

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



Incorporación del modelo polivalente en el derecho a huelga

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTOR

Rocio del Pilar Lopez Nombera

ASESOR

Katia Ivonne Larrea Barrueto

<https://orcid.org/0000-0001-6666-7527>

Chiclayo, 2024

Incorporación del modelo polivalente en el derecho a huelga

PRESENTADA POR

Rocio del Pilar Lopez Nombera

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

ABOGADO

APROBADA POR

Ricardo Vicente Silva Peralta

PRESIDENTE

Guillermo Enrique Chira Rivero

SECRETARIO

Katia Ivonne Larrea Barrueto

VOCAL

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y hermanos, mi máxima inspiración.

Agradecimientos

Agradezco a mi asesora la doctora Katia Larrea Barrueto que me guio e ilustró con sus conocimientos.

A la doctora Ana María Llanos Baltodano, por su paciencia y comprensión durante el desarrollo de mi tesis.

A cada uno de mis docentes, por las enseñanzas impartidas.

ROCIO LOPEZ NOMBERRA 2024.pdf

ORIGINALITY REPORT

| | | | |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 13% | 11% | 9% | 6% |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|----------|---|---------------|
| 1 | Submitted to Universidad Señor de Sipan Student Paper | 2% |
| 2 | tesis.usat.edu.pe Internet Source | 1% |
| 3 | hdl.handle.net Internet Source | 1% |
| 4 | tesis.pucp.edu.pe Internet Source | 1% |
| 5 | repositorio.upn.edu.pe Internet Source | 1% |
| 6 | Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Student Paper | <1% |
| 7 | Bustamante, Carlos Blancas. "La cláusula de Estado Social en la Constitución: análisis tópico de los derechos fundamentales laborales", Pontificia Universidad Católica del Peru (Peru), 2023 Publication | <1% |

Índice

| | |
|--|-----------|
| Resumen | 8 |
| Abstract | 9 |
| Introducción..... | 10 |
| I. Revisión de literatura..... | 12 |
| 1.1. Antecedentes | 12 |
| 1.2. Bases teóricas..... | 12 |
| 1.3. Finalidad | 13 |
| 1.4. Evolución histórica..... | 14 |
| 1.5. Límites externos e internos..... | 15 |
| 1.6. Efectos del derecho a huelga | 16 |
| 1.7. Modalidades para el ejercicio del derecho a huelga..... | 16 |
| 1.8. Modalidad clásica..... | 16 |
| 1.9. Modelo polivalente | 17 |
| 1.10. Naturaleza jurídica | 17 |
| 1.11. Modalidades atípicas con cesación de trabajo..... | 18 |
| II. Materiales y métodos | 21 |
| III. Resultados y discusión | 21 |
| 3.1. Análisis de la modalidad clásica de derecho a huelga, naturaleza jurídica a la luz de la doctrina, alcances normativos y jurisprudencia en la legislación nacional | 21 |
| 3.1.1. Una crítica a la óptica constitucional en el expediente N.º 0008-2005-TC..... | 22 |
| 3.1.2. Apreciación jurisprudencial: Casación laboral N.º 5333-2016-Loreto | 23 |
| 3.1.3. Reconocimiento legal: Resolución de intendencia N° 229-2016-SUNAFIL/ILM.... | 28 |
| 3.1.4. Ineficacia de la modalidad estática en el derecho a huelga..... | 29 |
| 3.2. Describir el modelo polivalente, su clasificación, naturaleza jurídica y regulación en el derecho comparado | 31 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2.1. Naturaleza jurídica del modelo polivalente como una medida de lucha efectiva: El daño lícito | 31 |
| 3.2.2. El derecho a huelga como una medida de fuerza: Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)..... | 32 |
| 3.2.3. Aproximaciones jurisprudenciales de la modalidad dinámica en el Perú: Topi Top, Ripley y Sapolio | 34 |
| 3.2.4. Modalidad polivalente en el derecho de Argentina, Brasil y Portugal | 35 |
| 3.3. Analizar la modalidad clásica del derecho a huelga y su incidencia en derecho de desconexión digital. | 36 |
| 3.3.1. El impacto de las modalidades polivalente según el sector productivo..... | 36 |
| Conclusiones | 38 |
| Recomendaciones | 38 |
| Referencias..... | 39 |
| Anexos | 42 |

Lista de tablas

| | |
|----------------------|----|
| Tabla 1 | 18 |
| Tabla 2 | 20 |
| Tabla 3 | 25 |
| Tabla 4 | 27 |
| Tabla 5 | 28 |
| Tabla 6 | 29 |
| Tabla 7 | 32 |
| Tabla 8 | 34 |
| Tabla 9 | 35 |

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo proponer la incorporación del modelo polivalente del derecho a huelga a efectos de regular un universo de modalidades para el ejercicio efectivo de la medida de fuerza. En esa línea, resultó necesario comprobar la ineficiencia de la modalidad clásica conforme a piezas doctrinarias y jurisprudenciales; a su vez, se enfatizó en la naturaleza dinámica del modelo polivalente que provee de diversos mecanismos a la organización sindical para la consecución de sus fines. Por otro lado, la metodología empleada fue cualitativa, de tipo descriptivo, bibliográfico y analítico. Para finalizar, de los resultados obtenidos se resaltó que la modalidad clásica es deficiente, en cuanto a que, la paralización de actividades no es efectiva para causar una afectación en todas las empresas debido a que contemplan distintos procesos de producción, no generándose el daño lícito buscado. En ese sentido, se concluye que el modelo polivalente es considerado como la máxima expresión de la libertad sindical y su ejercicio genera la presión esperada hacia el empleador; asimismo, la desconexión digital al ser incompatible con la modalidad clásica demanda su debida protección en el ordenamiento jurídico.

Palabras clave: Derecho a huelga, modalidad clásica, modalidad polivalente, desconexión digital.

Abstract

The objective of this research was to propose the incorporation of the multipurpose model of the right to strike to regulate a universe of modalities for the effective exercise of the measure of force. Along these lines, it was necessary to verify the inefficiency of the classical modality according to doctrinal and jurisprudential pieces; in turn, the dynamic nature of the multipurpose model that provides different mechanisms to the union organization to achieve its goals was emphasized. On the other hand, the methodology used was qualitative, descriptive, bibliographic and analytical. Finally, from the results obtained, it was highlighted that the classic modality is deficient, in that the stoppage of activities is not effective in causing an impact on all companies because they contemplate different production processes, not generating legal damage. sought. In this sense, it is concluded that the multipurpose model is considered the maximum expression of union freedom, and its exercise generates the expected pressure on the employer; Likewise, digital disconnection, being incompatible with the classic modality, demands its due protection in the legal system.

Keywords: Right to strike, classic modality, polyvalent modality, digital disconnection.

Introducción

La investigación se focaliza en la propuesta de incorporación del modelo polivalente del derecho a huelga en el sistema laboral peruano. A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo, a través de los acuerdos celebrados, ha regulado los lineamientos y directrices mínimas que deberá contemplar cada país sobre el derecho a huelga, asimismo, el Comité de Libertad Sindical, mediante la resolución de distintas controversias manifestó que, la modalidad polivalente presenta mayor utilidad para alcanzar los fines propuestos.

En ese contexto, según lo dispuesto por los referidos órganos, las modalidades de ejercicio del derecho a huelga dependerán de los límites internos estipulados por cada cuerpo estatal; sin embargo, no deberá impedirse su correcto ejercicio debido a que representa la máxima manifestación de la libertad sindical. Por ende, su incorporación en el ámbito laboral genera un impacto positivo en los sindicalistas, dado que se sienten salvaguardados con diversas herramientas.

A nivel nacional, la normativa que regula el derecho a huelga y la modalidad de ejercicio permitida en el ordenamiento jurídico, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ha sido materia de debate en los últimos años a raíz de su notoria deficiencia en la praxis debido a que las huelgas han extendido por periodos extensos, deduciéndose de ello que, si su efectividad es real, los empleadores no asumirían las pérdidas laborales, económicas y sociales producidas por la misma.

Por otro lado, a partir de las nuevas formas de deslocalización laboral se ha comprobado que el requisito *sine qua non* de la modalidad clásica que exige el abandono del centro laboral, no se acredita. Bajo este supuesto, a través de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo, se ha reconocido el derecho a la desconexión digital; empero, de su análisis se desprende que la desconexión no calza en la modalidad clásica, tras no cumplir con su condición omnicompreensiva.

Por lo tanto, se plantea la siguiente problemática ¿Cómo se incorporará el modelo polivalente en el derecho a huelga? Para tales efectos, la hipótesis planteada es si el derecho a huelga, constitucionalmente reconocido, tiene por finalidad reconocer derechos o lograr nuevos beneficios en beneficio de los trabajadores y la modalidad clásica limita su ejercicio, entonces deberá incorporarse la modalidad polivalente modificando el artículo 72° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas.

En esa línea, el desarrollo del trabajo se enmarcó en 3 capítulos; el primero concentró la revisión de literatura que permitió la recolección de antecedentes esenciales y bases teóricas; el segundo es denominado materiales y métodos, en tanto que, versa sobre la metodología empleada; finalmente, el tercero incluyó los resultados de investigación a través de los cuales se extrajo las conclusiones.

Por último, la investigación se justifica en función a la importancia que reviste al derecho a huelga para el trabajador y su derecho a exigir condiciones laborales dignas. Además, la investigación resalta la necesidad de los trabajadores a ejercer su derecho, sin que su medida de fuerza culmine en despido e implique una transgresión a sus derechos laborales. Desde el plano teórico, se justifica en la revisión de la huelga, su proceso de evolución en el mundo laboral y su necesaria protección por el Estado. Finalmente, en el ámbito práctico, se sustenta en la necesaria incorporación del modelo polivalente en aras de asegurar la efectividad del daño lícito producido en el proceso de producción empresarial y por la reciente regulación de la desconexión digital.

