



## **ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

### **RESTRICCIONES A LA HUELGA DEL SECTOR PÚBLICO FRENTE A LA PRESTACIÓN ININTERRUMPIDA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS CONSIDERADOS COMO IMPRESCINDIBLES - HUACHO - 2020**

**Línea de investigación:**

**Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Derecho Constitucional

**Autor**

Espinoza Murga, Raúl Alejandro

**Asesora**

Gonzales Loli, Martha Rocio

ORCID: 0000-0001-8849-4823

**Jurado**

Espinoza Herrera Edward

Delgado Mejía, José Abelardo

Vigil Farias, José

**Lima - Perú**

**2024**

## Document Information

---

<b>Analyzed document</b>	1A_ESPINOZA_MURGA_RAUL_ALEJANDRO_MAESTRIA_2021.doc (D131046976)
<b>Submitted</b>	2022-03-21 17:01:00 UTC+01:00
<b>Submitted by</b>	Johnny
<b>Submitter email</b>	jastete@unfv.edu.pe
<b>Similarity</b>	4%
<b>Analysis address</b>	jastete.unfv@analysis.arkund.com

## Sources included in the report

---

<b>SA</b>	<b>Liñan_J_TESIS-Final Corregida (1).docx</b> Document Liñan_J_TESIS-Final Corregida (1).docx (D102595977)	 5
<b>SA</b>	<b>TESIS CASTILLO PALACIOS FREDDY WILLIAM.docx</b> Document TESIS CASTILLO PALACIOS FREDDY WILLIAM.docx (D48319452)	 10
<b>SA</b>	<b>TESIS SILVA LATORRE JONNY.docx</b> Document TESIS SILVA LATORRE JONNY.docx (D45031733)	 12
<b>SA</b>	<b>borrador TFM 11-03-2019.docx</b> Document borrador TFM 11-03-2019.docx (D50442032)	 1
<b>SA</b>	<b>CONFLICTOS COLECTIVOS, HUELGA Y PARO..docx</b> Document CONFLICTOS COLECTIVOS, HUELGA Y PARO..docx (D46535932)	 1

## Entire Document

---

Escuela Universitaria de Posgrado

“RESTRICCIONES A LA HUELGA DEL SECTOR PÚBLICO FRENTE A LA PRESTACIÓN ININTERRUMPIDA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS CONSIDERADOS COMO IMPRESCINDIBLES -HUACHO-2020.”

Línea de Investigación:

PROCESOS JURIDOS Y RESOLUCION DE CONFLICTOS

TESIS PARA OBTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL

AUTOR:

ESPINOZA MURGA, RAUL ALEJANDRO

ASESOR:

GONZALES LOLI, MARTHA ROCIO

(ORCID: 0000-0001-8849-4823)

LIMA-PERÚ

2022

RESUMEN



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

## **ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

Restricciones a la huelga del sector público frente a la  
prestación ininterrumpida de los servicios públicos considerados  
como imprescindibles - Huacho - 2020

**Línea de Investigación:**  
**Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Derecho  
Constitucional

### **Autor**

Espinoza Murga, Raúl Alejandro

### **Asesor**

Gonzales Loli, Martha Rocío  
(ORCID: 0000-0001-8849-4823)

### **Jurado**

Espinoza Herrera Edward  
Delgado Mejía, José Abelardo  
Vigil Farias, José

**Lima - Perú**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A mi madre que con su amor, consejo y enseñanzas hicieron de mi un hombre perseverante para alcanzar mis objetivos personales y profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis asesores que con su experiencia me guiaron para la culminación de la presente investigación, y a los docentes que con sus conocimientos me llenaron de informaciones valiosas para enfrentar el mundo jurídico.

## ÍNDICE

RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	3
1.2. Descripción del problema (a nivel global) .....	9
1.3. Formulación del problema .....	11
1.3.1. Problema general .....	11
1.3.2. Problemas específicos .....	11
1.4. Antecedentes .....	11
1.4.1. Antecedentes internacionales .....	11
1.4.2. Antecedentes nacionales .....	14
1.5. Justificación de la investigación .....	15
1.6. Limitaciones y delimitación de la investigación .....	16
1.7. Objetivos de la investigación .....	17
1.7.1. Objetivo General .....	17
1.7.2. Objetivos Específicos .....	17
1.8. Hipótesis .....	18
1.8.1. Hipótesis general .....	18
1.8.2. Hipótesis Específicas .....	18
II. MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. La huelga .....	19
2.1.1. Evolución histórica de la huelga en el Perú .....	19
2.1.2. Aspectos generales del derecho a la huelga .....	27
2.1.2.1. Derecho colectivo del trabajo .....	27
2.1.2.2. Definición .....	28
2.1.2.3. Fines .....	31
2.1.3. Tipos de huelga .....	31

2.1.3.1 Huelgas lícitas e ilícitas .....	31
2.1.3.2. Huelgas en los sectores público y privado .....	32
2.1.3.3. Nacionales, regionales y locales .....	32
2.1.3.4. Continuativas, temporales o alternativas.....	32
2.1.3.5. Total y escalonada .....	32
2.1.4. Requisitos de la huelga .....	33
2.1.4.1. Titularidad del derecho a la huelga .....	33
2.1.4.2. Facultades del ejercicio de la huelga .....	34
2.1.4.3. Efectos de la huelga.....	35
2.1.4.4. Límites al ejercicio del derecho a la huelga.....	35
2.1.5. Ilegalidad del ejercicio del derecho a la huelga .....	36
2.1.5.1. Efectos individuales.....	36
2.1.5.2. Efectos colectivos.....	36
2.1.6. Restricción del derecho a la huelga .....	37
2.1.7. Mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas .....	40
2.1.7.1. La negociación colectiva .....	40
2.1.7.2. Características .....	41
2.1.7.3. Inicio de la negociación colectiva .....	42
2.1.8. Pliego de reclamos.....	42
2.1.8.1. Definición .....	42
2.1.8.2. Plazo para su presentación.....	43
2.1.8.3. Formalidades de su presentación .....	44
2.1.8.4. Situación económica, financiera y social del empleador .....	44
2.1.8.5. Valorización de las peticiones .....	45
2.1.8.6. El convenio colectivo .....	45
2.1.8.7. Mecanismos de solución de conflictos .....	48
2.1.9. Normativa nacional sobre el derecho a la huelga.....	50

2.1.10. Derecho comparado .....	53
2.1.10.1. Chile .....	53
2.1.10.2. Bolivia.....	53
2.1.10.3. Colombia .....	54
2.1.10.4. Ecuador.....	54
2.2. Prestación ininterrumpida del servicio público .....	55
2.2.1. Aspectos generales del servicio publico.....	55
2.2.2. Tipos de servicios públicos .....	57
2.2.3. Características .....	58
2.2.4. Requisitos para un servicio público .....	59
2.2.5. Principios del servicio público.....	60
2.2.5.1. El principio de igualdad o generalidad.....	61
2.2.5.2. El principio de continuidad .....	62
2.2.5.3. El principio de regularidad .....	63
2.2.5.4. El principio de mutabilidad o adaptabilidad a las condiciones técnicas.....	63
2.2.6. Servicios públicos esenciales.....	63
2.2.6.1. Definición .....	63
2.2.6.2. Importancia de la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales .....	65
2.2.7. Afectación de la prestación de servicios públicos por el ejercicio de la huelga .	66
2.3. Normativa nacional sobre el servicio público .....	67
2.4. Derecho comparado .....	68
2.4.1. Colombia .....	68
2.4.2. Ecuador .....	69
2.4.3. Bolivia.....	70
2.5. Definición de términos básicos.....	70
III. MÉTODO .....	73

3.1. Tipo de la investigación .....	73
3.2. Población y muestra .....	73
3.3. Operacionalización de variables .....	74
3.4. Instrumentos .....	75
3.5. Procedimientos.....	77
3.6. Análisis de datos .....	79
3.6.1. Contrastación de hipótesis .....	79
3.6.2. Confiabilidad del instrumento .....	80
3.6.3. Validación del instrumento .....	80
IV. RESULTADOS.....	82
4.1. Presentación de los resultados .....	82
4.1.1. Resultados de la encuesta a abogados especialistas .....	82
4.1.2. Resultados de la entrevista a secretarios de sindicatos del sector público. ....	94
4.1.2.1. Primer entrevistado .....	94
4.1.2.2. Segundo entrevistado .....	97
4.2. Contrastación de hipótesis .....	100
4.2.1. Contrastación de la hipótesis general (Rho Spearman) .....	100
4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas .....	101
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	104
VI. CONCLUSIONES .....	106
VII. RECOMENDACIONES.....	108
VIII. REFERENCIAS .....	109
IX. ANEXOS .....	114
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	114
Anexo 2: Cuestionario de encuesta para abogados especialistas .....	115
Anexo 3: Cuestionario de entrevista para los secretarios de los sindicatos de trabajadores del sector público. ....	117

