – suspensión del trabajo, realizada en forma pacífica por los trabajadores y abandono del centro de trabajo–, en cada una de las modalidades mencionadas del trabajo a distancia.

3.1.1. La huelga en el trabajo a domicilio

Para realizar el citado análisis respecto del trabajo a domicilio, se tomó en cuenta la definición normativa del Convenio N° 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el ámbito internacional, y la dada por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el ámbito nacional, además de las definiciones doctrinarias, desarrolladas en el acápite correspondiente a esta variante del trabajo a distancia; las mismas que nos llevaron a conceptualizar esta figura como aquella aplicada predominantemente a labores manuales, artesanales o de similar naturaleza, sin intervención de las tecnologías de la información, en la que el trabajador realiza labores remuneradas desde su domicilio o en otro lugar que él escoja, el cual tiene como requisito esencial ser distinto al centro de trabajo donde usualmente pondría a disposición su fuerza de trabajo. Cabe precisar que, aun cuando el empleador no ejerce supervisión directa e

inmediata sobre el empleado, aquel en uso de su poder de dirección, puede fijar las directrices para la realización de las labores, así como también puede proporcionar los materiales, equipos y otros elementos que le permitan a este cumplir con la tarea encomendada.

Dentro del contexto en el que se desarrolla el trabajo a domicilio, se verificó si la concreción del derecho a la huelga puede manifestarse, pues este tipo de trabajador pese a estar en un lugar distinto al centro de trabajo, es también titular de la facultad de expresar su disconformidad respecto al no cumplimiento de sus derechos laborales, la defensa de los mismos y de sus intereses socioeconómicos o profesionales. A partir de ello, se procedió a analizar si los elementos típicos del derecho objeto de este estudio se presentan en esta modalidad de trabajo.

3.1.1.1. Suspensión del trabajo

Como es sabido, la huelga implica la cesación colectiva de las actividades de los empleados, es decir la paralización de sus obligaciones, con la finalidad de generar una perturbación en el normal desarrollo de las actividades de la empresa y así ejercer presión sobre el empleador para que este se vea obligado a solucionar el conflicto existente.

En el ámbito del trabajo a domicilio, este elemento se puede concretar con el cese de las labores manuales, artesanales o de similar naturaleza por parte de los trabajadores, asimismo con la no atención o recibimiento del empleador en el domicilio del trabajador o el lugar que este haya escogido previamente, pues en esta modalidad es aquel, el que acude a supervisar, encomendar labores, proporcionar los materiales, herramientas, o recoger la producción.

También se debe mencionar que, esta interrupción de labores podría haber sido coordinada previamente con los demás empleados, por medio de llamadas telefónicas o algún otro medio de comunicación, toda vez que en el ejercicio de sus labores no intervienen las tecnologías de la información.

Como se puede apreciar, el requisito de suspensión de trabajo sí es de posible realización en el contexto del trabajo a domicilio, y al ser esto así, se procedió a analizar el siguiente, la realización de la huelga en forma pacífica.

3.1.1.2. Realización en forma pacífica

Ciertamente, este elemento implica que toda forma de violencia en la ejecución del derecho a la huelga no es permitida, es decir, no debe ni siquiera considerarse el uso de la misma, ya sea sobre las personas o cosas. En otras palabras, tal y como lo dice Boza (1994), lo que se busca es que, la materialización de este derecho no implique actos de violencia contra las personas (por ejemplo, agresiones contra los directivos de la empresa) o contra los bienes de la empresa (por ejemplo, destrozos contra las instalaciones, destrucción de maquinarias), o bienes de terceros (pp. 158-159).

Ahora, antes de verificar su concreción, se tuvo en cuenta que, una característica peculiar en el trabajo a distancia, es que, pese a que el empleador no ejerce supervisión de manera inmediata sobre el trabajador, puede fijarle las indicaciones para la realización de las labores, así como proporcionarle los materiales, equipos y otros elementos que permitan realizar sus actividades.

A partir de ello, se puede decir que, los colaboradores no pueden ejercer violencia contra los materiales, equipos, ni otros implementos que el empleador le entregó, mucho menos ejercerla sobre este cuando se presente en su domicilio.

Luego de verificarse que este requisito también se presenta en esta modalidad de trabajo a distancia, se procedió a corroborar lo referido al abandono del centro de trabajo.

3.1.1.3. Abandono del centro de trabajo

Dado que, este elemento es uno de los característicos del derecho a la huelga, se debe entender que el mecanismo de presión ejercido por los trabajadores debe materializarse fuera de las instalaciones del lugar donde comúnmente prestaban sus labores al empleador, es decir que no permanezcan dentro de la empresa.