I. Revisión de literatura

En el siguiente acápite de la investigación, se consignó los antecedentes más trascendentales y se desarrolló bases teóricas de las variables, respectivamente. La revisión de literatura, conforme a Guirao (2015) es la recolección integral sobre las valoraciones críticas del tema de interés, generando una síntesis de los conocimientos previos necesarios.

1.1. Antecedentes

A nivel nacional, Panaque (2020) en su tesis de pregrado titulada “La clasificación de organizaciones sindicales en el Perú y su repercusión en la libertad de organización sindical de los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios”, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, tiene por objetivo la propuesta de modificación del artículo 5° del T.U.O. de la L.R.C.T., a efectos de variar la clasificación de organismos sindicales por *numerus apertus* y se promueva una igualdad de trato salarial y óptimas condiciones de trabajo.

Ortega (2019), en la tesis denominada “La necesidad de modernizar el derecho a huelga en el Perú”, Pontificia Universidad Católica del Perú, consignando como objetivo modernizar el derecho a huelga en la legislación nacional. En esa línea, confirma una escasa regulación sobre este derecho en el ordenamiento jurídico y destaca como necesaria la adopción de un modelo distinto que habilite a los sindicalistas a elegir una modalidad para los fines pertinentes.

Finalmente, a nivel internacional, Pérez (2018), en su tesis “El derecho a huelga: La problemática de los servicios esenciales” Universidad de Cádiz en España, presenta como objetivo analizar el derecho a huelga en servicios mínimos de salud; para tal propósito, realiza una reflexión sobre algunas exclusiones del Estado español sobre derecho en cuestión para la estabilización de servicios mínimos para la comunidad.

1.2. Bases teóricas

En el trípode de la libertad sindical el derecho a huelga tiene calidad de derecho constitucional; ha adquirido con el transcurrir del tiempo, nuevos enfoques que se distinguen una modalidad tradicional y una dinámica. En ese sentido, en el presente apartado se definirá la huelga desde la doctrina clásica y posteriormente se dará apertura a la modalidad dinámica.

Según sostiene Chanamé (2021) la doctrina clásica define al derecho a huelga como un instituto típico del derecho colectivo que pretende la efectivización de la autotutela y el ejercicio de la libertad sindical a través de la cesación de las funciones laborales. Este concepto tradicional

nos acerca hacia un derecho que comprende dos aspectos principales, la autotutela y la efectivización de derechos.

En esa misma línea, Ciriaco (2021) ratifica que el derecho a huelga conforma el bloque de derechos fundamentales; las organizaciones sindicales que ejercen el derecho a huelga, como autotutela, buscan afrontar un conflicto y adquirir una garantía respecto a las condiciones laborales o beneficios económicos que solicitan justamente. De tal modo que, en doctrina la huelga es apreciada, como un mecanismo de autotutela ejercido por trabajadores que articulan esfuerzos para alcanzar la defensa y reconocimiento de determinados derechos laborales.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) a través de su Comité, reconoce que el derecho a huelga al constituir un derecho fundamental individual y colectivo, de los sindicalistas y sus organizaciones respectivamente, deriva su funcionalidad en el amparo y protección de conceptos económicos y laborales que los aquejan; con el propósito de reducir los posibles abusos del empleador en contra de los derechos laborales.

Acotando, Rodríguez (2018) comenta que “el ejercicio de la huelga es la secuencialidad de actos de los trabajadores con el objeto de alcanzar determinadas finalidades. De forma esencial, el objetivo de una huelga implica complacer las exigencias de los sindicalistas” (p.34). Por ende, de una interpretación inductiva, la huelga posee carácter de derecho inmediato que permite exigir el reconocimiento de derechos o, en su defecto, la modificación de condiciones laborales en aras de salvaguardar sus intereses económicos y profesionales.

Por lo expuesto, el propósito de la concertación de voluntades de los sindicalistas mediante la huelga se traduce en la defensa de intereses y su persistente búsqueda de solución a la problemática. Es así como, el análisis jurídico de Martínez (2018) desde una visión completa del derecho, lo reconoce como toda perturbación del normal desarrollo productivo de bienes y/o servicios, cuyo objeto implica solicitar colectivamente la efectividad de un reclamo o defensa de intereses laborales.

1.3. Finalidad

La finalidad perseguida por el derecho a huelga es la satisfacción de demandas de los trabajadores a través de la presión ejercida en contra del empleador. De acuerdo con el Pleno de Sentencia 197/2021, se expresa que la huelga comporta un medio para alcanzar objetivos, expectativas e intereses trazados por los trabajadores, después de agotar las vías previas reguladas dentro de la negociación colectiva. (Expediente N° 04803 – 2017 – PA/TC).

Respecto a Palomeque y Álvarez (2019) es un derecho de autotutela básica que perturba el proceso ordinario de producción y cuyo ejercicio de forma colectiva promueve y defiende intereses patrimoniales. Aunado a ello, Quiroz (2022) manifiesta que el Tribunal Constitucional español declaró en sentencia N.º 11/1981 que la huelga, como concertación de voluntades de los trabajadores del sindicato, persigue como finalidad la reivindicación del incremento de la remuneración o de específicas condiciones laborales.

En consecuencia, la finalidad de esta institución comprende la creación, reivindicación y defensa de derechos laborales mediante la presión de forma pacífica, hacia los empleadores o sujetos que ostentan el poder de dirección e incluso hacia ambos, cuando otras vías de negociación resultaron insuficientes para arribar un acuerdo entre las partes. En esa misma línea argumentativa, el Comité de Libertad Sindical (CLS, posteriormente) menciona que:

Los fines de la huelga ligados al aspecto profesional, resultaban limitativos de derecho, admitiendo el Comité que también atiende a intereses de orden profesional, los vinculados a cuestiones políticas, económicas y sociales de la empresa u otros problemas que oprimen de forma directa a los trabajadores. (Neves, 2016, p.4)

Esta última precisión delimita la distinción entre el modelo estático que acepta el ejercicio de la huelga para defender exclusivamente intereses profesionales y el modelo dinámico focalizado, además de los establecidos en el modelo clásico, aspectos de índole social, fortaleciendo y otorgando herramientas a la organización sindical para la defensa legítima de sus intereses colectivos.

1.4. Evolución histórica

Con el objeto de introducirnos al derecho a huelga, debemos ofrecer una antesala sobre su evolución a través del tiempo. Anteriormente, durante la época del ascenso de la burguesía en 1899, la huelga se bautizaba como un ilícito penal; posteriormente, inició su era de tolerancia donde las organizaciones sindicales y el ejercicio de huelga no estaban proscritas, empero, no disponían de amparo legal. Tras la culminación de dicha etapa, empezó la era para legislar en materia de derecho colectivo; paralelamente se dio origen a nuevos derechos sociales como el derecho al trabajo y los efectos jurídicos de la huelga, como medio de manifestación lícita. (Instituto de Estudios Políticos, 2017).

Por otro lado, un aspecto interesante es el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, en adelante) debido a los efectos producidos por la revolución industrial, es así

que este organismo contempló como sus fines la erradicación de la esclavitud y el trabajo forzoso, en consecuencia, lo plasmó en el Convenio 29. A posteriori, reconoció expresamente la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; por tanto, a través del Convenio 87 y 98, la OIT reconoció el derecho a huelga, estableciendo límites de su ejercicio.

Por su parte, según Ricalde y Ramírez (2019) el CLS presentó públicamente su apoyo hacia la presente institución a través de la sentencia de 1952; a raíz de dicho soporte, 137 países adoptaron y ratificaron el acuerdo internacional 87; no obstante, diversos empleadores y organismos lo cuestionaron y afirmaron que dicho instrumento no aducía la existencia de un derecho pleno hacia los trabajadores. Empero, el CLS y la Comisión de Expertos mediante la Aplicación de Convenios y Recomendaciones estipularon que la huelga, un mecanismo de autotutela, descansa en el principio de autonomía colectiva que faculta a los trabajadores a emplear medios de coacción directos que generen una fuerza e imposición en el empleador para negociar o cumplir las disposiciones vigentes.

Trasladándonos al plano nacional, el Perú firmó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuya vigencia inicia en 1978, a través de este instrumento internacional se reconoce el derecho a huelga. A su vez, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988, lo reconoció y en la actualidad está vigente en el Perú.

1.5. Límites externos e internos

Respecto a este punto, Arévalo (2022) comenta que los derechos no son absolutos y, en virtud de ello, poseen límites para su ejercicio. En el derecho a huelga las restricciones externas se enfocan en complementar límites internos; su principal enfoque corresponde a no lesionar derechos reconocidos mediante la Constitución Política del Perú de 1993. La restricción interna está ligada a la modalidad de huelga adoptada en cada ordenamiento jurídico, de modo que, toda acción contraria a lo establecido se estima ilícito.

Sustenta Villavicencio (2021) que la configuración del derecho dependerá del lineamiento que rige en el sistema legal; otro grupo, que engloba a las limitaciones internas, reposa en los fines perseguidos que determinan el sujeto contra la cual se dirige la presión, en ese sentido contemplamos a la huelga profesional, económica, solidaria, jurídica, demás. Por su parte, la huelga solidaria se admite en función al vínculo entre trabajadores beneficiados y aquellos apoyados.

1.6. Efectos del derecho a huelga

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, en adelante) los efectos producidos por la huelga declarada como legal, vislumbra la suspensión perfecta del contrato laboral, la imposibilidad de extraer o retirar activos aplicados para la producción de servicios o bienes como maquinarias, materias primas u otros tangibles. Adicionalmente, la ley ha establecido que no se origina la extinción de la relación laboral entre trabajador y empleador, pero si se sujeta a una suspensión y no se percibe la remuneración.

La ausencia del trabajador en el centro laboral, tratándose de la huelga regulada en el ordenamiento jurídico peruano, no se colude con objetivo de no motivar el despido. Respecto a los trabajadores que no se encuentren afiliados o adscritos a una organización sindical, en doctrina denominado como libertad sindical negativa, deberán efectuar sus funciones, existiendo la obligación del trabajador de apersonarse al centro de trabajo.