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1. Análisis de confiabilidad – Alfa de cronbach .....</b>	<b>80</b>
<b>Tabla 2. Resultados de la validación del instrumento para medir variables .....</b>	<b>81</b>
<b>Tabla 3. La huelga como derecho absoluto e Ir restringible .....</b>	<b>82</b>
<b>Tabla 4. La huelga como derecho relativo y restringible.....</b>	<b>83</b>
<b>Tabla 5. Idoneidad de la huelga.....</b>	<b>84</b>
<b>Tabla 6. Las precarias condiciones laborales. ....</b>	<b>85</b>
<b>Tabla 7. Deficiente remuneración de los funcionarios y servidores públicos. ...</b>	<b>86</b>
<b>Tabla 8. Aplicación adecuada de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.....</b>	<b>87</b>
<b>Tabla 9. Prestación ininterrumpida del servicio público de salud.....</b>	<b>88</b>
<b>Tabla 10. Prestación ininterrumpida del servicio público de educación. ....</b>	<b>89</b>
<b>Tabla 11. Afectación de los derechos de los usuarios .....</b>	<b>90</b>
<b>Tabla 12. Objetivo del servicio público. ....</b>	<b>91</b>
<b>Tabla 13. Efectos de la huelga en la prestación ininterrumpida de los servicios públicos.....</b>	<b>92</b>
<b>Tabla 14. Prevalencia de la salud y educación sobre la huelga.....</b>	<b>93</b>
<b>Tabla 15. Prueba de hipótesis general .....</b>	<b>100</b>
<b>Tabla 16. Prueba de la primera hipótesis específica.....</b>	<b>101</b>
<b>Tabla 17segunda hipótesis específica .....</b>	<b>102</b>

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1. Número de huelgas en el sector público y privado (1990-2017) .....</b>	<b>10</b>
<b>Figura 2. Conflictos con paro, huelguistas y jornadas de paro según ámbito institucional del empleador 2006 - 2020 .....</b>	<b>10</b>
<b>Figura 3. Huelgas en el Perú (1970 – 2019) .....</b>	<b>24</b>
<b>Figura 4. Requisitos para iniciar la huelga – artículo 73 D.S. 010-2003-TR.....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 5. Facultades de los trabajadores .....</b>	<b>34</b>
<b>Figura 6. Aspectos para la presentación de pliego .....</b>	<b>42</b>
<b>Figura 7. Los elementos del convenio colectivo .....</b>	<b>46</b>
<b>Figura 8. Concepto de servicio público.....</b>	<b>56</b>
<b>Figura 9. Elementos para caracterizar un servicio como público.....</b>	<b>60</b>
<b>Figura 10. Servicios públicos con categoría de esenciales .....</b>	<b>65</b>
<b>Figura 11. La huelga como derecho absoluto e ir restringible.....</b>	<b>82</b>
<b>Figura 12. La huelga como derecho relativo y restringible. ....</b>	<b>83</b>
<b>Figura 13. Idoneidad de la huelga. ....</b>	<b>84</b>
<b>Figura 14. Las precarias condiciones laborales. ....</b>	<b>85</b>
<b>Figura 15. Deficiente remuneración de los funcionarios y servidores públicos. ....</b>	<b>86</b>
<b>Figura 16. Aplicación adecuada de los mecanismos alternativos de solución de conflictos. ....</b>	<b>87</b>
<b>Figura 17. Prestación ininterrumpida del servicio público de salud. ....</b>	<b>88</b>
<b>Figura 18. Prestación ininterrumpida del servicio público de educación.....</b>	<b>89</b>
<b>Figura 19. Afectación de los derechos de los usuarios.....</b>	<b>90</b>
<b>Figura 20. Objetivo del servicio público. ....</b>	<b>91</b>
<b>Figura 21. Efectos de la huelga en la prestación ininterrumpida de los servicios públicos. ....</b>	<b>92</b>
<b>Figura 22. Prevalencia de la salud y educación sobre la huelga. ....</b>	<b>93</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación existente entre la restricción de la huelga en el sector público frente al logro del servicio prestado de manera ininterrumpida a favor del ciudadano de aquellos servicios considerados como imprescindibles (Huacho -2020).

**Método:** La investigación es descriptivo-correlacional con enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo) con un diseño no experimental, identificando como unidad de análisis a los abogados especialistas y secretarios de sindicatos de trabajadores públicos.

**Resultados:** Se concluye que la restricción de la huelga en el sector público frente al servicio ininterrumpida a favor del ciudadano en aquellos servicios considerados como imprescindibles, existe una relación significativa y positiva, pues se ha identificado que entre dichas variables existe grado de correlación es positivo pues el valor numérico de 0,734 (bilateral). Por lo tanto, la restricción del derecho a la huelga en el sector público fortaleciendo los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas se lograría la prestación ininterrumpida del servicio público.

**Palabras clave:** Huelga, servicio público, sector público, negociación colectiva, mecanismo de solución de conflictos.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between the restriction of strikes in the public sector and the achievement of uninterrupted service for the benefit of citizens in those services considered essential (Huacho -2020). **Method:** The research is descriptive-correlational with a mixed approach (quantitative-qualitative) with a non-experimental design, identifying specialist lawyers and secretaries of public workers' unions as the unit of analysis. **Results:** It is concluded that there is a significant and positive relationship between the restriction of strikes in the public sector and the uninterrupted service in favor of the citizen in those services considered essential, The correlation between these variables has been identified as positive, with a numerical value of 0.734 (bilateral). Therefore, restricting the right to strike in the public sector by strengthening the conflict resolution mechanisms in collective bargaining would achieve the uninterrupted provision of public service.

**Key words:** Strike, public service, public sector, collective bargaining, conflict resolution mechanism.

## I. INTRODUCCIÓN

La presente tesis versa sobre el derecho a la huelga que puede ser definido como aquella suspensión de las labores que han sido acordadas por la colectividad de los empleados de las empresas o instituciones, a efectos de que sus pretensiones de carácter laboral sean aceptadas o reconocidas por su empleador; asimismo, un tema tratado es el servicio público esencial que puede ser definido como como aquel servicio que busca satisfacer la necesidades básicas de los ciudadanos, que será calificado con el adjetivo de esencial cuando su suspensión ponga en riesgo o afecte los derecho a la vida, salud, integridad, y desarrollo de las personas usuarias

Para investigar sobre la problemática, se ha considerado que sobre la huelga existe un debate, pues un sector doctrinal lo considera un mecanismo de reconocimiento y obtención de beneficios; sin embargo, existen sectores que consideran que es un mecanismo desfasado y que existen los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas, y sobre todo en las huelgas que afecten algún servicio público esencial ya que vulneran el bienestar de los usuarios

En nuestra investigación para determinar la viabilidad de la restricción del derecho a la huelga en los servicios públicos esenciales se procedió a realizar un análisis de la doctrina y jurisprudencia de nuestros temas de investigación; del mismo modo para sustentar de forma más adecuado se encuestó a abogados especialistas en derecho laboral y constitucional, trabajadores del sector público y se entrevistó a dos secretarios, uno de un sindicato de trabajadores del sector público y el otro de una confederación de trabajadores.

Los apartados estructurales que conforman la presente investigación son los siguientes: Introducción: Este primer apartado contiene la exposición introductoria de nuestra investigación, seguidamente se hace la exposición de la problemática de investigación. Marco teórico: En este apartado se desarrolló el bagaje teórico de nuestros temas de investigación, por lo que fue dividido en dos capítulos, que fueron denominado como sigue: El derecho a la huelga y prestación ininterrumpida de los servicios públicos. Método: En este acápite se desarrollan aspectos metodológicos que han sido aplicados en el desarrollo de nuestra investigación, siendo así se ha precisado el tipo de investigación a desarrollarse, la población y muestra de nuestra unidad de análisis, asimismo, otros aspectos conexos para el desarrollo de nuestra investigación. Resultados: En este apartado se exponen los resultados obtenidos de la aplicación de nuestros instrumentos de recolección de datos, estos son la encuesta a abogados especialistas en derecho constitucional y laboral, encuesta a trabajadores del sector público y la entrevista a secretarios de un sindicato de los trabajadores del sector público y de una confederación de trabajadores. Discusión de resultados: En este apartado se realiza una contraposición de los resultados obtenidos con los expuestos en las investigaciones previas para detallar las coincidencias. Todo lo cual nos permitió arribar a las Conclusiones y Recomendaciones: Exponiéndose las ideas conclusivas a las que se ha arribado después de abordaje teórico del estado de arte y de los resultados debidamente interpretados, presentando algunas ideas para mejorar la situación problemática.