Para el caso del trabajo a domicilio, esta circunstancia es de difícil cumplimiento, pues además de que el trabajador no se encuentra físicamente en el centro de labores, se debe tener en cuenta que no existe un control inmediato o directo por parte del empleador, pues debido a la naturaleza de las actividades que se desarrollan en esta modalidad no intervienen las tecnologías de la información, por lo que no existe al menos una interconexión entre ambos sujetos que permita al menos el retiro virtual del empleado como sucede en el teletrabajo o en el trabajo remoto.

En ese mismo orden de ideas, se verifica que, en el contexto del trabajo a domicilio resultaría complicado concretar el ejercicio del derecho a la huelga, toda vez que no se presentan las condiciones para que efectivamente el trabajador se retire del centro de trabajo, o al menos lo haga de una manera virtual, por lo que de suceder que los trabajadores a domicilio decidan adoptar esta medida de fuerza, corren el riesgo de que sea calificada como ilegal en su desarrollo por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

3.1.2. La huelga en el teletrabajo

En el caso del teletrabajo, para realizar el estudio de la presencia de los elementos del derecho a la huelga en esta figura jurídica, también se tuvo en cuenta tanto la definición legal, dada por la norma especial, Ley del teletrabajo; como la definición doctrinaria; las mismas que confluyen para concebirlo como, la prestación subordinada y remunerada de labores predominantemente de carácter intelectual, por parte del trabajador –teletrabajador– hacia el empleador, fuera del lugar donde habitualmente realizaba estas labores, es decir, desde su domicilio particular o en otro espacio, con la intervención necesaria de medios informáticos, telecomunicaciones y otros medios similares, los mismos que también sirven para la supervisión y control de este. Además, un elemento diferenciador de esta modalidad de trabajo a distancia, en relación con el trabajo a domicilio y el trabajo remoto es, la concurrencia de voluntades para la variación del lugar de prestación de labores, es decir el mutuo acuerdo que debe existir entre los sujetos de la relación laboral para el traslado del centro de trabajo a un establecimiento distinto del mismo.

En efecto, el contexto tecnológico y virtual donde se desarrolla el teletrabajo, puede ser propicio para que en él se desarrollen algunas de las fases de la huelga, tales como la convocatoria, administración, adhesión y por qué no, la suspensión del trabajo, por medio del apagado de la computadora en la cual el trabajador presta sus servicios. Sin embargo, no debe dejarse de lado que, toda forma de huelga adoptada por los teletrabajadores que no se encuadre

dentro de los parámetros clásicos dados por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para este derecho, será tachada de ilegal por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Luego de este breve preámbulo donde se ha dado una definición del teletrabajo, así como el contexto en el que se da el mismo, se procedió a examinar si los elementos del derecho a la huelga se presentan en esta modalidad, así tenemos:

3.1.2.1. Suspensión de la actividad laboral

La suspensión de la actividad laboral puede ser entendida como la detención del trabajo, interrumpirla, o cesar la prestación que habitualmente realiza el trabajador, en pocas palabras, es un dejar de hacer. En el supuesto de un teletrabajador este elemento se concretaría específicamente en la omisión de atender las actividades encargadas por su empleador ya sea por medios informáticos, telecomunicaciones u otros medios análogos, filtrar o no contestar mensajes electrónicos de este, no entregar o reportar el trabajo encargado dentro de la jornada laboral, no participar de los programas de capacitación que disponga el empleador, etc.

Como puede constatarse, la interrupción de la actividad laboral es un elemento que sí se cumple en las condiciones en las que se desarrolla el teletrabajo. Ahora corresponde analizar el elemento siguiente, la ejecución pacífica de la huelga.

3.1.2.2. Ejecución pacífica de la huelga

Tal y como lo establece el artículo 79° de la norma que regula las relaciones laborales colectivas, la ejecución de la huelga debe ser realizada obligatoriamente de forma pacífica, sin recurrir a actos de violencia contra bienes o personas (Decreto Supremo N° 010-2003-TR, 2003).

Para el análisis de este elemento del derecho a la huelga, se trajo a colación que, dentro de las características del teletrabajo se encuentra la intervención de medios informáticos, telecomunicaciones u otros medios análogos a través de los cuales se mantiene una interconexión entre el trabajador y el empleador, lo que le permite a este último supervisarlos ejerciendo su poder de dirección. Ante ello, la ejecución pacífica de este derecho de los teletrabajadores, implica que estos no puedan ejercer ningún tipo de violencia ya sea contra las personas (dueño de la empresa, personal directivo, etc.) o contra los bienes. En otros términos, no cabe la posibilidad de que adopten como medida de presión, acciones como, el sabotaje informático, por lo que no podrían introducir virus en las computadoras que les fueron asignadas, o en el servidor de la empresa a la que están conectados.