1.7. Modalidades para el ejercicio del derecho a huelga

1.8. Modalidad clásica

La modalidad estática supone abstenerse a trabajar y ausentarse al centro laboral, a efectos de paralizar sus actividades por un objetivo común. A propósito de la paralización, comprende una afectación y presión ejercida en contra del empleador, tras la obstrucción del proceso de producción de bienes y servicios. (PUCP, 2011). Según lo establecido en doctrina, dentro de un marco pacífico, la cesación deberá ser sincronizada, sin interrupciones y a causa de una concertación mayoritaria de los sindicalistas.

Conforme autores, constituye una modalidad congruente al principio de buena fe y al deber de subordinación, además, rechaza las modalidades atípicas que comprendan un enfoque distinto a la abstención de actividades y el abandono del centro de trabajo. En ese contexto, prohíbe al empleador la suscripción de contrataciones directas, por contrato indefinido, sujetos a modalidad e intermediación laboral, que busque sustituir las funciones de trabajadores que ejercen su derecho a huelga, sancionando todo acto que soslaye su lucha.

Sin embargo, dicha abstención no repercute en el personal que brinda servicios mínimos esenciales, personal de dirección o de confianza. A su vez, los efectos desencadenantes de la huelga corresponden a la suspensión del contrato de trabajo y el derecho a la remuneración. Respecto al primero, en la paralización de actividades el trabajador conserva su relación laboral, pero no está habilitado para percibir la remuneración a causa de la inactividad de sus funciones

laborales.

1.9. Modelo polivalente

Introduciéndonos al modelo polivalente, en doctrina se establece que, recibe el *nomen iuris* de modalidad pluridimensional tras englobar un abanico de alternativas para concretizar objetivos y efectos jurídicos propuestos (Chanamé, 2021). En consecuencia, este modelo se atribuye a toda alteración en la prestación laboral de bienes y servicios, con *animus* de satisfacer intereses de carácter laboral y social del trabajador.

Esta modalidad de ejercicio no limita a los trabajadores a ejecutar, únicamente, una suspensión de actividades, al contrario, los provee de otras modalidades al amparo del principio de oportunidad y la existencia de una “auténtica autotutela de los trabajadores” (Gonzales y Valencia, 2019, p.3). El CLS se pronunció sobre las modalidades que comprenden el modelo dinámico de huelga, las cuales podrán ser aceptadas con la restricción de no emplear violencia para la efectivización de sus derechos. (Neves, 2016).

A su vez, el Convenio 87 consagra la facultad de los trabajadores para diseñar y ejecutar programas de acción, condicionado a que no medien acciones vulneradoras de derechos fundamentales. Por última, la huelga y sus modalidades atípicas son aceptadas en virtud de dicha autorización recaída en el acuerdo internacional. En función a las características del modelo polivalente presenta una característica inherente asociada al dinamismo, en tanto que, su heterogeneidad proporciona distintas formas de ejercicio del derecho a huelga.

1.10. Naturaleza jurídica

A juicio de la doctrina, la modalidad polivalente ostenta una concepción flexible y amplia que no exige la cesación total de labores con abandono del centro de trabajo, sino que reúne toda conducta que, de forma voluntaria, responda a una perturbación hacia el empleador, sin la intervención de agresiones o violencia, mayormente vinculados a perjuicios económicos, para que este último conceda las condiciones justas socioeconómicas y profesionales a los trabajadores.

Así pues, la naturaleza jurídica de la modalidad dinámica descansa en dotar de herramientas al trabajador para perseguir sus intereses y fines propuestos y evitar que la posición desigual que ostentan respecto al empleador no resulte perjudicial para su ámbito laboral.

Por otro lado, a raíz de la emergencia sanitaria producida por el virus Covid-19, el Estado

determinó la suspensión de las actividades empresariales presenciales, estableciendo una nueva modalidad de trabajo, la deslocalización laboral; para tales efectos, reconoció derechos laborales a los teletrabajadores, surgiendo entre ellos la desconexión digital. Sobre este último, consiste en la inconexión con apagado del dispositivo que permite el desempeño de funciones asignadas, sin contemplarse el requisito indispensable de la modalidad clásica, el abandono del centro laboral, deviniendo tal observación en indispensable para calificarla como una modalidad atípica que podría comulgar la posibilidad de la regulación de un modelo polivalente.

Por su parte, Ciriaco (2021) comenta que, los beneficios se consolidan debido al trabajo deslocalizado dado que, de haberse sujetado al modelo clásico, la eficacia del ejercicio del derecho a huelga estaría limitado al no reunir como requisito necesario el abandono del centro laboral. La concepción del centro de trabajo, a medida que se desarrolla la globalización, ha ido sufriendo alteraciones y actualmente, se regula el teletrabajo, trabajo presencial, trabajo semipresencial y trabajo a distancia.

1.11. Modalidades atípicas con cesación de trabajo

Tabla 1

Modalidades atípicas con cesación de trabajo

| Modalidad | Concepto |
|-------------------------------|--|
| General | La huelga general está descrita como la cesación de actividades, por un periodo prolongado sobre un ámbito productivo, una localidad, un sector de producción o la totalidad del país. |
| Indefinida | Esta clasificación de huelga corresponde a una paralización cuya duración finaliza tras el agotamiento de la contraparte; caracterizándose por la afectación simultánea a la mayoría de las actividades laborales y desconociéndose su término. |
| Por tiempo determinado | El tiempo determinado es la decisión de convocar a huelga por un periodo fijo de tiempo, considerando el cronograma de fechas que ameritan un nivel de producción alto. Otro ejemplo que ilustra la modalidad es cuando, posterior a un día no laborable, se produce la huelga. |
| Parcial | En esta situación, las actividades son efectuadas parcialmente, de modo que, la afectación yace en las actividades paralizadas. Concretamente, es una huelga que implica inexecutar obligaciones o funciones estipuladas en el contrato laboral y cuya causa justa reposa en la huelga. En cuanto a su duración, produce efectos económicos lesivos para el ámbito empresarial, en función a que el empleador no posee total control sobre los trabajadores y el desarrollo de la jornada laboral. |
| Turnante | Para contextualizar la modalidad turnante, debemos incidir en la historia. A inicios del siglo XX, la clase obrera se sujetaba a un constante trabajo forzosos, donde el ejercicio de la huelga vislumbraba una salida, y se producía para el reconocimiento de derechos y para la cesación de explotación padecida. Su organización comprendía la interrupción de actividades a través de pequeños grupos, determinándose así un daño en el |

| | |
|---------------------|---|
| | flujo productivo que resultaba en una gran pérdida económica. Por consiguiente, el sistema francés implementó esta modalidad de huelga mediante el acuerdo de los trabajadores para una paralización progresiva; en ese sentido, los trabajadores pertenecían a diversas categorías y áreas de producción; no obstante, al encontrarse concatenadas desencadenaban un problema para el empleador. (RAE,2019) |
| Neurálgica | Según Arévalo (2022) comprende la paralización de específicas zonas o secciones que encarnan parte imprescindible del desarrollo productivo en la entidad, sujetándose su impacto, total o parcial, conforme al grado de importancia que ocupan. Por otro lado, de acuerdo con Chanamé (2021) consiste en la suspensión de labores de determinados sectores estratégicos de producción. |
| Intermitente | Al amparo de lo comentado por Sala de lo Social en Madrid (2019) esta modalidad de huelga contempla una alteración durante un tiempo establecido ligado al transcurso del conflicto colectivo. Por su parte, Toscani (2017) manifiesta que su ejecución, tras dividirse en periodos temporales, admite interrupción de su ejercicio. Puntualmente, la huelga intermitente implica alternar, en el transcurso del día, la paralización laboral y, ejecutado el tiempo convenido, continuar con el ordinario desarrollo de las funciones encomendadas. En doctrina, se sugiere alternar por horas, por día y por periodos más extensos de tiempo. |

Nota. *Elaboración propia*

1.12. Modalidades atípicas sin cesación de trabajo

Tabla 2

Modalidades atípicas sin cesación de trabajo

| Modalidad | Concepto |
|----------------------------|---|
| Relámpago | Es una modalidad de huelga empleada por los trabajadores mediante las pausas de corta duración que suspenden el desempeño de las actividades laborales y que no ofrecen una oportunidad a los sindicalistas de abandonar sus puestos de trabajo. |
| De bajo rendimiento | La actividad del trabajador no se obstruye o paraliza debido a que solo corresponde disminuir el ritmo de producción ordinario por debajo de los niveles comúnmente ejecutados. |
| De celo | No existe una paralización de actividades e implica el desarrollo de las actividades produciendo una ralentización del servicio que desencadena una alteración en la producción de la entidad. Según el Real Decreto ley 17/1977, la huelga de celo atiende al cumplimiento de acuerdo con lo estipulado en el reglamento de la empresa, empero, produciendo un retraso en el mismo. En ese sentido, esta modalidad no exige a los trabajadores ausentarse de su centro laboral o la negación sobre la ejecución de sus funciones laborales, sino que demanda una lentitud en el modo de realizar las actividades donde se produce el perjuicio respectivo. |
| De brazos caídos | A través de esta huelga, los trabajadores se apersonan al centro de trabajo donde efectúan y desempeñan cotidianamente sus labores, sin ejecutarlas por un periodo de tiempo pactado por la organización sindical. La huelga blanca, tras la no realización de las actividades laborales evita el esquirolaje y la paralización se produce en periodos cortos de tiempo. |
| Activa | Los trabajadores tienen por propósito fabricar producir por encima de las previsiones empresariales. Recibe la denominación de huelga japonesa pues existe un aumento de producción que provoca dificultades en el empleador. Su ejercicio dependerá del rubro o sector de la empresa y a su vez la magnitud del daño producido. Mediante la huelga de hiper trabajo se agotan los recursos e insumos de la empresa y se causa una mayor afectación tratándose de productos que son perecibles. |

Nota. *Elaboración propia*

II. Materiales y métodos

El presente proyecto de investigación se enmarcó en una investigación descriptiva. Mediante el alcance descriptivo se especifican las propiedades, naturaleza, características del fenómeno materia de análisis, es así que su marco de desarrollo corresponde a la medición o recolección de información sobre variables dependiente e independiente, siendo recomendable que el estudio profundice sobre el fenómeno de interés.