También se cuenta con un apartado referido a las Referencias: En este apartado se exponen las referencias utilizadas para el desarrollo teórico, clasificadas bibliográficas, hemerográficas y electrónicas; así como, se cuenta con los respectivos

Anexos: En este apartado se expone la matriz de consistencia y los instrumentos de recolección de datos.

### 1.1. Planteamiento del problema

El derecho a la huelga es un derecho reconocido a nivel constitucional en el artículo 28° de nuestra constitución política, que faculta a los trabajadores a realizar un acto de fuerza, que supone la paralización de sus labores con el objetivo de obtener un beneficio. Sin embargo, Torres (2017) realiza un análisis sobre la naturaleza de la huelga y refiere que: *“No es un derecho natural, como el derecho a la vida, existe y reviste valor jurídico solamente por haberse reconocido como un principio expreso de orden constitucional”*. Este reconocimiento constitucional a la huelga tiene sus raíces en la constitución de Querétaro (1917).

En nuestro país la primera norma sobre la huelga se dio en el año 1913, mediante la emisión del decreto sobre la reglamentación de huelga en el Gobierno de Billinghamurst, esto debido a las huelgas que se suscitaron en esa época. Desde lo acontecido a la par que se han emitido normas sobre el derecho a la huelga y sobre su reglamentación, también se ha suscitado muchas huelgas tanto en el sector privado como público. Pero a nivel constitucional, si bien es cierto, ya es desde la constitución de 1920 donde se reconocen los derechos laborales, es recién en la constitución peruana de 1979 donde se reconoce de forma literal el derecho a la huelga, en su art. 55° regula que: *“Las huelgas es derecho de los trabajadores. Se ejerce en la forma que establece la ley”*. Al día de hoy, el derecho a la huelga es reconocida en nuestra norma constitucional de 1993 y el Estado debe cautelar su ejercicio democrático, en su art. 28°, inc. 3: *“Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”*.

Por lo tanto, el reconocimiento y cambio de perspectiva entre las constituciones de 1979 y 1993 lo podemos identificar realizando un comparativo, del cual se tiene que el trabajo es un deber y un derecho al mismo tiempo, orientado a ser un medio de realización de la persona, pasando de tener una remuneración justa a una equitativa y suficiente, en jornadas de 48 horas semanales, precisándose que la protección frente al despido arbitraria debe ser la adecuada desde el Estado, siendo que anteriormente se otorgaba una protección directa constitucional a la madre trabajadora, precisándose a la fecha la igualdad de oportunidades y la irrenunciabilidad de derechos; actualmente se deja expreso reconocimiento del derecho de los trabajadores a la agrupación, sindicalización y negociación colectiva para la defensa de los intereses laborales comunes, precisando el derecho a las utilidades de la empresa en la que laboran.

Asimismo, en el derecho comparado podemos identificar el cambio en el reconocimiento de derechos laborales en el país sureño de Chile, donde se regulan mediante un Código de Trabajo, las siguientes precisiones legales: La duración de la jornada laboral no mayor a las 8 horas por día frente a la actual regulación de 45 horas a la semana, reconociéndose en la actualidad el derecho de los padres a un permiso por nacimiento de su hijo, así como la contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, el trabajo de los menores de edad en faenas adecuadas a su desarrollo físico; se precisa el porcentaje mínimo de nacionales chilenos en 85%. Se precisan las cargas de 80kg a 25kg, regulándose por vez primera el acoso sexual, así como los trabajos relacionados a los deportistas profesionales, como el fútbol, entre otros. Entonces, se desprende del estudio comparativo sobre el código de Trabajo chileno que, a pesar de los años, se han ido reconociendo derechos a los trabajadores muy por el contrario de la normativa peruana.

Para poder entender de forma más clara la realidad actual sobre el reconocimiento de derechos y beneficios laborales, como lo es la huelga, debe de ser diferenciada de los conflictos colectivos de trabajo y las medidas de fuerza; es por ello que la huelga debe ser entendida como un medio de ejercicio de presión, que supone el incumplimiento de la obligación de laborar con un determinado objetivo. Mientras que los conflictos colectivos de trabajo son medio de lucha que tienen por objetivo que sea el derecho el que determine e reconocimiento o protección de un interés colectivo originada en la relación colectiva de trabajo. Por último, existe un gran margen de distinción con las medidas de fuerza con la huelga, esta medida no solo implica un abandono o suspensión de las labores sino otros actos(sabotaje, acto en perjuicio del funcionamiento y la producción) con el objetivo de malograr la producción y obtener un beneficio.

Realizando un bosquejo de nuestra historia podemos encontrar episodios huelguistas muy importantes y con características propias. El más remoto es la realizada por un movimiento anarcosindicalista en apoyo con la fundación obrera de Lima(integrada por obreros textiles y panaderos) en el año 1919, con el objetivo de obtener el reconocimiento de las ocho horas laborales. Asimismo, en el año 1978 el Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú(SUTEP) llevo a cabo una huelga que duró 3 meses y 15 días, este acontecimiento huelguistas tuvo como objetivo reclamar derechos y acontecimientos de la profesión docente, remuneración justa, como repercusión de este acontecimiento se obtuvo el reconocimiento literal de la huelga la constitución de 1979. En cambio, en el sector privado las manifestaciones huelguistas no suelen ser larga duración, ya que han sido de una duración de 3 a 5 días; sin embargo, en el año 1971 los obreros de la mina Cobriza perteneciente a la empresa estadounidense Cerro de Pasco Copper Corporation iniciaron una paralización

que duró 38 días, tuvo como objetivo de obtener aumentos salariales y mejores condiciones laborales (Misagel, 2013).

Por último, un hecho que aún sigue latente es la huelga que ocasionó aulas vacías y quirófanos vacíos, el 15 de junio del 2017 el Sindicato Único de Trabajadores en la Educación Regional (SUTER) de la región sureña del Cuzco inicia la huelga para la mejora salarial, la cual se trasladó a las diferentes regiones del país. Por otro lado, la federación Médica Peruana en la primera semana inician una huelga nacional indefinida, esta huelga duró 37 días culminando el 10 de agosto; asimismo los docentes al día siguiente el 11 de agosto, suspendieron la huelga por un acuerdo que lograba el aumento salarial a los S/ 2000. Asimismo, en el año 2018 en el sector educativo a nivel de educación universitaria, el sindicato de docentes universitarios en la quincena de noviembre inició una huelga indefinida, pidiendo la homologación y otros derechos reconocidos por la ley.

Asimismo, en el sector privado no se encuentra exento de manifestaciones huelguistas, para corroborar se tiene que en el año 2016 hubieron un total de 41 huelgas, de las cuales 3 solamente fueron declaradas procedentes y 38 improcedentes o ilegales, según pronunciamiento de la autoridad regional o nacional de trabajo, comprendiendo a un total de 19,118 trabajadores; en tanto que para el año 2017 se tuvieron 45 huelgas, de las cuales 6 fueron reconocidas como procedentes y 39 improcedentes o ilegales, involucrando un total de 54,754 trabajadores. De tal manera que, del consolidado de huelgas ejercidas desde el año 1994 al 2017 se tiene que hubieron un total de 1,803 huelgas, de las cuales 198 solamente fueron declaradas por la Autoridad de Trabajo como procedentes, y 1605 como improcedentes, involucrando a un total de 665,219 trabajadores, quienes en el 89% de las veces ejercieron su

derecho bajo una declaratoria de improcedencia o de ilegalidad, por tanto de irregularidad. A manera de nota, se tiene que las estadísticas consideran a los trabajadores de las Entidades públicas que se encuentran comprendidos en el régimen de la actividad privada, según la información obtenida de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

De esta narración historia y de la estadística expuesta sobre los principales acontecimientos huelguistas podemos resaltar que la manifestación de estos hechos como ejercicio de presión, no solo se han realizado en el sector privado en contraparte a los empleadores(empresas) sino también en el sector privado en contraparte al Estado; asimismo, estas paralizaciones han afectado servicios públicos esenciales como la salud y la educación, ocasionado efectos negativos en los usuarios de estos servicios, es decir, afectando a los estudiantes del nivel básico, estudiantes del nivel superior y pacientes de los diferentes hospitales de nuestro país.

Los servicios públicos esenciales son identificados como el conjunto de acciones que realiza el Estado para satisfacer las necesidades mínimas de los ciudadanos, en consecuencia, la interrupción de estos servicios implica que se produzca situación grave a los usuarios.