Del mismo modo, en base a esta limitación legal, los teletrabajadores se encuentran impedidos de ejercer violencia, estropeando o destruyendo las computadoras, usb, discos duros, bases de datos, documentos físicos, o cualquier tipo de hardware que el empleador les haya facilitado para el cabal cumplimiento de sus funciones. Esto también, en razón de que, es deber de los trabajadores cuidar los bienes otorgados por el empleador, tal y como se establece en el artículo 7.7° de la Ley del Teletrabajo (Ley N° 31572, 2022)

Vargas (2010), considera que, si se dieran algunas de estas conductas antes mencionadas, además de ser declarada ilegal la huelga por no haberse desarrollado pacíficamente, los actos podrían ser calificados como falta grave, siendo causa para un posterior despido, conforme lo establece el inciso g) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así

como ser subsumidos dentro de los artículos 207-B y 207-C del Código Penal, lo cual se considera otra causa justa de despido del teletrabajador subsiguiente a su condena dentro de un proceso penal en su contra.

Algo que también se debe considerar es que, si bien es cierto los teletrabajadores desempeñan sus funciones o tareas encomendadas por el empleador desde su domicilio particular u otro espacio ubicado fuera del lugar donde comúnmente realizaban estas labores; puede darse la situación de que, estos trabajadores tomen la empresa principal, aun cuando no trabajen físicamente en ella, o un establecimiento de la misma donde funcione un telecentro; ello implicaría el uso de la violencia sobre los bienes y las personas, ya que la toma de este afectaría la posibilidad de que otros trabajadores que no han adoptado la medida de presión hagan uso de su derecho a no realizar una huelga y continúen con el desarrollo de sus actividades.

Dentro de este mismo elemento, se puede afirmar que, una medida complementaria a aplicar por los huelguistas es la de “los piquetes”, entendidos estos como grupos de trabajadores que, en el desarrollo de la huelga, procuran imponer o mantener, ya sea de manera pacífica o violenta, una consigna de huelga, por medio de pancartas con temas, peticiones, etc., buscando obtener el apoyo de la opinión pública. Por su parte Boza (2008), sobre este punto precisa que: Los piquetes son una manifestación típica de la huelga, pese a que no tienen regulación expresa en la LRCT. Esto, no implica que estén proscritos y mucho menos sea ilícito cualquier tipo de ellos. El mismo autor refiere que, existe dos clases: el defensivo o informativo, el cual busca informar y presionar tanto a los trabajadores como la opinión pública sobre el mecanismo de fuerza adoptado, mediante el uso de pancartas, reuniones, volantes, etc.; y el ofensivo o coactivo, el cual usa la violencia física o amenaza, buscando impedir el acceso o salida del centro de labores (p. 350).

Por consiguiente, al ya haber establecido que los teletrabajadores no pueden ejercer la huelga mediante violencia, se sobreentiende que, estos solo podrán participar de los piquetes informativos, los cuales se pueden concretar de la siguiente manera: enviando e-mails para anunciar sus medidas de fuerza, aunado a ello, podrían emplear una página web, un blog, o redes sociales, siempre que estas pertenezcan al sindicato y no impliquen utilizar el servidor o dominio web de la empresa, ya que esto representaría un uso indebido de los bienes de la misma, lo que constituye una vulneración a la buena fe contractual, una falta grave y por lo tanto una causal de despido.

Finalmente, en lo concerniente a este elemento, se puede entender que, la huelga en el teletrabajo, sí podría ejecutarse de manera pacífica, por ende, este aspecto sí se encontraría presente, en las condiciones en las que se desarrolla esta modalidad de trabajo a distancia.

3.1.2.3. Retiro del centro de labores

El teletrabajo aun cuando implique un alejamiento físico entre el trabajador y su empleador, no es impedimento para que aquel pueda ser parte de la realización de una huelga, pues puede manifestar su consentimiento a favor de la convocatoria a esta medida de fuerza, por los medios informáticos que utiliza, pudiendo ser alertado del inicio de la misma, para así detener sus actividades.

En ese orden de ideas, si bien, la distancia o alejamiento físico entre ambos sujetos de la relación laboral (empleador y trabajador) no es óbice para poder participar de una huelga, se

debe tener en cuenta el elemento del retiro del centro de trabajo, pues tal y como lo dice la definición de esta modalidad de prestación de labores, el trabajador se desempeña desde su domicilio particular u otro espacio, entonces, ¿cómo podría abandonar el centro de trabajo si no se encuentra en él?

Ante esta situación, se plantea que, para el teletrabajo, esta condición se puede cumplir por medio de la desconexión del teletrabajador con el servidor de la entidad, es así que este retira su presencia virtual de la misma, ya no siendo necesaria que lo haga físicamente pues no ocupa el mismo espacio donde habitualmente debería prestar su capacidad de trabajo a su empleador, por consiguiente, tampoco se podría hablar de una ocupación ilegal del centro de labores o de sus sucursales, pues estas no pueden asimilarse a su domicilio.