Por su parte, el diseño de investigación constituye una planificación para la obtención de información y califica como medio para resolver la realidad problemática planteada. En el proyecto se atribuyó un diseño bibliográfico que implica la indagación documental para el registro y análisis de datos que permite la compilación de revistas jurídicas, artículos científicos u otros instrumentos, consignados como bases que coadyuvan a la construcción del aporte. Respecto al enfoque seleccionado fue el cualitativo, categorizado como un enfoque para la recolección y análisis de datos que afinan y delinear la formulación de preguntas.

Por último, se estableció sobre el método analítico que, tras la descomposición de los elementos, evalúa y analiza la doctrina, teoría y dogmas relevantes para la investigación. Las fuentes consultadas gozan de garantía y veracidad; además, resultan refutables de acuerdo con las bases teóricas expuestas, concluyendo la investigación con comentarios propositivos jurídicos para la solución del problema referido.

III. Resultados y discusión

A continuación, el siguiente apartado comprende un análisis espiralado a partir del estudio global de la doctrina, normativa nacional, piezas jurisprudenciales y el derecho comparado, conforme al objetivo general y objetivos específicos trazados y que ha contribuido en la construcción de la postura jurídica del autor de la investigación y los cimientos de la solución a la realidad problemática.

3.1. Análisis de la modalidad clásica de derecho a huelga, naturaleza jurídica a la luz de la doctrina, alcances normativos y jurisprudencia en la legislación nacional

A través del presente acápite se efectúa una revisión de la modalidad clásica del derecho a huelga regulada en el ordenamiento jurídico peruano a través del Decreto Supremo 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el Decreto Supremo 011-92-TR, Reglamento de la ley descrita anteriormente; siendo objetivo de la sección establecer sus deficiencias en la praxis jurídica.

3.1.1. Una crítica a la óptica constitucional en el expediente N.º 0008-2005-TC

Por lo expuesto, se ofrecerá una crítica a la casuística para comprobar si la esencia y sustancialidad del derecho a huelga, como medida de fuerza y máxima expresión de la libertad sindical, está incorporada en la modalidad clásica. En ese sentido, en el Expediente N.º 0008-2005-TC, se propone verificar si los argumentos expuestos por el Tribunal Constitucional (TC, en adelante) son de conformidad con el derecho en mención.

En principio, la casuística versa sobre una demanda de inconstitucionalidad respecto a la Ley N.º 28175 interpuesta por Gorriti y 5 mil ciudadanos que alegan la ausencia de un reconocimiento explícito del derecho a huelga y conexos en la norma impugnada; siendo los demandantes, trabajadores del sector público que apelan a la reivindicación de la ley. En la evaluación del caso, el TC determinó que el derecho a huelga “comporta un medio para la realización de intereses asociados a los trabajadores” (2020, p. 33).

Sobre lo referido, el derecho materia de análisis, se estima como un especial mecanismo de lucha y coacción, instrumentalizado a través de cada modalidad, cuya condición irrestricta implica que su ejercicio se sitúe dentro del ámbito pacífico y el daño lícito. Adicionalmente, el órgano constitucional expide que, en virtud de la potestad legítima del derecho, le correspondía a la organización sindical seleccionar la modalidad aplicable, no estando impedidos por la Ley objetada.

Cabe recalcar que, el TC argumentó dicha premisa debido a que, al 2005 no existía una normativa que regule una modalidad específica para su ejercicio. Sin embargo, expresó que el universo de modalidades suponía un soporte para exigir sus derechos laborales.

En esa misma línea, de la revisión de los fundamentos jurídicos del TC se establece que, la Constitución es la normativa con mayor jerarquía y, en consecuencia, toda norma expedida o en calidad de proyecto de ley, deberá ceñirse a los parámetros o lineamientos que en ella consten.

Por tanto, retornando al caso presente, consideramos que la demanda de inconstitucional deviene en incoherente, dado que la esencialidad del derecho a huelga estaba expresa en la Constitución. Empero, nuestro debate se desencadena a raíz de una característica atribuida por el TC al derecho a huelga, “interés público”; para ello es necesario revisar el Exp. N.º 0090-2004-AA/TC que determina como interés público “aquello que beneficia a todos, a la comunidad y es de obligación del Estado proveerlo (...) se justifica en el principio político”

(p.4-5) No obstante, la tesis del TC es contraproducente e inclusive la propia norma constitucional reconoció que el ejercicio del derecho a huelga se efectúa en armonía con el interés social.

Por tanto, ambos términos, aunque parezcan similares, son distintos, no pudiendo adicionar el término público a un interés por pertenecer al sector público. En esa línea, la idea de interés público colisiona con el derecho a huelga debido a que, el primero se acondiciona para generar un beneficio político común, mientras que el último persigue un interés laboral o socioeconómico, con posibles matices políticos, sin que ello implique modificar su eje nuclear.

Otra diferencia entre los términos es el enfoque del interés público por producir el mayor beneficio posible, sin que medie parcialidad por la Administración Pública; en el interés social, se busca que el derecho a huelga no produzca una afectación a terceros no vinculados con el poder de dirección o confianza de la empresa.

Por su parte, Canchaya (2021) afirma que en el sistema laboral existen aristas por resolver en el derecho a huelga a partir de los pronunciamientos de la Corte Suprema y el TC que, ubica en una posición de vulnerabilidad al trabajador y a la propia organización sindical, configurándose la necesidad de reestructurarlo y confeccionarlo según criterios internacionales. En esa línea argumentativa, Quiroz (2022) sostiene que de la lectura de los expedientes del TC ex ante y ex post a la promulgación de la ley, que establece como única modalidad lícita el abandono del centro laboral y la cesación de actividades, se infiere una ruptura a huelga que ha generado un descenso en el porcentaje de trabajadores afiliados a un sindicato.

Finalmente, estimamos oportuno que exista una mayor regulación en el derecho a huelga debido a que en el sistema peruano la legislación es insuficiente, no debiendo dejar desprovisto de herramientas a la organización sindical para una efectiva medida de fuerza, cuyo propósito u objetivo primordial es el reconocimiento de derechos laborales, sociales o económicos que permitan a los trabajadores gozar de condiciones mínimas en su desempeño laboral.

3.1.2. Apreciación jurisprudencial: Casación laboral N.º 5333-2016-Loreto

A continuación, conviene la revisión de la Casación *ut supra*, en aras de dilucidar si en la praxis existe una efectiva protección del derecho estudiado a través de su modalidad tradicional. En concordancia, es preciso organizar el análisis comenzando con la exposición de

antecedentes, contrastar argumentos jurídicos que motivaron el fallo en primera y segunda instancia, concluyendo con los juicios contrapuesto en la Corte.

En principio, la demanda planteó como pretensión principal declarar la nulidad del despido de Carlos Mego Quinteros por cumplirse la causal de nulidad del inciso a) articulado 29° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728 que estipulan taxativamente como nulo el despido a causa de la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales. Por su parte, la empresa PRETEX S.A. en su contestación de demanda, alegó como causal de despido una extrema violencia del demandante durante el ejercicio de su derecho a huelga que impactó contra los trabajadores no sindicalizados y las instalaciones de la empresa.

Trasladándonos a los acontecimientos, estos se suscitaron en agosto de 2008 cuando el Sindicato de Trabajadores del Campo Petrex y Afines inició la huelga. Según el acta fiscal del 28 de agosto del referido año, el demandante consultó vía telefónica al asesor del sindicato para constatar si la organización estaba habilitada para el ejercicio de su medida de fuerza y, posterior a las coordinaciones, su solicitud fue procedente. Ergo, de acuerdo con el Parte S/N-08- DINOES-PNP-BTC-ANDOAS, Mego Quinteros se ubicó en la parte superior de la mesa de trabajo PLUS 1, sustentando su accionar en el ejercicio de su derecho a huelga.

Preliminarmente al análisis sobre los fundamentos jurídicos de cada instancia, se precisan los siguientes puntos controvertidos:

1. Operaron requisitos para despido justo: Se evidencian actos de extrema violencia.
2. El despido aduce una causal de nulidad.
3. El accionar del demandante, en la ejecución de su derecho, constituyó un comportamiento de extrema violencia.

En ese contexto, correspondió a los magistrados determinar si se ejecutó un despido justificado o, en su defecto, obedece las condiciones para calificarlo como despido nulo. Para tales fines, a través de la siguiente tabla se han plasmado los argumentos esgrimidos durante el desarrollo jurisprudencial:

Tabla 3

Desarrollo jurisprudencial del caso Mego Quinteros contra Pretex S.A

| Demanda | Primera Instancia | Segunda Instancia | Casación |
|--|---|--|--|
| Pretensión: Nulidad del despido Partes procesales: Demandante: Mego Quinteros, Carlos Demandado: Pretex S.A. | Primer Juzgado Laboral determinó la inexistencia de un despido nulo, en tanto que, no operó para infringir un derecho laboral propio de la libertad sindical. Consideró declarar infundada la demanda por no observar la causal de despido nulo. | La Sala Civil estableció que, según los medios probatorios ofrecidos en la demanda, no existe una prueba fehaciente que acredite la extrema violencia alegada por la empresa demandada. En consecuencia, decidió revocar la sentencia de primera instancia y declarar fundada la demanda. | En el marco de la Casación, los magistrados presentaron argumentos discordantes. Sin embargo, por mayoría se estimó que la conducta desplegada por el demandante califica como un acto de violencia y, en consecuencia, deviene en ilegal. Por ende, decidieron declarar fundado el recurso de casación a favor de Pretex S.A. |

Fuente. Casación Laboral N° 5333- 016-Loreto (2016)

Nota. *Elaboración propia*

De los argumentos esbozados en primera instancia, el magistrado evaluó si la medida adoptada por el empleador constituyó una acción vulneradora del derecho de libertad sindical. Desde nuestra perspectiva, el juzgador se limitó a examinar dicho punto controvertido sin puntualizar en el ejercicio del derecho a huelga por el demandante.