En el supuesto de la realización de una huelga la ley ha establecido los parámetros, requisitos de iniciación y aprobación, ámbito de aplicación, duración, revisión de la huelga y las restricciones. Sobre este último aspecto es recién en el 2003 mediante la ley de relaciones colectivas de trabajo donde se estableció que en caso la huelga afecte los servicios públicos esenciales, los trabajadores deben de garantizar y asegurar la continuidad de los servicios, sin embargo, esta disposición en los diferentes

acontecimientos huelguistas no se han cumplido de forma deseable y en protección de los usuarios. Asimismo, cabe agregar que dentro del listado de servicios esenciales que se reguló a partir del año 2003 mediante la ley de las relaciones colectivas de trabajo, no se encontraban los “*servicios de educación y salud*”, las que recién fueron reconocida en el año 2007 y 2008 respectivamente, sin tener en cuenta que esos son los dos principales servicios que hasta el día de hoy siguen paralizándose y afectando así a los ciudadanos beneficiarios de estos servicios.

Por último, sobre la huelga los partidarios se encuentran divididos, pues la consideran como un mecanismo de reconocimiento y obtención de beneficios; por otro lado, existen quienes considera que es un mecanismo desfasado y que existen los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas, y sobre todo en las huelgas que afecten algún servicio público esencial ya que vulneran el bienestar de los usuarios.

En consecuencia, cabe hacernos las siguientes interrogantes como: ¿Que es la huelga? ¿La huelga es un derecho fundamental, natural y absoluto? ¿Se puede restringir el derecho a la huelga y en qué casos? ¿El derecho a la huelga es un derecho que esta sobre los derechos a la educación y la salud? ¿Qué tipo de restricciones se pueden hacer al derecho a la huelga, ¿Qué son los sectores privados y públicos y cuál es su diferencia? ¿Cuál es la función de los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas? ¿Cuáles es la diferencia entre la huelga y los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas? ¿Qué efectos tiene sobre los usuarios la paralización de los servicios básicos esenciales? ¿la huelga es efectiva para lograr el pliego de reclamos? ¿Cómo afectan la huelga en el sector público a los usuarios de los servicios público esenciales? ¿En qué medida se puede restringir el

derecho a la huelga en busca de protección otros intereses? ¿Cómo se puede fortalecer los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas? Dichas interrogantes son la base para la proyección y entendimiento de la problemática, en busca de sustentar la alternativa de solución propuesta en la investigación.

Para el desarrollo de la presente investigación se realizará un análisis doctrinario, jurisprudencia y legal, pero para ello realizaremos la siguiente formulación del problema:

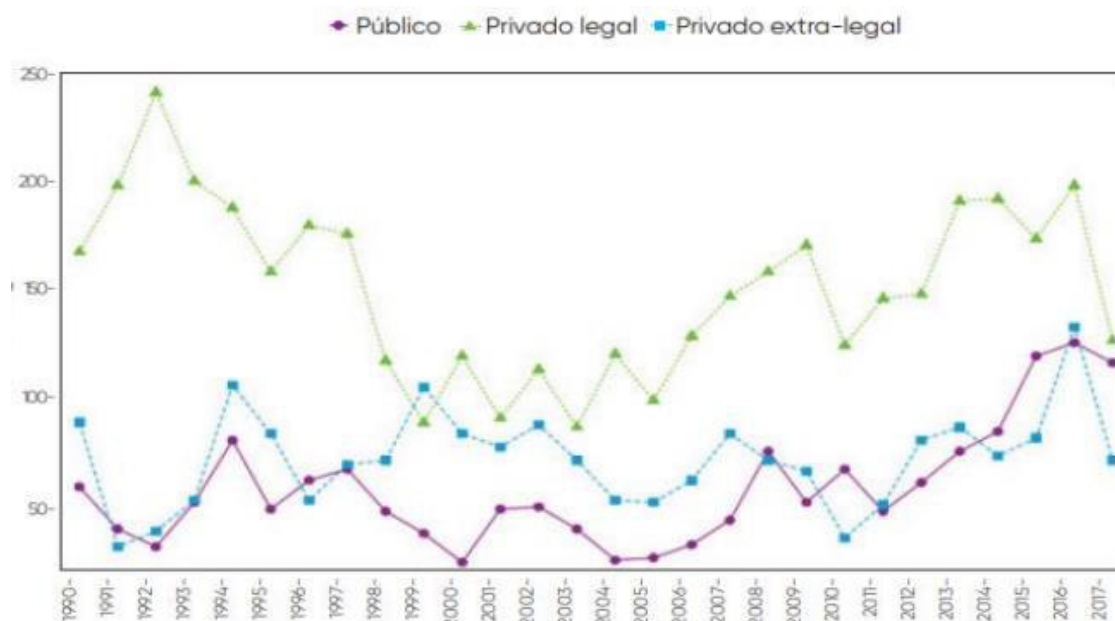
## **1.2. Descripción del problema (a nivel global)**

A fin de comprender nuestra problemática de nuestra investigación en el ámbito global, corresponde detallar las manifestaciones huelguista dadas en diferentes países de nuestra región, con el afán de corroborar que no es una problemática solo de nuestro país, sino que se replica en diferentes países de nuestra región; en ese sentido, solo para poner de ejemplo haremos mención algunas cifras de países vecinos:

Caso chileno: Conforme a las estadísticas más recientes elaboradas por el Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES, 2018) en colaboración de dos instituciones presentadas en un informe donde se detalla que en el sector público en el año 2016 se realizaron 127 huelgas; asimismo, en el año 2017 se realizaron 118 huelgas, así para mayor detalle presentamos la tabla expuesta en el mencionado informa donde se muestra la evolución de huelgas tanto en el sector público como privado:

Figura 1.

Número de huelgas en el sector público y privado (1990-2017)



Caso argentino: Conforme a los últimos reportes estadísticos de la Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo del Ministerio de Producción y Trabajo (2020) se tiene que en sector público o estatal las huelgas o paros son constantes, muestra de ellos son las cifras que se detallan en el siguiente gráfico:

Figura 2.

Conflictos con paro, huelguistas y jornadas de paro según ámbito institucional del empleador 2006 - 2020

C1. Conflictos con paro, huelguistas y jornadas de paro según ámbito institucional del empleador 2006-2020									
Año	Conflictos con paro <sup>1</sup> por ámbito institucional del empleador			Huelguistas por ámbito institucional del empleador			Jornadas de paro por ámbito institucional del empleador		
	Total	Estatal	Privado	Total	Estatal	Privado	Total	Estatal	Privado
2006	785	487	313	1.074.882	775.503	299.379	5.972.813	5.243.482	729.331
2007	851	561	298	1.064.768	822.231	242.537	7.820.255	6.907.062	913.193
2008	849	544	326	1.793.595	993.397	800.198	8.300.793	7.000.696	1.300.097
2009	888	574	338	1.434.223	864.719	568.529	8.925.191	7.383.395	1.548.621
2010	958	579	394	1.401.662	891.464	510.198	6.674.058	5.293.467	1.380.591
2011	961	615	357	1.059.256	749.014	309.267	4.133.785	3.512.584	619.251
2012	1.217	805	434	1.490.971	976.046	514.925	8.189.703	6.993.644	1.196.059
2013	1.211	792	439	1.393.060	969.914	423.146	7.643.731	6.795.775	847.956
2014	1.336	868	482	1.458.238	964.818	493.420	11.057.860	10.170.655	866.164
2015	1.235	807	442	1.147.777	732.167	415.610	4.955.667	4.210.105	745.562
2016	1.321	862	484	1.705.169	1.199.300	505.869	10.385.401	9.378.187	1.011.998
2017	1.010	687	334	1.266.601	944.028	309.165	10.648.393	9.922.746	717.518
2018	833	547	306	1.303.493	950.323	353.669	12.273.316	11.094.063	1.179.403
2019	873	516	370	1.068.856	711.253	357.603	6.164.329	5.545.926	618.403
2020	842	468	389	1.099.495	723.643	375.852	6.877.641	5.051.827	1.825.814

En base a las estadísticas expuestas de los países vecinos de Chile y Argentina se desprende que en el sector público o estatal la huelgas y paros son constantes, superando a todos los producidos en nuestro país de forma amplia, en consecuencia, la problemática de la interrupción de la prestación de los servicios públicos se da no solo en nuestro país sino también en otros países lo que afecta gravemente los ciudadanos quienes acuden a los centros de salud, centros educativos o entidades de la administración de justicia.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la restricción de la huelga en el sector público frente a la prestación de manera ininterrumpida de aquellos servicios considerados como imprescindibles (Huacho -2020)?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales y el derecho a la huelga en el sector público?
- ¿Qué relación existe entre la prestación ininterrumpida del servicio públicos esenciales y los medios alternativos de solución de controversias?

### **1.4. Antecedentes**

#### **1.4.1. Antecedentes internacionales**

Cadena (2013) en su trabajo final de grado titulado: “Libertad sindical de los servidores públicos. Caso colombiano”, presentado ante la Universidad Nacional de Colombia para optar por el título de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En este trabajo de investigación colombiano, la tesista tiene como propuesta de investigación analizar los alcances de los derechos laborales de los servidores públicos, desde una postura interna y externa en Colombia, a fin de plantear algunas alternativas en formas de retos.