En suma, se puede decir que, este elemento del derecho a la huelga debe ser precisado para el contexto del teletrabajo, pues las condiciones en las que se desarrolla el mismo no permiten cumplir con el retiro físico de la empresa o centro de trabajo, siendo necesario que este aspecto sea modificado en la definición legal de este derecho, agregándose que, de ser el caso que un grupo de teletrabajadores sean parte de una huelga, este requisito sea entendido como el retiro virtual mediante la desconexión de la red o servidor digital de la empresa o que este ya no sea tomado en cuenta para el análisis de la legalidad o no de esta medida de fuerza.

3.1.3. La huelga en el trabajo remoto

En cuanto al trabajo remoto, –modalidad del trabajo a distancia, de reciente creación legal, por el contexto de pandemia del COVID-19–, antes de realizar el análisis de la presencia de los elementos del derecho a la huelga en las condiciones en la que se desarrolla, se debe tener en cuenta la definición dada tanto por la norma especial de su creación, Decreto de Urgencia N° 026-2020; el Decreto Supremo N° 010-2020-TR que hace ciertas precisiones sobre esta modalidad de trabajo; la Autoridad de Servicio Civil, y la dada por la doctrina laboral; las cuales nos permiten enunciar que: Es la prestación de servicios subordinados, en los que el trabajador se encuentra físicamente en su domicilio o el lugar donde realiza su aislamiento social obligatorio, para lo cual utiliza cualquier medio que le permita realizar sus actividades fuera del centro habitual de trabajo, siempre y cuando la naturaleza de las labores permitan adaptarse a esta modalidad de trabajo. Asimismo, este tipo de trabajo no solo se aplica a las labores que requieran medios informáticos o de telecomunicaciones, sino que también abarca toda prestación subordinada donde no se requiera presencia del trabajador en el centro habitual del mismo.

En este contexto, al aplicarse esta modalidad de trabajo principalmente a labores de naturaleza intelectual y al existir cierta intervención de las tecnologías de información; al igual que en el teletrabajo, se pueden desarrollar algunas de las etapas de la huelga, tales como la convocatoria, adhesión, etc.

Ahora sí, luego de definir brevemente al trabajo remoto, así como el escenario en el que desarrolla esta modalidad de prestación de servicios, se procedió a cotejar si los elementos del derecho a la huelga se presentan en esta modalidad de trabajo a distancia.

3.1.3.1. Cese de los servicios prestados por el trabajador

Como ya se ha manifestado, la materialización del derecho a la huelga, implica una omisión, un dejar de hacer y por lo tanto un dejar de trabajar, dejar de prestar las labores que el trabajador

comúnmente presta al empleador. En esta idea no cabe todo acto que consista en disminuir o variar el ritmo de trabajo, pues este no representaría una suspensión en el normal desarrollo de las labores del trabajador huelguista.

En las condiciones que se da el trabajo remoto, establecidas normativamente, se puede indicar que, el requisito de cese de los servicios prestados por el trabajador se materializaría con la omisión a las actividades encargadas por el empleador, ya sea que están se brinde por medio de instrumentos informáticos, telecomunicaciones o cualquier otro medio usado para la habitual realización de sus labores, pues tal y como se tiene entendido, el trabajo remoto no solo abarca a las actividades que se realicen por medio de tecnologías de la información, sino toda aquella prestación subordinada que no requiera presencia del trabajador en su centro habitual de trabajo. En este mismo aspecto, se puede mencionar que, en el caso de que se utilicen medios tecnológicos, cabrían los supuestos de dejar de contestar correos electrónicos, no contestar teléfonos, etc.

De lo antes desarrollado, se verifica que, el mencionado requisito del derecho a la huelga, es uno que sí se cumple en las condiciones en las que se desarrolla el trabajo remoto, toda vez que puede darse una suspensión efectiva de la actividad que realiza el trabajador, perjudicando así al empleador en el desarrollo normal de la misma. Corresponde, por lo tanto, analizar el elemento siguiente, la actuación pacífica por parte de los trabajadores que optaron por ejercer este derecho.

3.1.3.2. Actuación pacífica de los huelguistas

Aun cuando la huelga es una medida de fuerza o medida de presión sobre el empleador, su ejercicio debe ser pacífico, no pudiendo los trabajadores huelguistas ejercer actos de violencia respecto de bienes, ya sean los de la empresa, maquinarias, instalaciones o de algún tercero particular; o personas, ya sea personal directivo de la empresa, o trabajadores no sindicalizados que no acatan la huelga y desean asistir a continuar con sus labores, o algún ciudadano particular.