Seguidamente en segunda instancia, la Sala evidenció la concentración de su enfoque en los medios probatorios ofrecidos por el demandante para acreditar el despido nulo conforme a la normativa laboral, que culminó en declarar fundada la apelación por insuficiente carga probatoria que confirme extrema violencia. Partiendo de nuestra óptica, es una fundamentación parcialmente acertada, dado que enlazó los hechos, los medios probatorios y la normativa, aunque omitió pronunciarse sobre lo mencionado *ut supra*. En otro punto, durante la Casación se presentaron dos posturas jurídicas adversas:

- a. *Primer grupo:* Comprende al voto mayoritario que declaró fundado el recurso de casación a favor de Pretex S.A.
- b. *Segundo grupo:* Integrado por el magistrado Arias Lazarte que declaró infundado el recurso de casación.

En función al primer grupo, específicamente fundaron su decisión en el argumento décimo

primero y décimo segundo que establecía que “la característica del instrumento público es la fe pública (...), que imprime naturaleza de fuerza en el acta fiscal” (Casación Laboral N° 5333-2016-Loreto). Sin embargo, en el acta fiscal no se declaró la presencia del demandante en la obstaculización del ingreso del personal a las instalaciones del Campamento Pretex. Por tanto, es un medio probatorio que carece de relevancia para el caso concreto.

En ese marco, discrepamos del voto mayoritario por advertir como extrema violencia el subirse encima de una mesa; concretamente, el término extrema violencia alude a una lesión a bienes jurídicos o acciones contrarias al orden público, por tanto, la Corte ha distorsionado la situación. El accionar del demandante calza como un tipo de perturbación lejos de ser equiparable a la extrema violencia y aunque evidentemente requiere de una sanción administrativa, por ser contrario a los límites del derecho a huelga, no debió ameritar una medida de ultima ratio como el despido.

Posterior a la evaluación de las decisiones consignadas en la jurisprudencia laboral, se observó que, razonablemente los magistrados alinearon su fundamentación a la única modalidad permitida en el sistema peruano. Esto último no es materia de discusión de la investigación, en tanto que, los jueces aplicaron la legislación vigente, no pudiendo ser cuestionados por aplicar las normas actuales, con la salvedad de la interpretación que equiparó extrema violencia con subirse a una mesa.

Al contrario, nuestro propósito se orienta al análisis del ejercicio del derecho a huelga y cómo su ejecución culminó en un despido al no ajustarse a la modalidad clásica, que impactó paralelamente en la propia medida de lucha, su peso y efectividad. Para su realización, resulta necesario realzar la postura jurídica del magistrado Arias, que expone el doble contenido del derecho a huelga: (a) Orgánico: Engloba a la libertad sindical individual positiva y negativa y (b) Funcional: Constitución del sindicato.

Sin embargo, recalca que encuadrarlo a dicho contenido limita la esfera esencial del propio derecho que no descansa únicamente en lo orgánico y funcional, sino que requiere de su materialización en actividades o medios de acción necesarios para cumplir con su objetivo y su naturaleza de protección, desarrollo y defensa en el ámbito social, laboral y moral. Por su parte,

Leyton (2022) sostiene que no es un derecho absoluto, sino un derecho regulable; posee límites internos y externos que, prohíben bajo cualquiera de sus modalidades, medidas violentas.

En función a lo referido, implica que tanto en la modalidad tradicional o en la modalidad polivalente opere un límite o condición para una huelga legal. Los límites externos son complementarios a los internos, en tanto que estos últimos se determinan en función a la modalidad permitida, parámetros y lineamientos de cada legislación; al contrario, los externos están orientados a enmarcar la conducta de la organización sindical dentro de un ámbito pacífico, siendo aplicables para cada modalidad.

En esa misma línea, el Círculo de Estudios del Derecho Laboral (2015) detecta una comparación entre ambas modalidades:

Tabla 4

Comparación entre modalidad tradicional y polivalente del derecho a huelga

| <i>Modalidades</i> | Clásica | Polivalente |
|---------------------|---|--|
| <i>Semejanzas</i> | Poseen límites externos. Regulación especial para servicios mínimos esenciales. | |
| <i>Diferencias:</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Paralización de actividades con abandono del centro laboral. 2. Su aplicación se exige para todos los sectores productivos. 3. Posee límites internos, que excluye a las modalidades atípicas. 4. Menos garantista en la medida de lucha dado que puede someterse a periodos indefinidos. 5. La presión solo comprende la abstención y los intereses son de orden laboral. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Abanico de modalidades con o sin paralización de actividades; con o sin abandono del centro laboral y por un tiempo prolongado o con interrupciones. 2. Ajustable a cada sector productivo. 3. No es excluyente 4. Más garantista en el marco de relaciones laborales sujetas a conflicto. 5. Logra la presión propuesta y la efectividad de sus fines e intereses. |

Fuente. Círculo de Estudios del Derecho Laboral (2015)

Nota. *Elaboración propia*

En ese marco de ideas, Rodríguez (2018) estima que de la modalidad polivalente surge una actividad sindical coordinada y planificada, que permite la consecución de sus fines a través de una presión, símbolo de autotutela y libertad sindical. Por tanto, determinadas las diferencias entre modelo clásico y el modelo polivalente, se permite establecer que el modelo dinámico reconoce a la organización sindical la elección de una alternativa que fortalezca su medida de lucha y presión, a comparación de su oponente que es restrictivo.

A efectos de culminar, en la casación materia del presente análisis, se puede precisar cómo la inadecuación a la modalidad clásica terminó en un despido. Sobre esto último, consideramos que

una consecuencia letal de modalidad regulada en el sistema peruano es que, al excluir las medidas atípicas, puede desencadenarse el despido y, puntualmente, en la casación se observó que Mego Quinteros vio lesionado su derecho a exigir condiciones laborales idóneas.

3.1.3. Reconocimiento legal: Resolución de intendencia N° 229-2016-SUNAFIL/ILM

A través de la Resolución de Intendencia N° 229-2016-SUNAFIL/ILM se observa que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, posteriormente) ejecutó una inspección a Tiendas por Departamento Ripley S.A., con objeto de corroborar el cumplimiento de la norma sociolaboral, según lo prescrito en la Orden de Inspección. Empero, tras la detección de infracción, calificada en el acta respectiva, levantó la inspección de multa debido a que el empleador buscó disminuir los efectos lícitos de la huelga a través del esquirolaje.

En consecuencia, nuestro análisis se sitúa en una cita que consta en la Resolución respecto al Tribunal Constitucional “la huelga es un medio para la realización de determinados fines vinculados a los intereses de los sindicalistas”. (R. I. 229-2016-SUNAFIL/ILM, p. 3) Si bien es cierto, la modalidad tradicional y polivalente son medios encaminados a lograr el objetivo trazado, el punto débil de la paralización de actividades es el “no hacer” traducida en la inactividad de los sindicalistas.

Por tanto, aun cuando se ha proscrito el esquirolaje con la finalidad de no disminuir el efecto de la huelga y que el perjuicio empresarial sea aprehensible, interpretamos que no se observa un equilibrio en el daño, conforme a lo siguiente:

Tabla 5

Impacto de la modalidad clásica en los sujetos de la relación laboral

| Empleador | Trabajador |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Desempeña el cargo de dirección o confianza en la empresa. • Presenta una alteración en el proceso de producción de bienes o servicios, constituyendo una pérdida económica empresarial. • Prohibición de contratar a un nuevo personal para la sustitución de los huelguistas por constituir práctica antisindical. | <ul style="list-style-type: none"> • Ocupa una posición desigual al empleador. • La prolongación indefinida de la huelga desencadena: • Suspensión de la relación laboral por plazos extensos. • No percibe remuneración. • Estado incierto respecto al reclamo de sus intereses y derechos laborales, económicos y sociales. • Sujetarse exclusivamente a la paralización de actividades con abandono del centro laboral, independientemente si se causará la presión buscada en el sector productivo. • No ejercita un programa de acción. |

Nota. *Elaboración propia*

Por tanto, formulamos la siguiente interrogante ¿Es realmente afectado el empleador? Arévalo (2022) sostiene que, en el régimen laboral de actividad privada y pública, sujetos a la aplicación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se estima que la paralización de actividades generará un impacto detectable en la economía empresarial, sin considerar que el propio titular del derecho a huelga también se ve afectado en su remuneración, dada la suspensión de la relación laboral, conforme al artículo 48 del Decreto Legislativo 728.

Es así que, Arana y León (2022) comentan una aproximación al cambio normativo, a raíz de la modificación de los criterios de la procedencia de la huelga por la Dirección General del Trabajo, que apuntaría a una apertura a cambios y mayor flexibilidad en el derecho a huelga. Para concluir, en el estudio de la casuística de SUNAFIL, se reconoció legalmente que, debería existir una elección coordinada entre los sindicalistas, con el debido estudio del sector productivo, del propio empleador y de las condiciones empresariales, con objeto de que el trabajador se revista de fuerza y pueda apelar cualquier actuación que amerite una sanción por vulnerar su libertad sindical.