Asimismo, refiere que los fundamentos para investigar sobre el tema son la existencia de barreras que tienen los trabajadores del sector público, lo que se manifiesta al momento de solicitar derechos laborales de forma colectiva, así como mejorar las condiciones laborales, lo que ocasione que utilicen medios de presión.

Después de realizar un análisis doctrinal y jurisprudencial la tesista llega a las siguientes conclusiones o retos:

1. Fortalecer la negociación colectiva en la realidad de los trabajadores públicos.
2. Delimitar una adecuada tipología básica de los niveles de empleados públicos.
3. Fortalecer el sistema de formación de los sindicatos. Capacitar de forma rigurosa y adecuada a los diferentes sindicatos de trabajadores del sector público.
4. Delimitar de forma exacta los servicios públicos esenciales que pueden ser un fundamento para limitar el derecho a la huelga.
5. Establecer procedimientos de negociación colectiva participativos, adecuados, concatenados, coordinados y centralizados. (pp. 177-179)

Clavel (2017) en su tesis titulada: “Necesidad de reglamentar la huelga en los servicios públicos esenciales”, presentada ante la Universidad Mayor de San Andrés, para la obtención del grado de maestro, realiza la problematización esbozando las siguientes interrogantes: ¿Es viable el trámite que la Ley General del Trabajo exige

para ingresar a la huelga? ¿El derecho a la huelga está correctamente legislado? ¿Se cuenta con una normativa que diferencie la regulación de huelga en los servicios públicos en general con huelga en los servicios esenciales? ¿Se podrá dar la huelga legal en Bolivia?

Asimismo, se propuso lograr los siguientes objetivos: A) Proponer una reglamentación de la huelga en los Servicios Públicos Esenciales(principal), a) Demostrar que la huelga en la legislación boliviana es viable, b) Establecer que en la actual legislación no existe distinción entre la huelga legal en servicios públicos con la huelga en los servicios públicos esenciales c) Viabilizar el derecho a la huelga legal, aspecto que a la fecha no se da porque la mayoría de las huelgas son declaradas ilegales.

Y como posible solución, se propuso la siguiente hipótesis propositiva. “La inexistencia de una regulación adecuada con relación a los servicios públicos esenciales permite que los trabajadores ingresen en huelga y se paralicen frecuentemente estos servicios”

Por último, el tesista llega a sus conclusiones, de los cuales enlistaremos los más principales:

- a. El conflicto colectivo es aquella oposición, pugna, discordancia y lucha laboral que comúnmente se desarrollan entre trabajadores y empleadores, de forma personal o sindicalizada.
- b. La sindicalización, es un derecho reconocido y garantizado en Bolivia, y también por normas internacionales, como medio de defensa, representación, de los trabajadores.
- c. La huelga desde una postura positiva es un procedimiento que permite solucionar los conflictos laborales, tiene la categoría de

derecho adjetivo debido q que permite solución de forma sustantiva un conflicto. En la normativa boliviana la huelga ostenta la calidad de un derecho que puede ser ejercido legalmente por los trabajadores y que les permite interrumpir sus actividades laborales solicitando en reconocimiento de derechos laborales.

- d. Los servicios públicos esenciales son todas aquellas actividades pueden ser industriales o mercantiles de las que derivan prestaciones vitales o necesarias para la vida de la comunidad.
- e. La defensa de los derechos de todos los ciudadanos es un acto que le corresponde al Estado boliviano, por lo tanto, es el Estado boliviano como manda la Constitución Política del Estado Art. 159 parágrafo II el obligado a establecer las formalidades legales que direccionen los derechos de todas las personas miembros del Estado. Por tanto, establecer una diferencia entre los servicios públicos y los servicios públicos esenciales es absolutamente necesario. (pp. 115-116)

#### **1.4.2. Antecedentes nacionales**

Paul (2017) en su trabajo académico titulado: Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa, presentado ante la Pontificia Universidad Católica del Perú, con el objetivo de optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, realiza un análisis doctrinario y jurisprudencia sobre el derecho a la huelga en el sector público y la autora señala que:

La negociación colectiva es un derecho que se materializa como un mecanismo importante para mejorar los derechos laborales de naturaleza patrimonial y extra

patrimonial de los trabajadores de cualquier sector; no obstante, el ejercicio del derecho a la huelga en el sector público se encuentra limitado normativamente. (p. 2)

Haro (2016) en su tesis titulada: La relación estado empleador – servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública, presentada ante la Universidad de Lima para optar por el Grado de Maestro en Derecho Empresarial.

En la presente investigación el tesista se propone como objetivo: Demostrar jurídicamente que la aplicación del nuevo régimen del servicio civil colisiona con el derecho a la negociación colectiva afectando a los servidores públicos del Perú, arribando dentro de sus conclusiones a señalar que:

Los fundamentos jurídicos que permiten confirmar la afectación del derecho de negociación colectiva son los siguientes: Los artículos 40 al 45 de la Ley del Servicio Civil relacionados a la Negociación Colectiva, el Derecho a la Negociación Colectiva de los servidores públicos tiene fundamento constitucional en el artículo 42 de la Constitución Política del Estado y el Derecho a la Negociación Colectiva se encuentra garantizado por los Convenios 87,98 y 151 de la O I T. (p. 101)

### **1.5. Justificación de la investigación del problema**

El desarrollo de este apartado se lleva a cabo explicando aspectos relacionados a la huelga en el sector público y a los servicios públicos, relevancia social, implicancias, prácticas de necesidad, valor teórico y utilidad metodológica que amerita el estudio de un determinado tema, en nuestro tema son los siguientes:

La importancia del presente trabajo de investigación radica en su relevancia social, pues las huelgas han estado presentes a lo largo de nuestra historia, por una parte, como un medio de obtención de beneficios laborales y, por otro lado, en el caso de que afecten servicios públicos esenciales como causa de estragos, desigualdades

y perjuicios a los usuarios. Se puede inferir en la lectura de la propuesta de investigación, que la restricción del derecho a huelga de los trabajadores implica un acto irracional; sin embargo, ello está justificado en la existencia de medios de solución de conflictos colectivos y la especial importancia de la continuidad de los servicios públicos esenciales.

Las implicancias prácticas de nuestra investigación se deben a que los resultados teóricos sean de aplicabilidad en la realidad, pues en esencia busca estructurar los fundamentos y determinar la viabilidad de la restricción del derecho subjetivo de huelga, en busca de que se mantenga la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales.

El valor teórico de nuestra investigación, se debe a que busca incorporar sus resultados al Derecho Laboral Colectivo, a fin de que sea la comunidad académica la ponga en debate y fortalecer el contenido académico del derecho a la huelga y los servicios públicos esenciales, a fin de mejorar la realidad problemática de la prestación de servicios que satisfacen necesidades básicas.

Por último, la justificante metodológica de nuestra investigación se materializa en las diferentes técnicas y herramientas metodológicas puestas en práctica para obtener los resultados de nuestra investigación, las cuales podrán ser utilizadas en futuras investigaciones con similitudes a la nuestra.

## **1.6. Limitaciones y delimitación de la investigación**

Nuestra investigación, llegó a presentar las siguientes limitaciones en su desarrollo y ejecución: Primero, la propuesta de investigación es la posibilidad de restringir el derecho de huelga en el sector público, con el objetivo de evitar los estragos que ocasionan estos cuando afectan la continuidad de los servicios públicos esenciales, pero para fundamentar esta propuesta se debe realizar una ponderación

entre el derecho que se propone restringir con los derechos que se busca proteger, lo cual es un proceso de especial dificultad. Segundo, en el presente tema de investigación que implica la restricción de un derecho en busca de la protección de otro, supone la contraposición de dos sujetos que ejercitan los derechos contrapuestos; por un lado, tenemos a los trabajadores y por el otro a los usuarios de los servicios públicos esenciales. La dificultad radica en que estos sujetos son ciudadanos de primordial protección por el Estado.

En lo que respecta a la delimitación del estudio en ciernes, diremos que éste estuvo circunscrito geográficamente a la ciudad de Huacho, en donde se desarrollan importantes actividades de Entidades del sector público, de entre ellas la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, cuyo campus universitario se encuentra ubicado en la misma ciudad de Huacho, comprensión de la Provincia de Huaura, Región Lima; de otro lado, en la delimitación temporal, se precisa el estudio en el año 2020, periodo en el cual fueron obtenidas los datos del trabajo de campo.

## **1.7. Objetivos de la investigación**

### **1.7.1. Objetivo General**

- Determinar la relación existente entre la restricción de la huelga en el sector público frente al logro del servicio prestado de manera ininterrumpida a favor del ciudadano de aquellos servicios considerados como imprescindibles (Huacho - 2020)

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- Determinar la relación existente entre la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales y el derecho de huelga en el sector público.