En el caso del trabajo remoto, al también considerar actividades donde intervienen medios informáticos o tecnologías de la información y otros medios que según la naturaleza de las actividades permitan realizar esta modalidad de trabajo, se debe afirmar que, la realización pacífica de esta medida de fuerza implica que el trabajador huelguista no pueda ejercer ningún tipo de violencia contra los bienes que hayan sido aportados por el empleador (sean computadoras, equipos informáticos, útiles de oficina, documentos físicos, etc.), o contra el mismo empleador en caso los deje personalmente en el domicilio del empleado en el caso del trabajo manual que sí pueda ser realizado de manera remota y en un lugar distinto y distante del centro habitual de trabajo.

Como se puede comprobar, respecto de este elemento del derecho a la huelga, esta medida de fuerza puede ser ejecutada de una manera pacífica en el trabajo remoto, no existiendo inconveniente alguno respecto del cumplimiento del precitado elemento.

3.1.3.3. Ausencia de los trabajadores huelguistas en el centro de trabajo

La ausencia de los trabajadores huelguistas en su centro de trabajo es un elemento distintivo que se encuentra en la definición clásica de huelga que acoge nuestra normativa laboral. Esto indica que, el mecanismo de presión adoptado por los trabajadores debe concretarse fuera del

inmueble en el que habitualmente prestan labores a su empleador, en otras palabras, no permanecer dentro de la empresa.

De la misma definición del trabajo remoto, se tiene que el trabajador se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar donde realiza su aislamiento social obligatorio; en esa misma línea, si bien es evidente el apartamiento físico entre el trabajador y su centro habitual de prestación de labores, esto debería ser tomado en cuenta ya que el trabajador no podría cumplir con el requisito de la ausencia del centro de trabajo, pues no se encuentra en él.

Ante ello, en el caso de los trabajadores remotos que desempeñan labores con la intervención de medios informáticos, podría aplicarse análogamente lo planteado en el teletrabajo, es decir la desconexión con los servidores de la empresa, retirándose de una manera virtual, no siendo necesario el retiro físico del mismo. Sin embargo, se debe precisar que en el caso de las actividades que si bien es cierto por su naturaleza sí admitan ser realizadas de manera remota, pero sin intervención de medios tecnológicos que permitan el control efectivo de las labores por parte del empleador, se dificulta el cumplimiento de este requisito toda vez que no se presentan las condiciones para un retiro del centro de trabajo, o que al menos lo haga de manera virtual, por lo que este elemento debe ser precisado para las condiciones en las que se desarrolla el trabajo remoto.

3.2. Argumentos teóricos y prácticos a favor de la modificación legislativa de los artículos referidos al derecho a la huelga, que incluya su ejercicio en las modalidades del trabajo a distancia

Hasta este punto se verificó los inconvenientes que se pueden presentar en las modalidades del trabajo a distancia, respecto de uno de los requisitos fundamentales para ejercer el derecho a la huelga, como lo es “el abandono del centro de trabajo”. Es por lo mismo que, se hace necesaria la modificación legislativa a la definición típica de este derecho, la misma que debe tener en cuenta las condiciones en las que se desarrolla el trabajo a domicilio, el teletrabajo y el trabajo remoto.

A continuación, se desarrollaron algunas de las razones que justifican la propuesta de modificación legislativa:

La libertad sindical es una prerrogativa atribuida a todos los trabajadores sin diferenciación alguna, por lo que pueden constituir un sindicato, participar de su organización y afiliarse al mismo, aunado a ello, pueden desarrollar la dimensión colectiva de esta libertad, es decir pueden participar de las actividades sindicales, dentro de las que se encuentran la negociación colectiva y la huelga. En ese mismo orden de ideas, se puede afirmar que, los trabajadores a distancia, dentro de los cuales se encuentran los trabajadores a domicilio, los teletrabajadores y los trabajadores remotos, también son titulares de la libertad sindical y de todas las facultades que esta implica.

Así se tiene que, los trabajadores a distancia son titulares de una de las manifestaciones de la libertad sindical, el derecho a la huelga, ya que su sola condición de trabajadores los habilita para ello, es por lo mismo que ellos podrían participar de las acciones que tengan como objeto reclamar y proteger sus derechos.

La situación particular en la que los trabajadores a distancia realizan sus labores, no es una condición suficiente para privarlos del ejercicio del derecho a la huelga, en otras palabras, el

hecho de que desempeñen sus labores en un lugar distinto y distante de su centro habitual de trabajo, ya sea este su domicilio o algún otro lugar elegido por el trabajador, no es óbice para que se les niegue el acceso al ejercicio del citado derecho.