3.1.4. Ineficacia de la modalidad estática en el derecho a huelga

Con motivo de sustentar la ineficacia de modalidad tradicional, emplearemos los siguientes tres criterios jurídicos propios del derecho a huelga, desarrollados por Ortega (2018):

Tabla 6

Criterios jurídicos en el derecho a huelga

| <i>Criterios jurídicos clásica</i> | <i>Caracteres</i> | <i>Modalidad</i> |
|---|---|------------------|
| 1 <i>Compensación del desequilibrio</i> | Durante la huelga se busca causar presión contra el empleador y generar su perturbación. Según el autor, citando al expediente constitucional analizado anteriormente, el desequilibrio es palpable a través del daño lícito provocado al empleador, en aras de favorecer los intereses de los sindicalistas, como “parte económica desigual”. (p.37) | NO |
| 2 <i>Autonomía y autotutela en el derecho a huelga</i> | (1) Autonomía: Capacidad de obrar según criterio personal o colectivo. (2) Autotutela: Solución de conflictos por intervención directa de los sujetos. (3) En el derecho a huelga se concretiza en la decisión colectiva de la medida de fuerza, según determinados factores. | NO |
| 3 <i>Daño lícito</i> | En el derecho a huelga el daño es lícito, en tanto que, es un daño necesario que hace posible la presión del empleador y, pueda conceder, lo solicitado justa y razonablemente por los trabajadores. | SÍ |

Fuente. Ortega (2019)

Nota. *Elaboración propia*

Posterior a la revisión de los criterios, determinamos que en la modalidad tradicional no es observable ni efectivo el derecho a huelga. En cuanto al primer criterio sobre compensación del desequilibrio debemos anotar que ambos sujetos de la relación jurídica poseen condiciones laborales y económicas distintas. Esta situación es comprobable, debido a que una de las características de la relación laboral es la subordinación, dado que, en cuanto a jerarquía el empleador posee el máximo grado respecto a el universo de trabajadores.

Por otro lado, sobre el aspecto económico, ambos poseen condiciones desiguales justificadas debido a que el empleador percibe por la gerencia de la empresa y los trabajadores por la labor desempeñada. No obstante, la situación cuestionada descansa en que, si bien esta asimetría se genera en un orden natural de las cosas, no resulta innegable que en las relaciones laborales dicha jerarquía puede tender a convertirse en abusiva.

Por tanto, si la medida de ultima ratio para la exigibilidad de derechos o su reivindicación resulta en la huelga, esta deberá ser desequilibradora. En otro punto, el segundo aspecto se materializa cuando la organización sindical, reúne esfuerzos para la selección de una medida de fuerza congruente con sus estrategias como el sector de producción, la personalidad del empleador, factores empresariales u otros.

Asimismo, en cuanto al daño lícito, este daño es el único observado en la modalidad clásica, puesto que, la situación económica de la empresa y del empleador decaerán. Según Llorca (2020) el daño lícito se ejecuta cuando una acción cumple con los requisitos de antijuricidad y causas de justificación o cuando resulte importante su aplicación como medida equilibradora. Acotando, Melchor (2020) ilustra que, en el Derecho Español, el daño lícito es atribuido a determinadas circunstancias que justifican una conducta, por ser indispensable para la persecución de derechos fundamentales, especialmente derechos laborales, a fin de evitar la esclavitud y explotación en el trabajo.

En conclusión, hemos podido concretizar la ineffectividad de la modalidad tradicional, debido a que no se verifica una real eficiencia a través de la cesación de funciones laborales para todos los sectores de producción y tampoco invita a una participación activa del sindicalista en la estrategia de fuerza, más aún debería incorporarse la modalidad dinámica por su inclinación a una libertad sindical proactiva que busque resolución de conflictos laborales en base a pretensiones justas.

Para culminar, en el marco de desarrollo del primer objetivo de estudio, se concluye que la

legislación nacional incorporó el derecho a huelga en la Constitución, regulando sus límites y condiciones. Sin embargo, dichos límites han desnaturalizado el espíritu de la huelga, limitando a la organización sindical a atribuir su medida de lucha a un estatismo que no impacta en el proceso productivo de cada rubro empresarial.

3.2. Describir el modelo polivalente, su clasificación, naturaleza jurídica y regulación en el derecho comparado

Por consiguiente, en el siguiente punto de la investigación versa sobre la modalidad pluridimensional del derecho a huelga, siendo su naturaleza jurídica identificada por el Comité de Libertad Sindical, órgano esencial de la Organización Internacional del Trabajo que, a su vez ratifica su trascendencia como actividad sindical y medida de fuerza. Por último, evaluaremos la incorporación de la modalidad referida en el derecho comparada a través de tres países: Argentina, Brasil y Portugal.

3.2.1. Naturaleza jurídica del modelo polivalente como una medida de lucha efectiva: El daño lícito

Para el cumplimiento del objetivo trazado en la investigación, el siguiente punto de la estructura de análisis comprende la naturaleza jurídica del modelo polivalente y su efectividad para alcanzar el propósito de lucha en el derecho a huelga; para tal fin, es imprescindible resaltar la naturaleza jurídica de la modalidad descrita y su injerencia en el daño lícito. A lo largo de la investigación, se identificó que en el modelo polivalente existe un *numerus apertus* en cuanto a las modalidades ejercitadas por la organización sindical.

En páginas preliminares, se fundamentó la ineficiencia de la modalidad clásica mediante tres criterios, siendo idóneo revisar si el modelo dinámico cumpliría con el filtro de daño lícito. En ese sentido, Céspedes (2017) sostiene que el daño corresponde a una vulneración de derechos que, consecuentemente, poseen una esfera de protección y generan en el autor del hecho lesivo la obligación de resarcir y reparar integralmente el daño producido.

Empero, dada la naturaleza del derecho como disciplina, emergen diferentes instituciones jurídicas a las que resulta inaplicable la obligación de indemnizar el daño, debido a que este último es lícito. De modo que, en el marco internacional del derecho a huelga, el CLS reconoce el profundo valor de la huelga como acción lícita, dentro del margen de sus límites internos o externos, según se trate.

Para ilustrar, el autor emplea al código italiano que se pronuncia sobre *danno ingiusto*

regulado en el artículo 2043 sobre el cual se contrasta el daño lícito e ilícito. Este último ostenta tal calidad a causa de su contravención con normas vinculantes; haciendo hincapié, que el daño lícito no solo posee una autorización, sino que funda dicha motivación en la “búsqueda de equilibrio entre el dañante y los dañados” (p. 253)

Como clausura del objetivo, concluimos que la naturaleza de la modalidad descrita es multidimensional y armoniza las formas de ejercicio del derecho según criterios determinados por la organización sindical, albergando la posibilidad de producir una presión conjunta y compaginada con sus intereses laborales o socioeconómicos; además, las modalidades permiten adecuarse a la forma de prestación del servicio o producto, según se trate.

3.2.2. El derecho a huelga como una medida de fuerza: Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT es un órgano que opera en el ámbito internacional y presenta como principal función la promoción de derechos de carácter laboral, consolidación de medidas para fomentar oportunidades de trabajo, conminar a la protección del trabajador y la creación de vías para un diálogo eficaz entre Estados adscritos, empleadores y trabajadores. Por tanto, su canal de intervención se condensa en los acuerdos internacionales, siendo de especial atención el Convenio 87 que recoge la regulación sobre la libertad sindical.

De modo que, mediante la próxima tabla se plasma la regulación del referido derecho con el objetivo de corroborar si, explícita o tácitamente, promulga el derecho a huelga.

Tabla 7

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo

| Artículo 1° | Artículo 2 | Artículo 3 |
|--|---|---|
| Los miembros de la Organización están obligados a poner en práctica el presente acuerdo internacional. | Trabajadores y empleadores, sin mediar autorización previa o distinción, poseen el derecho a constituir organizaciones que estimen pertinentes. Así como de la respectiva afiliación, con la condición de observar los estatutos suscritos. | Inciso 1. La organización de trabajadores posee derecho a: 1. Redacción de estatutos y reglamentos administrativos. 2. Elección de sus representantes sindicales 3. Organización de la administración y actividad. 4. Formulación de su programa de acción. |

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (1948)

Nota. *Elaboración propia*

En los tres articulados expuestos, se observa una ausencia del término “huelga” que descartaría un pronunciamiento explícito; sin embargo, tratándose del artículo 3° se hace

mención expresa sobre actividades y programas de acción, que habida cuenta daría luces del derecho a huelga. Esta teoría se sustenta en los argumentos declarados por el CLS a través de 6 casuísticas al 2006, donde se menciona que el interés profesional y económico exigidos mediante la huelga, no se limita a la obtención de condiciones óptimas justas, sino que, su enfoque puede sostenerse para reivindicaciones o condiciones políticas y socioeconómicas de la entidad y, que generan un impacto en el trabajador.

En el mismo año, mediante 9 casos expone que el foco sindical se puede tornar en función a condiciones que amparen una protección social y nivel de vida. Sin embargo, en distinta jurisprudencia se estableció que concentrarse en el aspecto económico y no acompañarlo del ámbito laboral, no contempla el fuero aplicable del Convenio 87, por versar este último sobre huelgas laborales complementadas con otros matices que no alteran su esencia medida de fuerza.

Finalmente, un aporte sustancial del CLS es mediante el caso 2619 (Comoras) donde establece que una huelga promovida por trabajadores que no han percibido su remuneración durante un periodo de tiempo extenso califica como una actividad sindical legítima. Es así que, el Comité asevera que una actividad sindical legítima es la huelga.

Según González y Valencia (2019) la esencialidad del artículo 3 inc. 1 del Convenio en cuestión, establece como derecho laboral la participación del sindicato mediante programas de acción que provean de refuerzo la exigencia de sus condiciones laborales. Además, los autores aseveran que la huelga es la medida de coacción con efectividad máxima. Sobre esto último, recalamos que en el marco de la negociación colectiva se sitúan distintos mecanismos, posterior a la presentación del pliego de reclamos, como la negociación directa, conciliación y arbitraje.

Considerando desde el eje de la libertad sindical que, la huelga posee calidad de medida de última ratio debido a que, con el agotamiento de las vías previas que promueven el diálogo y que se favorezcan las condiciones justas solicitadas, el derecho estudiado surge como una vía de perturbación, de alteración y de daño lícitamente establecido por perseguir intereses legítimos laborales.