- Determinar la relación existente entre la prestación ininterrumpida del servicio públicos esenciales y los medios de solución de controversias.

## **1.8. Hipótesis**

### **1.8.1. Hipótesis general**

- Entre la restricción de la huelga en el sector público frente al servicio prestado de manera ininterrumpida de aquellos servicios considerados como imprescindibles existiría una relación significativa positiva.

### **1.8.2. Hipótesis Específicas**

- Entre la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales y el derecho a la huelga en el sector público existe una relación inversa.
- Entre la prestación ininterrumpida del servicio públicos esenciales y los medios alternativos de solución de controversia existe una relación efectiva.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. La huelga

#### 2.1.1. Evolución histórica de la huelga en el Perú

En la época del virreinato se realizó la primera manifestación de la huelga en nuestro país, en específico en el año 1684 cuando el virrey Melchor de Navarra y Rocafull inicio un proceso de construcción de murallas en la ciudad de Lima en busca de proteger la ciudad de los ataques de corsarios y piratas, motivo por el cual se contrató a los negros mulatos libertos y esclavos para que construyan la muralla a cambio de un pago diario de 5 reales; empero, días después de haberse iniciado la construcción ellos no se presentaron a trabajar requiriendo que se les debería pagar 6 reales diarios, constituyendo en el primer acto de huelga ejercida por un grupo de trabajadores (Bedoya, 1960).

En la época republicana de nuestro país en el año 1883, se inició una de las primeras huelgas en esta época histórica de nuestro país, nos referimos a la huelga realizada por los tipógrafos, quien exigiendo mejores salarios iniciaron una huelga el 16 hasta el 25 diciembre de 1883 (Iziga, 1994).

En esta misma época, se realizó la famosa huelga de los panaderos que se inició el 4 de enero y culminó el 11 de enero del año 1887, trabajadores que se movilizaron solicitando a su empleador mejores condiciones laborales y salariales; esta manifestación originó la creación de la aún vigente Sociedad Obrera de Panaderos "Estrella del Perú" el día 10 de abril del año 1887.

Por otra parte, se tiene la famosa huelga de los tejedores de Vitarte que se inició el día 26 de agosto del año 1896, donde más de 300 trabajadores solicitaban la reducción de horas laborales y el aumento de los salarios, situación que rescata el

historiador peruano Basadre (2005) señalando que: “*en aquella época se trabajaba en Vitarte más o menos de 7 de la mañana a 9 de la noche, con una hora de descanso para el almuerzo y otra para la comida*” (p. 3652)

Una huelga general en nuestro país se desarrolló por primera vez en el año 1911, que se originó porque el día 18 de marzo de 1911 un grupo de 350 los trabajadores tejedores de Vitarte iniciaron una serie de reclamos a su empleador, tales como la reducción de horas de trabajo, aumento del salario y la reducción del precio de los productos de subsistencia en el tambo de la fábrica, dichos reclamos ocasionaron el desalojo forzoso de sus familias de las viviendas otorgadas por el empleador. Así un grupo de dichos trabajadores se trasladaron a la ciudad de Lima, iniciando una mediación por intermedio de la Asamblea de Sociedades Unidas y Confederación de Artesanos lo que no llegó a buen puerto, por lo que el 10 de abril de 1911 se inició la primera huelga general en el Perú, que tuvo una participación masiva de trabajadores lo que ocasionó que al día siguiente se llegase a firmar un acuerdo.

Poco tiempo después, en el gobierno del presidente Billinghurst con fecha 24 de enero de 1913 se emitió un decreto supremo que por primera vez se regula el ejercicio de la huelga en nuestro país, norma legal que establecía en su artículo 2º lo siguiente:

Cuando el patrón, por cualquier motivo se niegue a atender las peticiones de los delegados obreros, que serán formuladas por escrito, podrá dentro de un plazo no mayor de 24 horas, designar uno o más árbitros, para que en unión de los que designen los obreros, resuelvan las controversias. Los obreros designarán, dentro de las 24 horas subsiguientes un número de árbitros igual al designado por los patrones.

A esta norma legal le siguieron diferentes normativas, tales como Constitución Política del Perú de 1920, Decreto Ley N° 7166 del 28 de mayo del año 1931, Ley N° 8930 del 3 de agosto de 1939 y entre otros que regulaban varios aspectos del ejercicio de la huelga pero que no los reconocían como un derecho.

Los trabajadores siderúrgicos realizaron una huelga en la ciudad Chimbote en el año 1960, debido a la muerte de algunos trabajadores en una confrontación con efectivos policiales. Al año siguiente, los docentes iniciaron una huelga la cual duró un mes aproximadamente, entre marchas, mítines y huelgas de hambre.

A estos hechos le siguió una reestructuración del principal organismo sindical, pues la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) por las diferentes pugnas de poder en el año 1968 se reestructuró para convertirse en la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)

Posteriormente durante el gobierno de Velasco Alvarado, en el año 1971 se promulgó el Decreto Supremo N° 006-71-TR, que regulaba el ejercicio de las huelgas y las relaciones colectivas.

Cuatro años después nuestro país sufrió del caos y el terror por una huelga, la cual fue realizada por efectivos policiales de la guardia civil, quienes motivados por una agresión que sufrió un efectivo policial por parte del general EP Enrique Ibáñez Burga, jefe de la Casa Militar, a razón de haber permitido que los periodistas se acercaran al presidente Velasco Alvarado. Lo que ocasionó que los efectivos policiales de la comandancia a la que pertenecía el efectivo policial agredido y demás efectivos de la guardia civil de la ciudad de Lima el día 3 de febrero de 1975, decidieran no salir a custodiar, acompañándolo de solicitudes como una disculpa a la guardia civil, aumento

salarial, y entre otros; esta situación ocasiono que la Fuerzas Armadas interviniera ocasionando muertes, lesiones y daños patrimoniales.

Los años 1977 y 1978 son catalogados por la época del auge huelguista, debido a que para el año 1977 ya se habían reconocido un aproximado de 4000 sindicatos, organizaciones que eran esenciales para el ejercicio de la huelga.

Así después del golpe de Estado al gobierno de Velasco Alvarado por parte del General Morales Bermúdez, en el año 1977 se convocó a una asamblea constituyente para la creación de una nueva carta magna, lo que originó la Constitución Política de 1979, lo que es un hecho esencial para la huelga en nuestro país, pues en su artículo 55° reconoce a la huelga como un derecho de los trabajadores que están sujeto a las disposiciones legales; asimismo, en su art. 61° reconoce que los servidores públicos también pueden sindicalizarse y ejercer la huelga, exceptuando a los funcionarios del Estado con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza ni a los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales.

En el mismo año de la entrada en vigencia de una nueva constitución, el Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Perú (SUTEP) realizó la huelga más larga en nuestro país, la inició el 94 de junio de 1979 y duró más de 118 días.

Los años 80 se caracterizó por ser una década de muchas crisis económicas, políticas, problemas climáticos y muchos actos huelguistas, así según registros oficiales en el año 1981 se realizaron 871 huelgas con la participación de 857 mil trabajadores, al año siguiente se realizaron 809 realizadas con la participación de 572 mil trabajadores.

Así en el gobierno de Alana García no fue ajeno a los actos de huelga, teniendo a la huelga realizada por los maestros, tales como la realizada del 8 hasta el 26 de

mayo de 1986 que se culminó sin ninguna gloria y el 8 de junio hasta el 10 de julio de 1988 en la que los maestros lograron el aumento por costo de vida, el nombramiento de maestros contratados que siguen estudios de Pedagogía, la profesionalización de auxiliares de educación y el tercera huelga realizada del 15 hasta el 29 de mayo de 1990 con la cual los maestros lograron la promulgación de la Ley N° 25212-Ley del Profesorado.

En el primer año del Gobierno de Alberto Fujimori, los maestros iniciaron una nueva huelga con fecha 8 de mayo de 1991 que ocasionó una fuerte respuesta del Estados pues se denunciaron detenciones ilegales, secuestros, desapariciones, torturas y asesinatos de los maestros en Ayacucho, Pucallpa, Huancavelica, Tarapoto y Puno, actos que fueron atribuidos al Partido Comunista Peruano (Sendero Luminoso), Policía Nacional del Perú, fuerzas paramilitares y Ejército peruano.

Al año siguiente de lo sucedido, con fecha 26 de junio de 1992 se emitió el Decreto Ley 25593–Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que recién tuvo reglamento 10 años después como la promulgación del Texto Único Ordenado mediante el Decreto Supremo 010-2003-TR.

En el año 1993 entro a regir en nuestro país una nueva constitución que siguiendo la línea de su predecesora reconocía en sus art. 28° a la huelga como un derecho, agregando el derecho de sindicación y la libertad sindical de los trabajadores, estableciendo en sus art. 42° una limitación a los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional; del mismo modo en sus art. 153° a los Jueces y Fiscales.