En cuanto a las razones prácticas, puede presentarse el caso, en el que cualquiera de estos colaboradores –trabajadores a distancia, teletrabajadores y trabajadores remotos-, por decisión mayoritaria decidan materializar su derecho a la huelga, teniendo como principal fin la defensa de sus derechos e intereses socioeconómicos o profesionales. Ahora bien, para que esta medida sea realizada dentro de los márgenes de lo establecido normativamente, estos trabajadores optan por comunicar a la Autoridad de Trabajo y a su empleador, cumpliendo con el plazo de 5 (o 10 tratándose de servicios públicos esenciales) días útiles de antelación –de acuerdo con el artículo 73° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo-. En ese sentido, la citada autoridad administrativa, dentro de los tres días útiles de recibida la comunicación, al verificar que sí cumplen con los requisitos previos para la declaración de huelga la declara procedente. Sin embargo, posteriormente al verificar el desarrollo de esta medida de fuerza, verifica que, uno de los requisitos establecidos en el artículo 72° del mencionado cuerpo de normas no se cumple, siendo este el del retiro del centro de labores, pues todos los empleados o parte de ellos no se encuentran en el mismo; ocasionando así que sea declarada ilegal y por lo tanto se la dé por terminada, produciéndose entonces una afectación a la libertad sindical de estos colaboradores.

Como se verifica en el desarrollo de los apartados anteriores, se hace necesaria la modificación en la definición típica de este derecho, haciendo la precisión de que el requisito donde se presenta la dificultad en estas modalidades de trabajo no debe ser tomado en cuenta, pues de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo a distancia se desprende que no sería posible cumplir con el requisito de retiro del centro de trabajo, -quedando aun en la incertidumbre si es que bastaría la sola desconexión de un ordenador, dejar de responder mensajes o correos electrónicos del empleador, etc.-, para llegar a cumplir con el mismo.

3.3. Propuesta de modificación legislativa de los artículos referidos al derecho a la huelga incluyendo su ejercicio en las modalidades del trabajo a distancia

Después de las razones explicitadas en el apartado anterior, damos a conocer nuestra propuesta legislativa:

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 72° DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Artículo 1: Objeto. –

La presente Ley tiene por objeto modificar el artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, a fin de precisar los requisitos a tener en cuenta en el ejercicio del derecho a la huelga en las modalidades que comprende el trabajo a distancia.

Artículo 2: Ámbito de aplicación. –

Se encuentran comprendidas dentro del alcance de la presente ley, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados, en cualquiera de las modalidades del trabajo a distancia, ya sea el trabajo a domicilio, el teletrabajo o el trabajo remoto.

Artículo 3: Modificación del artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. –

Modifícase el artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, quedando redactado de la siguiente manera:

“Artículo 72.- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo.

Para el ejercicio del derecho a la huelga en el caso de las modalidades de trabajo a distancia, no será exigible el requisito del abandono del centro de trabajo.

Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas”.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA: Reglamentación

En un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, contados a partir de la vigencia de la presente Ley, el Ministerio de Trabajo modificará el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 011-92-TR, y normas conexas, en lo que resulte pertinente, dentro del marco de la normativa vigente sobre la materia.

Conclusiones

El trabajo a distancia presenta tres modalidades: trabajo a domicilio, teletrabajo y trabajo remoto. Las mismas que presentan como característica común que el trabajador desarrolle sus labores en un lugar distinto y distante del que habitualmente ocupaba para prestar su capacidad física o intelectual a su empleador. Del mismo modo, estos tipos de trabajo a distancia, coinciden en que algunos requisitos del ejercicio de derecho a la huelga, como la suspensión de trabajo y la realización pacífica sí podrían materializarse; no así respecto del abandono del centro de trabajo, toda vez que no se presentan las condiciones para que el trabajador se retire efectivamente de la empresa o de ser el caso lo haga de una manera virtual –como en el teletrabajo y las formas de trabajo remoto que incluyan el uso de las Tics–. Esta situación traería ciertas dificultades en el ejercicio de este derecho, originando –entre otros escenarios- que, si este tipo de trabajadores adopta esta medida de fuerza, pudiera ser declarada ilegal por la Autoridad Administrativa de Trabajo en el momento de la ejecución de la misma, aun cuando en un inicio pueda haber sido calificada como procedente por la citada autoridad administrativa.

De la investigación se verificó que, los trabajadores a distancia, dentro de los cuales se encuentran los trabajadores a domicilio, los teletrabajadores y los trabajadores remotos, también son titulares de la libertad sindical y de las facultades que esta implica, siendo una de ellas, el derecho a la huelga. Este tipo de trabajadores goza de la misma, por su sola condición de trabajadores, la situación particular en la que realizan sus labores, no es una condición suficiente para privarlos del ejercicio de este derecho. En ese sentido, se hace necesaria la modificación legislativa que tenga en cuenta las condiciones en las que se desempeñan para así establecer una adecuada regulación que permita el ejercicio efectivo del citado derecho.