Para concluir, en el Convenio 87 de la OIT se promulga criterios para regular el derecho a huelga; estimando la organización referida que ofrecer un abanico de alternativas a la organización sindical imprime en el Estado, un rol tuitivo, que no implica intervenir directa o

indirectamente en la medida de fuerza, sino amparar su efectividad, dentro de los límites establecidos

3.2.3. Aproximaciones jurisprudenciales de la modalidad dinámica en el Perú: Topi Top, Ripley y Sapolio

Para conseguir los objetivos propuestos en la presente investigación, se tratará sucintamente las manifestaciones de la modalidad dinámica a través de los casos precedentes como TOPI TOP, RIPLEY y SAPOLIO, como antecedentes históricos de la polivalencia en la huelga.

Tabla 8

Casos jurisprudenciales de la modalidad polivalente

| Topi Top | Ripley | Sapolio |
|---|---|---|
| Año de los hechos: 2007. Causa que motivó la huelga: Despidos arbitrarios La medida adoptada: Consistió en difundir los hechos mediante la prensa y medios de comunicación, aludiendo las decisiones unilaterales abusivas y contrarias a la libertad sindical. Efectos jurídicos: Lograr la reincorporación de los sindicalistas vulnerados. | A raíz de la constitución del sindicato y el aumento del porcentaje de personal afiliado, se generó medidas abusivas como despido arbitrario en contra de los trabajadores y cambio de puestos de trabajo. La repercusión de la medida fue la reposición de los trabajadores a sus puestos originales y la reincorporación del personal afectado. | La causa que impulsó la huelga fue la remuneración injusta y despidos arbitrarios sufridos por los trabajadores. Se emplearon pancartas con imágenes alusivas a la marca de la empresa. La finalidad consistió en la difusión a través de los gráficos del abuso de poder del empleador y su afectación en los derechos laborales. Culminó en la reincorporación del personal sindical y la interposición de una denuncia por el empleador por uso ilegítimo de la marca Sapolio. Sin embargo, INDECOPI declaró infundada la denuncia debido a que no se empleó con fines lucrativos o comerciales. |

Fuente. Ciriaco (2018)

Nota. *Elaboración propia*

A modo de síntesis, en los casos expuestos se visualizan modalidades distintas a las consignadas líneas arriba; empero, califican como medidas de fuerzas que logran una mayor efectividad que la sola paralización de actividades. Por tanto, se rescata lo provechoso y útil que resulta la modalidad dinámica, tras permitir la perturbación del empleador a través de distintas estrategias.

Lo expuesto, ofrece una aproximación de la modalidad dinámica en el ámbito nacional que permitió apreciar los efectos jurídicos de la actividad promovida, en tanto que, se alcanzó la reposición de los trabajadores despedidos injustamente; además, se logró aumentar la

remuneración y ofrecer una mejor condición laboral.

3.2.4. Modalidad polivalente en el derecho de Argentina, Brasil y Portugal

Finalmente, como último punto del trabajo de investigación se realizará una comparación entre la regulación del derecho a huelga en la legislación internacional.

Tabla 9

Modalidad polivalente en la legislación comparada

| Legislación | Argentina | Brasil | Portugal |
|-----------------------------|--|---|---|
| Regulación normativa | La Constitución Nacional establece en su artículo 14° que la libertad sindical y la huelga son reconocidas como un derecho fundamental. La ley 14. 786 regula el trámite para el inicio de una huelga, en su artículo 2 menciona el preaviso a la autoridad administrativa. El decreto 272/06 determina la creación de la Comisión de Garantías ante un suceso que lesione el derecho a huelga. A través de sus pronunciamientos jurisprudenciales, se ha estipulado que el derecho a huelga y su ejercicio dependen del sindicato | Ley núm. 7783 regula que el derecho a huelga en Brasil es ejercido por los trabajadores de la organización sindical, debidamente constituida, debiendo la propia organización delimitar la modalidad idónea para su medida de fuerza, en el marco pacífico. | Decreto ley núm. 392 determina que la huelga se ejerce en armonía del interés social, siendo facultad del sindicato de trabajadores la modalidad que estimen útil para la consecución de sus fines. |

Nota. *Elaboración propia*

Mediante la tabla anterior se plasma la regulación de cada legislación, a efectos de poder verificar su incorporación y la disposición normativa que la compone. Paralelamente, en España y en Chile se plantean proyectos de ley, en aras de sustituir la modalidad clásica por la dinámica, dado que ofrece una mayor oportunidad y fuerza a la lucha sindical.

Finalmente, se aprecia que, en la legislación comparada, se ha optado por regular sucintamente el derecho a huelga, que no es lo ideal; sin embargo, su aporte se sustenta en el dinamismo que, revista a la actividad sindical, reconociendo a la organización su derecho de planificación, estructuración y determinación de la medida aplicada.

Ahora, para concluir con el segundo objetivo de la investigación, se ha permitido resaltarlos beneficios que aporta la modalidad polivalente, al trasladar la elección de una modalidad idónea, efectivo y acorde a la armonía social, a la organización que concentrará la voluntad de

cada trabajador que busca la reivindicación de sus derechos o el reconocimiento de condiciones laborales óptimas.

3.3. Analizar la modalidad clásica del derecho a huelga y su incidencia en derecho de desconexión digital.

Esta última sección de la investigación se focaliza en la efectividad de la modalidad polivalente del derecho a huelga y su funcionalidad en el teletrabajo a partir de la desconexión digital, como un derecho reconocido a los trabajadores que prestan servicios, total o parcialmente, en un centro distinto al centro laboral, resultando necesario destacar que en el teletrabajo no se cumple el requisito omnicomprendido de la modalidad clásica que exige, para declarar ilegal la huelga, el abandono del centro laboral.

3.3.1. El impacto de las modalidades polivalente según el sector productivo.

En aras de desarrollar el objetivo propuesto, a través del siguiente apartado se resalta que el propósito de la modalidad polivalente consiste en la materialización de la perturbación en una o más etapas del proceso de producción de un bien o servicio y, en función al ámbito empresarial. De modo tal que, la afectación empresarial posea una magnitud que lesione el núcleo funcional de la entidad y produzca la perturbación en el directivo. El sector productivo se clasifica, según el Instituto Peruano de Economía (2013) por sector primario, secundario y terciario; la relevancia de cada sector es visualizada mediante la producción de bienes o recursos para una actividad económica. En consecuencia, la organización podrá establecer una modalidad que produzca una perturbación eficaz en función a cada sector

Para ilustrar la aplicación del modelo polivalente se empleará a una empresa minera, cuya actividad económica engloba la extracción de metales y minerales. Según el Ministerio de Energía y Minas, las minerías requieren de un equipo multidisciplinario que permita la evaluación de la mina, los riesgos potenciales de la extracción de minerales y la ejecución minuciosa de la actividad minera. Por lo expuesto, se interpreta como un proceso coordinado que vincula a cada área laboral.

Adicionalmente, en el ámbito empresarial minero, el Exp. N.º 4635-2004-AA/TC es un precedente vinculante que establece la ejecución de la jornada atípica en la minería, que trabaja sobre el sistema 14x7, consistente en laborar durante 14 días ininterrumpidos durante 12 horas, estableciendo la normativa laboral peruana un descanso de 7 días (Ministerio de Trabajo, 2020) En ese contexto, la organización sindical de la minería podrá prever una elección enlazada con su sector productivo, pudiendo optar por la huelga de brazos caídos o huelga en celo, antes o

después de los 7 días de descanso obligatorio.

Desde otro punto, a raíz de la regulación normativa de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y el Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Reglamento de la referida norma, se ha promulgado el teletrabajo parcial o total, cuya distinción radica en la prestación de laborales en modalidad presencial y modalidad virtual.

En aras de diferencias las modalidades descritas, indicaremos un breve concepto. Chunget al (2022) sostiene que la modalidad presencial es reconocida como una ordinaria manera de ejecutar las obligaciones contractuales en las instalaciones del centro laboral. Según Castro (2021), comporta una modalidad de trabajo que incentiva el contacto social entre los miembros de una organización pública o privada. Asimismo, busca una armonía social y la experiencia compartida entre empleador y trabajador dentro del centro laboral.

Por su parte, Fernández (2019) postula que la deslocalización laboral corresponde a un mecanismo aplicado por empresas transnacionales en la reducción de costes de producción. La deslocalización es atribuida, en doctrina, como una consecuencia de la globalización que permite un desempeño de funciones del trabajador, sin requerir su presencialidad en el centro laboral, siendo su manifestación más reciente el teletrabajo. Acotando Ciriaco (2018) mencionando a Goerlich “la descentralización es una estrella en ascenso” (p.16), recalcando el autor que la apertura tecnológica ha desencadenado su existencia y permanencia en el mundo laboral.

Específicamente, la ley ha regulado el término “desconexión digital” aludiendo al derecho de los teletrabajadores a apagar o desconectar sus dispositivos tecnológicos ante situaciones que lo ameriten, como en la suspensión de la relación laboral y, considerando que la huelga encaja y calza perfectamente en tal supuesto, le resulta aplicable. Sin embargo, la desconexión digital no cumple con los requisitos exigidos por la huelga clásica, dado que no podría aplicarse el abandono de centro laboral.

Para tal situación, Ciriaco apunta a una característica omnicomprendiva que comprenda la modalidad tradicional desarrollada en el centro de trabajo, empero, en el teletrabajo no existe un centro de trabajo, resultando inaplicable tal modalidad. Por último, recalcar que, según las normas reguladas en la legislación peruana, toda modalidad atípica distinta a la clásica será declarada ilegal, entonces el reconocimiento del modelo polivalente es necesario para salvaguardar los derechos laborales de los teletrabajadores.

Conclusiones

La propuesta de incorporación del modelo polivalente en el derecho a huelga significa que el pronunciamiento colectivo adquiera un mayor poder de coacción dirigido al empleador y que su derecho a condiciones laborales dignas se reafirme mediante la suscripción del convenio colectivo, siendo necesaria la modificación del artículo 72° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo 010-2003-TR.