Después de culminada la dictadura de Alberto Fujimori en el Gobierno de Alejandro Toledo, en el años 2003 se inició una masiva realización de huelgas, que comenzó como los maestros el 12 de mayo del 2003, a ellos le siguieron los campesinos, también el día 27 de mayo del mismo años las enfermeras y médicos, del mismo modo los trabajadores del poder judicial lo que ocasiono que la Confederación General de Trabajadores del Perú el 22 de Mayo realizará una marcha de solidaridad, huelgas que ocasionaran que el 27 mayo el gobierno decrete un estado de emergencia.

Al año siguiente, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) convocó a un aproximado de 150 de sindicatos el día 14 de julio iniciaron una huelga general; sin embargo, no tuvo mucha trascendencia pues un 98% de los trabajadores acudieron a sus centros de trabajo.

Años posteriores se realizaron huelgas de envergadura como las realizada por los maestros y médicos en el año 2017, para conocer una mejor evolución de estos actos huelguista presentamos el siguiente cuadro:

### **Figura 3.**

#### *Huelgas en el Perú (1970 – 2019)*

<b>Año</b>	<b>Total de huelgas</b>	<b>Total de trabajadores comprendidos</b>	<b>Total de horas-hombre perdidos</b>
1970	345	110 990	5 781 854
1971	377	161 415	10 881 952
1972	409	130 643	6 331 012
1973	788	416 251	15 688 686

1974	570	362 737	13 413 036
1975	779	617 120	20 269 428
1976	440	258 101	6 822 220
1977	234	406 461	6 543 350
1978	364	398 387	36 144 734
1979	653	841 144	13 410 735
1980	739	481 484	17 918 890
1981	871	856 915	19 973932
1982	809	572 263	22 750 879
1983	643	785 545	20 300 000
1984	509	694 234	14 081 764
1985	579	237 695	12 228 220
1986	648	249 374	16 867 444
1987	720	309 407	9 67 930
1988	814	693 252	38 274 969
1989	667	208 235	15 223 166
1990	613	258 234	15 067 880
1991	315	180 728	8 880 886
1992	219	114 656	2 319 379
1993	151	41 474	2 167 764
1994	168	62.940	1.936.647
1995	102	28.182	1.048.753
1996	77	36.242	1.399.886
1997	66	19.196	319.414

1998	58	17.333	323.168
1999	71	52.080	724.260
2000	37	5.280	181.691
2001	40	11.050	488.930
2002	64	22.925	912.648
2003	68	37.323	881.362
2004	107	29.273	582.328
2005	65	19.022	478.738
2006	67	19.565	446.584
2007	73	48.096	2.216.520
2008	63	34.011	1.520.960
2009	99	36.114	1.452.466
2010	83	30.606	1.279.380
2011	84	26.770	1.799.416
2012	89	25.845	1.878.696
2013	94	26.736	1.573.202
2014	95	40.681	3.153.018
2015	47	32.066	1.925.632
2016	41	20.463	3.084.056
2017	45	56.610	3.006.494
2018	54	21.496	738.864
2019	67	110.154	2.085.856

Fuente: Ministerio del Trabajo (2013) e INEI (2020)

## **2.1.2. Aspectos generales del derecho a la huelga**

### ***2.1.2.1. Derecho colectivo del trabajo***

El derecho laboral es una rama del derecho público que regula las relaciones interpersonales entre los trabajadores y empleadores, así para entender y estudiar mejor el derecho se subdivide en dos, la primera es el derecho individual del trabajo que estudia el vínculo del trabajador individual con el empleador y la segunda es el derecho laboral colectivo que estudia los vínculos colectivos que pueden generar los trabajadores con sus similares, del mismo modo los empleadores.

Así en palabras del profesor Anacleto (2015) el derecho colectivo del trabajo es la rama del Derecho del Trabajo que estudia las relaciones colectivas de los trabajadores y de los empleadores que se agrupan en defensa de sus derechos e intereses, siendo el caso de los trabajadores en pleno ejercicio de su derecho a la libertad sindical.

En la doctrina argentina, el jurista De Diego (1992) señala que el derecho colectivo del trabajo:

Se encarga de reglamentar los derechos, deberes y relaciones entre la los trabajadores sindicalizados y el empleador o la agrupación de empleadores en una entidad que representa a un grupo de determinado sector empresarial (pp. 683-684)

Por último, corresponde detallar los caracteres esenciales del derecho laboral colectivo, siendo una de ellas que es una parte del derecho laboral, también es un regulador de derecho u deberes de la asociación de trabajadores y también el sindicato cobra relevancia por ser la institución que materializa la voluntad de un grupo de

trabajadores y la que les permite defender o reclamar sus derechos y condiciones laborales.

### **2.1.2.2. Definición**

La huelga es un derecho fundamental amparado por nuestra constitución política (art. 28º), este derecho supone que los trabajadores después de haber agotado todo el proceso de la negociación colectiva (trato directo, conciliación, mediación arbitraje) pueden realizar una huelga, que consiste en la suspensión de las actividades laborales que realizan los trabajadores

En la doctrina nacional Mesinas y García (2008), refieren que la huelga:

Es una manifestación de la culminación de la negociación directa, que se materializa con la paralización de las actividades laborales por parte de los trabajadores, que debe ser consensuada por todos en conjunto, por lo que supondrá el abandono del lugar de labores. (p. 230)

De lo que se puede inferir que la huelga es la etapa post-negociación colectiva, que tiene como característica principal la paralización de las labores. Asimismo, Jiménez (2007) refiere que: “Mediante la huelga se suspende colectivamente las actividades laborales y de forma consensuada y voluntaria por los trabajadores y ejecutada de forma pacífica y abandonando el lugar donde desarrollan las actividades laborales” (p. 5).

En profesor peruano Anacleto (2015), sostiene que: “*La huelga consiste en la paralización de las actividades laborales en una institución o establecimiento, por aquiescencia de los empleados, teniendo como objetivo el presionar al empleador para*

*satisfacer el interés de la colectividad*" (p.635). Por su parte, De la Cueva (1959) comenta que:

La huelga hace referencia al ejercicio de la facultad legal de la pluralidad de empleados para acordar la suspensión del trabajo en la entidad, considerando con antelación el cumplimiento de las formalidades legales, con el propósito de lograr la satisfacción de los intereses colectivos de ellos. (p. 786)

Asimismo, en la doctrina se identifica conceptos de huelga que hacen alusión a que se trata de un fenómeno colectivo compuesto por una conducta acordada en salvaguarda del interés de la colectividad que se refleja en una paralización lícita de las labores, con la finalidad de tener éxito en las reivindicaciones de los empleados. Por su parte, Ojeda (2003) manifiesta que:

La huelga es aquella suspensión de las labores que han sido acordadas por la colectividad de los empleados de las empresas o instituciones, a efectos de que sus pretensiones de carácter laboral sean aceptadas o reconocidas por su empleador. (p.426)

En atención a lo expuesto, es de indicar que la huelga es una manifestación realizada por los empleados, quienes tienen la facultad de abstenerse momentáneamente de sus obligaciones contractuales, con el propósito de lograr obtener mejoras laborales por parte de su empleador, por lo que la huelga es un medio para conseguir los objetivos relacionados al interés de los empleados.

En la doctrina internacional Corte (1991) desde una perspectiva restrictiva refiere que huelga:

Es el resumen de los conflictos en el empleador y los trabajadores del sector privado que se encuentra relacionados por un contrato laboral, en el que se debaten solicitudes relacionadas con la situación laboral de los trabajadores huelguista. No se puede comparar con las manifestaciones que se realizan contra el estado, por lo trabajadores o empleados públicos a fin de que las diferentes entidades estatales realicen acciones de índole económico y social en su favor (pp. 66-67)

Por su parte, Gonzáles y Valencia (2019) señalan que:

La huelga es un derecho que se origina como unos mecanismos de presión que ostentan los trabajadores en contra de sus empleadoras, utilizado para equipararse con sus empleadoras, pues se encuentran en una situación de desigualdad, buscando por sus intermedios beneficios laborales y sociales (p. 6)

Por tanto, la huelga es un derecho que se proyecta como un medio para el ejercicio de presión sobre el empleador, a fin de que disponga el otorgamiento o cambio para mejor de derechos o condiciones laborales.

En ese sentido, en palabras de Palomeque (2007) la huelga es:

El derecho que tienen los trabajadores de solicitar mejorar laborales y sociales utilizando los diferentes instrumentos de presión, las cuales puede recaer en la prestación y producción de servicios y bienes respectivamente, cuando con ello se ocasiona o se puede ocasionar un mal más grave que el que los trabajadores experimentarían su reivindicación o pretensión no tuviera éxito alguno (p. 441)

En base a todo lo expuesto, podemos definir a la huelga como aquella suspensión laboral acordada por la mayoría de los empleados de una entidad pública o privada, previa consideración de las formalidades establecidas en la norma, que tiene por finalidad obtener mejoras en las condiciones laborales para la colectividad de los trabajadores.