Recomendaciones

A partir de lo desarrollado en el presente trabajo de investigación, se recomienda que futuras investigaciones deben abordar lo concerniente a precisar cuáles son los supuestos en los que se concretaría la suspensión de trabajo en el derecho a la huelga, así como en los que se materializaría el abandono del centro de trabajo, haciendo la precisión si bastaría solo con la sola desconexión de un ordenador, dejar de responder mensajes o correos electrónicos del empleador, etc.-, para llegar a cumplir con este requisito.

Sería importante la implementación de esta modificación legislativa, por parte de las autoridades competentes, toda vez que así se establecería una adecuada regulación que permita el ejercicio efectivo del derecho a la huelga de un gran número de trabajadores que producto de los últimos acontecimientos en materia sanitaria han optado o han acordado con su empleador elegir una de las modalidades del trabajo a distancia, y de esa forma salvaguardar su integridad física y evitar el contagio de la tan mortal enfermedad, la COVID-19.

Referencias

- Arévalo, J. (2005). Derecho Colectivo del Trabajo. Comentarios al TUO de la LRCT. Legislación, jurisprudencia, doctrina y práctica forense. Lima: Editorial Grijley.
- Baylos, A. (1998). Formas nuevas y reglas viejas en el conflicto social. *Revista de Derecho Social*. (2). 67-82.
- Blancas, C. (2011). La cláusula del estado social en la Constitución. Análisis de los derechos laborales. Lima: PUCP – Fondo Editorial.
- Boza, G. (2008). La protección constitucional a la libertad sindical (comentarios a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en particular a la sentencia del 5 de enero de 2006). En *Trabajo y seguridad social. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Lima; Editora Jurídica Grijley.
- Boza, G. et al (1994). *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo comentada*. Lima: Consultores Jurídicos Asociados.
- Caro, C. et al. (2020, noviembre). Consecuencias del teletrabajo y del trabajo remoto y propuestas de reforma. ¿Sobreviviendo al trabajo a distancia? *Soluciones Laborales*. (155). 113-129.
- Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo. (1952). Segundo Informe, 1952, caso número 28. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo
- Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Congreso de la República. (2013, 4 de junio). Ley N° 30036. Ley que regula el Teletrabajo. Lima, Perú.
<http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo03252.htm/a%C3%B1o390714.htm/mes400140.htm/dia400421.htm/sector400422.htm/sumilla400428.htm>
- Congreso de la República del Perú, (2021). Constitución Política del Perú, Lima, Perú.
[http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00253.htm/sumilla00254.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_Constitucion_1993](http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00253.htm/sumilla00254.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0#JD_Constitucion_1993)
- Congreso de la República. (2022, 11 de septiembre). Ley N° 31572. Ley del Teletrabajo. Lima, Perú. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1324583>
- Corrales, R. (2020, agosto). Análisis del trabajo a distancia, aportes para una normativa general. *Soluciones Laborales*. (152). 69-98.
- Correa, F. (2015). El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo. (Tesis de pregrado en Derecho). Universidad de Piura, Piura.
<https://hdl.handle.net/11042/2177>

- Cruz, J. (2014). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.
- De la Jara, E. (1986). *Derecho a la huelga en el Perú: Dos modelos normativos en debate*. Lima: IDL.
- Ermida, O. (1983). *Apuntes sobre la huelga*. Montevideo: Editorial Fundación de Cultura Universitaria.
- Ermida, O. (1999). *La flexibilización de la huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Espejo, D. (2018). *La regulación del esquirolaje interno en el Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo como un supuesto de afectación del derecho a la huelga. (Tesis de pre-grado)*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1242>
- Ferro, V. (2013). *El teletrabajo: Una aproximación a un fenómeno complejo*. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la seguridad social*. (1). 301-317. https://www.sptss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591866960.pdf
- Flores, R. (2020, diciembre). *El trabajo remoto y la jornada máxima de trabajo en el empleo público peruano*. *Soluciones Laborales* (156). 183-196.
- González, C. y Valencia, A. (2019). *La regulación del derecho a la huelga en la OIT y los órganos de control a propósito de la normativa peruana*. *Laborem*. (21). 5-22. <https://www.sptss.org.pe/archivos/laborem/21/06.pdf>
- Huarcaya, C. (2015). *Derecho a la huelga, esquirolaje e inspección laboral. (Tesis de postgrado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6338>
- Méndez Filleul, R. y Peliza, E. (2020). *Efectos del COVID-19 en las Relaciones Laborales de América Latina*. Argentina. *Revista IDEIDES*. Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo. UNTREF. (50). 1-172. <http://revista-ideides.com/wp-content/uploads/2020/07/IDEIDES-50-6.pdf>
- Mesinas, F. y García, A. (2008). *Manual Operativo N° 2. Problemas y soluciones laborales. Guía de casos de controversias laborales resueltos por los tribunales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Montoya, A. (2007). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Neves, J. (2005). *Derecho Colectivo del Trabajo (material inédito)*. En la selección de textos del curso de Derecho Laboral General. Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ojeda, A. (1995). *Derecho Sindical*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Organización Internacional del Trabajo, (1948, 09 de julio). *Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del*

derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Ginebra, Suiza.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