La ineficacia del modelo clásico del derecho a huelga, considerando la doctrina, norma y jurisprudencia nacional, nace en la exigencia de cumplir con la paralización de actividades y abandono del centro labora, aun cuando esa medida de fuerza no es la más acorde para generar una afectación al empleador y su actividad empresarial; este requisito ha implicado que su incumplimiento culmine en el despido de los trabajadores que, sin recurrir a la violencia, han solicitado justamente sus derechos.

El modelo polivalente se caracteriza por su naturaleza multidimensional y por agrupar a un conjunto de modalidades como huelga turnante, intermitente, brazos caídos, neurálgica y demás clasificaciones que generan un daño lícito efectivo en el proceso de producción empresarial. Su regulación en el derecho argentino, brasilero y derecho de Portugal nos permite conocer que la organización sindical está provista de herramientas eficaces para generar una presión en el empleador y cumplir con los objetivos pertinentes a través de la modalidad descrita.

La desconexión digital al no reunir los requisitos propios de la modalidad clásica reduce la efectividad y magnitud de la fuerza sindical; incluso deviniendo en improcedente conforme a la Ley de la materia; siendo de vital importancia la iniciativa planteada

Recomendaciones

Resulta importante la propuesta legislativa, recomendando al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo planificar capacitaciones a los empleadores, trabajadores y sus órganos adscritos para una correcta ejecución de la modalidad polivalente del derecho a huelga, en aras de que su incorporación genere los efectos jurídicos esperados, sin mediar violencia. Una recomendación respecto a la desconexión digital, es la inducción a los teletrabajadores nacionales en la participación de la huelga y el reconocimiento de sus derechos, debiendo su ejercicio ser conforme a la legislación peruana y debiendo realizar coordinaciones con la organización sindical afiliada.

Referencias

- Arévalo, J. (2022). La Huelga en el Derecho Laboral Peruano. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/586/756>
- Arévalo, J. (2022). *El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes*. Fondo Editorial del Poder Judicial. <https://acortar.link/2RmRe3>
- Blancas, C. (2011). *La cláusula de Estado social en la Constitución. Análisis de los Derechos Fundamentales laborales*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://app.vlex.com/#sources/6578>
- Céspedes, C. (2017). El daño lícito y el derecho de huelga. *Revista de Derecho Barranquilla*. <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n47/0121-8697-dere-47-00250.pdf>
- Chung, K., Vásquez, S., Acuña, I., Ramírez, E. y Duarte, D. Elección de modalidades de trabajo, presencial u home office, en trabajadores residentes en Paraguay durante la pandemia del covid-19, 2022. *Revista Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2335>
- Canchata, G. (2021). Impacto de la regulación sobre servicios mínimos en la efectividad del derecho de huelga en el ámbito del sector privado, Perú, 2014-2019. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/21108>
- Círculo de Estudio de Derecho Laboral. (2015) Caracterización del Tratamiento de las Instituciones de Huelga y Arbitraje en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. *Revista Derecho y Sociedad*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/14259/1487>
- Ciriaco, C. (2018). Propuesta Normativa Para La Inclusión De Las Modalidades Atípicas De La Huelga En Nuestro Ordenamiento Jurídico. [Tesis de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://acortar.link/RRvA15>
- Ciriaco, C. (2021). *La necesidad de repensar el concepto de huelga a partir de la deslocalización de las nuevas formas de trabajo* [Tesis para optar por el grado de magister en derecho del trabajo y seguridad social. Pontificia Universidad Católica del Perú] <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/20857>
- Cociña, J. (2020) *Relación y límites del concepto de servicios mínimos en la huelga*. [Tesis para optar por el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile] <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175690/Relaci%c3%b3n-y-limites-del-concepto-de-servicios-minimos-en-lahuelga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Confederación Internacional Sindical. (2013). Acción en el marco de la OIT en defensa del derecho a la huelga. https://www.ituc-csi.org/IMG/html/newsletter_ilo_es.html
- 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 de huelga* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1242>

- EXP. N.º 0090-2004-AA/TC. (Lima, 2004)
- González, C. y Valencia, A. (2019). La Regulación del Derecho de Huelga en la OIT y Los Órganos de Control, A propósito de la normativa peruana. *Revista Laborem*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem21-123-140.pdf>
- Gonzales, R. (2022). El derecho a la Huelga en tiempos de trabajo a distancia. *Actualidad Laboral*. <https://acortar.link/p8hm79>
- Iberly. (2020). Tipos de huelga laboral en España. <https://www.iberley.es/temas/tipos-huelga-laboral-17791>
- Instituto de Estudios Políticos. (2017). Curso Sistemático de Derechos Humanos. <http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/edh/interdisciplinario/ddhh168.htm>
- Instituto Peruano de Economía. (2013). Sector Productivo. <https://www.ipe.org.pe/portal/sectores-productivos/>
- Leyton, R. (2022). El esquirolaje tecnológico como un supuesto de afectación al derecho de huelga. [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5197>
- Madrid Sala de lo Social. (2019). Huelga rotatoria y huelga intermitente: diferencias. *Espacio Asesoría*. <https://vlex.es/tags/huelga-intermitente-1998487>
- Quiroz, L. (2022). Definición de trabajador no huelguista a partir de la regulación del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico peruano. [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4693>
- Martínez, P. (2018). *El control de la huelga en el modelo Normativo Español y Chileno*. [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/67941/EL%20CONTROL%20DE%20LA%20HUELGA%20.pdf?sequence=1>
- Meléndez, W. y Núñez, P. (2017) *El fomento de la negociación colectiva y el Estado peruano*. [Tesis para optar por el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú] <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9727>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). El derecho a Huelga. <https://acortar.link/3yqp1u>
- Neves, J. (2016). *Derecho colectivo del trabajo. Un panorama general*. Ed. Palestra. <https://app.vlex.com/#sources/36968>
- Organización Internacional del Trabajo (2017). Finalidad de la huelga (huelgas económico-sociales, políticas, de solidaridad, etc.). <https://acortar.link/yBLu11>
- Orós, C. (2018). La Huelga. <http://derechospedia.com/mas/derecho-laboral/155-la-huelga>
- Ortega, R. (2019) *La necesidad de modernizar el derecho a huelga en el Perú*. [Tesis para optar por el grado de magister en derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú] <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18934>
- Llorca, G. (2020). Una proposta per a reorientar les lluites socials en el segle XXI. *Revista*

- Jurídica Ius.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7679456>
- Palomeque, M. y Álvarez, M. (2009). Derecho del Trabajo. Centro de Estudios Ramón Areces S.A.C.
- Pérez, V. (2007). *El derecho a huelga.* Universidad Nacional Autónoma de México (Ed.) En busca de las normas ausentes. (pp. 653-668).
- Quiroz, L. (2022). *Definición de Trabajador no huelguista a partir de la Regulación del Derecho de Huelga en el Ordenamiento Jurídico Peruano.* [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4693/1/TL_QuirozYzagaLuis.pdf
- Real Academia Española. (2019). Huelga rotatoria. <https://dpej.rae.es/lema/huelga-rotatoria#:~:text=Lab.,la%20coordinaci%C3%B3n%20de%20la%20producci%C3%B3n>.
- Reglamento de la Ley N° 31572 Ley Del Teletrabajo. (Decreto Supremo N° 002-2023-TR). <https://acortar.link/wLmRPM>
- Ricalde, G. y Ramírez, G. (2019). *Causas de la huelga en la región Arequipa.* [Tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5928/ricalde_dgp-ramirez-cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, F. (2018). *El derecho de huelga en el Perú: Análisis jurídico – laboral.* [Tesis de licenciatura, Universidad Antonio Ruíz de Montoya].
<https://repositorio.uarm.edu.pe/handle/20.500.12833/1916>
- Sarzo, V. (2018). La lógica del control sobre la huelga: propuesta de un modelo flexible. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://acortar.link/M3a7xc>
- Toscani, D. (2017). Las distintas modalidades de Huelga: Legales, ilegales y abusivas. <https://es.linkedin.com/pulse/las-distintas-modalidades-de-huelga-legales-ilegales-y-gimenez>
- Villavicencio, A. (2021). Huelga y Servicios Esenciales. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Luis-Aparicio-Homenaje-full-473-503.pdf>
- Arana, S. y León, A. (2022). Los cambios de criterio en la Dirección General del Trabajo respecto del tratamiento de la huelga en el Perú. *Revista Iuta Ius Esto.* <http://itaiusesto.com/index.php/inicio/article/view/31>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

TESISTA: ROCÍO LÓPEZ NOMBERRA

| | | |
|--|--|---|
| ORIENTADOR | Katia Ivonne Larrea Barrueto | |
| LÍNEA DE INVESTIGACIÓN | Ordenamiento Jurídico Peruano | |
| TÍTULO DE INVESTIGACIÓN | Incorporación del modelo polivalente en el derecho a huelga | |
| PROBLEMA | ¿Cómo se incorporará el derecho a huelga? | |
| CATEGORÍAS CONCEPTUALES | | |
| Derecho a Huelga | Modelo Polivalente | |
| OBJETIVO GENERAL | | |
| Proponer la incorporación de la modalidad polivalente en el derecho a huelga | | |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | | |
| E1: Analizar la modalidad clásica de derecho a huelga, naturaleza jurídica a la luz de la doctrina, alcances normativos y jurisprudencia en la legislación nacional. | E2: Describir el modelo polivalente, su clasificación, naturaleza jurídica y regulación en el derecho comparado. | E3: Analizar la modalidad clásica del derecho a huelga y su incidencia en derecho de desconexión digital. |
| HIPÓTESIS | | |
| Si el Derecho a Huelga, constitucionalmente reconocido, tiene por finalidad reconocer derechos o lograr nuevos en beneficio de los trabajadores y la modalidad clásica limita su ejercicio, entonces deberá incorporarse la modalidad polivalente modificando el artículo 72° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas. | | |