Organización Internacional del Trabajo, (1996, 20 de junio). Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), Ginebra, Suiza.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

Organización Internacional del Trabajo. (1996, 21 de junio). Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184), Ginebra, Suiza.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184

Organización de las Naciones Unidas (1966, 16 de diciembre). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Peyrone, F. et al. (2020, octubre). Seguridad y salud en el trabajo remoto. ¿Remota prevención? Soluciones Laborales. (154). 36-47.

Pizarro, J. (2018). Derecho a la huelga y su ejercicio en la ciudad de Arequipa, 2016-2017. (Tesis de postgrado en Derecho Constitucional y Tutela Jurisdiccional). Universidad San Agustín de Arequipa, Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8364>

Presidencia de la República. (1992, 14 de octubre). Decreto Supremo N° 011-92-TR. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Lima, Perú.
http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o70551.htm/mes73716.htm/dia73860.htm/sector73868.htm/sumilla73869.htm#JD_salas2132

Presidencia de la República. (1997, 21 de marzo). Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima, Perú.
<http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o90925.htm/mes91545.htm/dia91785.htm/sector91786.htm/sumilla91788.htm>

Presidencia de la República. (2003, 30 de setiembre). Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Lima, Perú.
http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o155872.htm/mes169381.htm/dia169596.htm/sector169634.htm/sumilla169635.htm#JD_m43212

Presidencia de la República. (2015, 2 de noviembre). Decreto Supremo N° 017-2015-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, Lima, Perú.
<http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.h>

tm/tomo03252.htm/a%C3%B1o438842.htm/mes459850.htm/dia459925.htm/sector459945.htm/sumilla459946.htm#JD_017-2015-TR

Presidencia de la República. (2020, 15 de marzo). Decreto Urgencia N° 026-2020. Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional. Lima, Perú. http://spij.minjus.gob.pe/Normas/covid19/NORMAS_RANGO_LEGAL/DECRETO_DE_URGENCIA_026-2020.pdf

Presidencia de la República. (2020, 24 de marzo). Decreto Supremo N° 010-2020-TR. Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19, Lima, Perú. http://spij.minjus.gob.pe/Normas/covid19/TRABAJO_Y_PROMOCION_DEL_EMPLEO/DECRETO_SUPREMO_010-2020-TR.pdf

Presidencia de la República. (2023, 26 de febrero). Decreto Supremo N° 002-2023-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, Lima, Perú. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1342061>

Presidencia Ejecutiva de la Autoridad Nacional de Servicio Civil. (2020, 3 de junio). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 39-2020-SERVIR-PE. Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto. Lima, Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-acuerdo-de-consejo-directivo-que-aprobo-la-direc-resolucion-n-000039-2020-servir-pe-1867265-1/#:~:text=La%20presente%20directiva%20tiene%20por,p%C3%ABablico%20ante%20la%20emergencia%20sanitaria>

Puntriano, C. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *Ius Et Veritas*. (29). 157-178. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740/12309>
[urn:issn:1995-2929](http://revistas.pucp.edu.pe/urn:issn:1995-2929)

Rojas, J. (2019). El teletrabajo, su naturaleza jurídica, principios y regulación. (Memoria para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Universidad de Chile, Santiago de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/170589>

Silva, C. (2020, octubre). Manifestaciones del Ius variandi durante el trabajo remoto. *Soluciones Laborales*. (154). 87-101.

Ugaz, (2013). La huelga en el ordenamiento laboral peruano. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la seguridad social*. (1). 407-424. https://www.sptdss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591866960.pdf

Vargas, T. (2010). La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/1614>

- Vargas, T. (2020, septiembre). Vigencia y necesidad del trabajo remoto. *Soluciones Laborales*. (153). 13-18.
- Vidal, M. (2004). Los límites internos del derecho a la huelga y la visión del ordenamiento laboral peruano. *Foro Jurídico*, (03), 51-63.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18336>
- Villavicencio, A. (1999). La libertad sindical en el Perú. Documento de trabajo N° 114. Organización Internacional del Trabajo.
- Villavicencio, A. (2010). La libertad sindical en el Perú. Fundamentos, alcances y regulación. Lima: Plades.

Anexos

Tribunal Constitucional del Perú (2005, 12 de agosto). Sentencia N.º 008-2005-PI/TC (Caso: Juan José Gorriti y otros). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Tribunal Constitucional del Perú (2006, 5 de enero). Sentencia N.º 3311-2005-PA/TC (Caso: Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03311-2005-AA.html>