### **2.1.2.3. Fines**

En cuanto a este apartado, Anacleto (2015) menciona que:

La huelga debe lograr un fin, siendo éste el alcanzar el reconocimiento de una prestación de tipo profesional o económica. En este sentido, resulta insuficiente la sola expresión de un deseo, pues en la huelga es imprescindible que se busque un fin concreto, en aras de defender las pretensiones obtenidas o lograr la satisfacción de los intereses colectivos de los empleados. (p. 639)

### **2.1.3. Tipos de huelga**

La huelga puede clasificarse teniendo en consideración las circunstancias y situaciones que lo rodean, cuya clasificación se desarrolla de forma sucinta a continuación:

#### **2.1.3.1 Huelgas lícitas e ilícitas**

En cuanto a este apartado, la huelga se clasifica en lícitas e ilícitas en razón a si los empleados observaron previamente las formalidades establecidas en la ley para decidir iniciar la huelga, pues, si hubo dicha observancia la huelga es lícita, de lo contrario, es ilícito.

### **2.1.3.2. Huelgas en los sectores público y privado**

Este aspecto guarda relación con el sector de trabajo, una huelga en el sector público es cuando los empleadores que deciden realizar la suspensión laboral pertenecen a una institución privada, mientras que los que forman parte de una institución pública estarán dentro de las huelgas del sector público.

### **2.1.3.3. Nacionales, regionales y locales**

Esta clasificación hace referencia al campo territorial en el cual se desarrolla la huelga, pudiendo ser a nivel local, o cuando involucren un mayor territorio será a nivel de provincia o región y si se da en todo el país será a nivel nacional. (Anacleto, 2015, p. 642)

### **2.1.3.4. Continuativas, temporales o alternativas**

En relación al desenvolvimiento de la huelga, esta puede suscitarse en un tiempo indefinido hasta que se logre arribar a una solución, también puede darse por un lapso de tiempo limitado o en el caso de una huelga alternativa esta se desarrolla en periodos intercalados de suspensión de labores y continuación de las actividades laborales.

### **2.1.3.5. Total y escalonada**

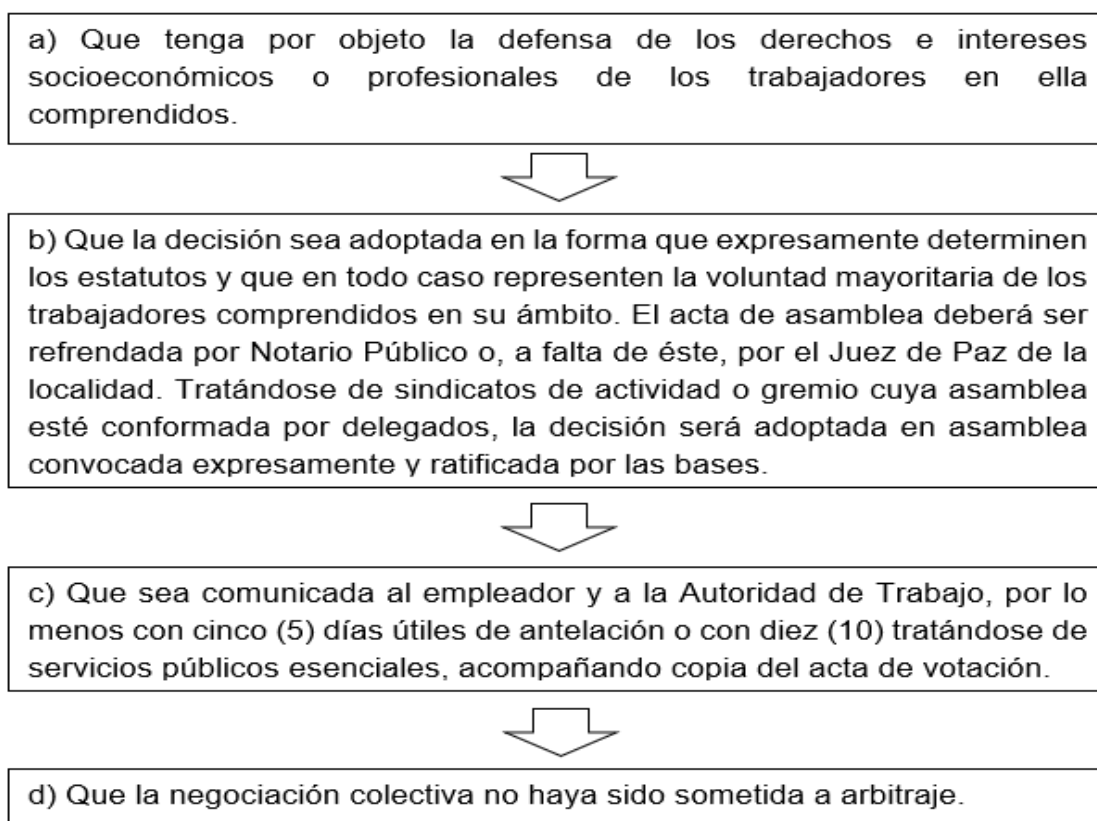
En esta clasificación, es de señalar que existe otra forma de desarrollo de la huelga, la cual puede ocurrir de manera simultánea con la participación de todo el sector de los empleados involucrados o también puede darse la situación de que la manifestación se lleve a cabo de manera escalonada, programando en diferentes fechas la participación de una parte del sector de trabajadores y luego la restante, rotando sucesivamente. (Anacleto, 2015, p. 642)

### 2.1.4. Requisitos de la huelga

La huelga por ser un mecanismo de presión no puede ser iniciado sin cumplir ciertos parámetros, es por ello que en el artículo 73° del D. S. 010-2003-TR se establece requisitos que deben de cumplirse antes de iniciar una huelga, los cuales resumiremos en el siguiente gráfico:

#### Figura 4.

#### *Requisitos para iniciar la huelga – artículo 73 D.S. 010-2003-TR*



#### 2.1.4.1. Titularidad del derecho a la huelga

Al respecto, el Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N°010-2003-TR, ha establecido en sus artículos 72° y 7° que la titularidad del ejercicio del derecho a la huelga pertenece a los empleados en sentido extenso, siempre y cuando, la decisión haya sido arribada

en la forma que ha establecido de manera explícita determinada norma y el estatuto de la organización sindical.

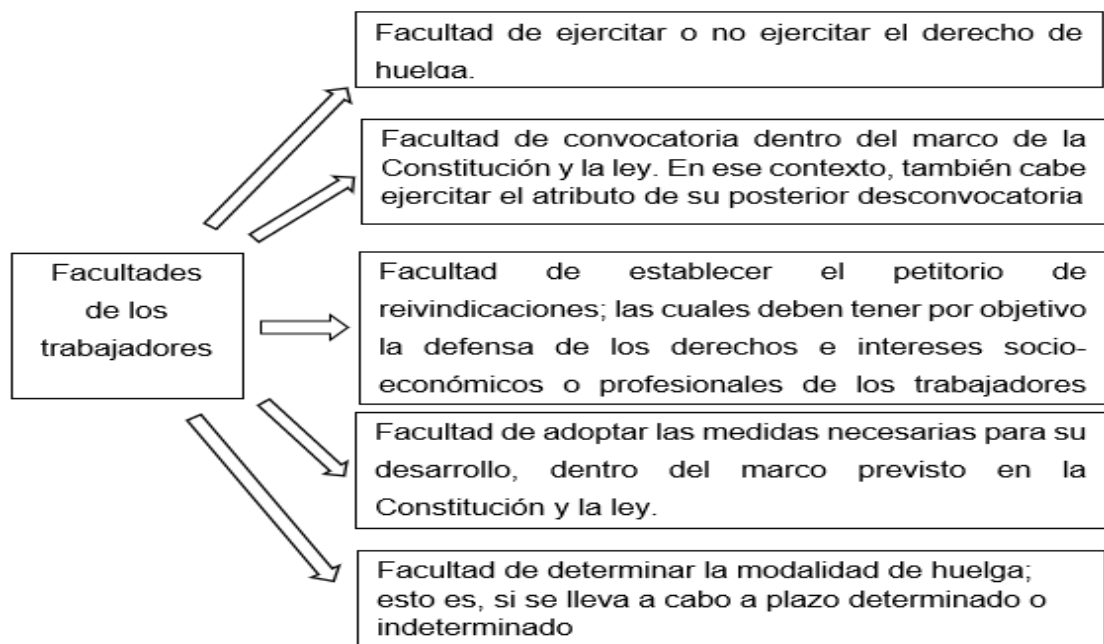
Elías (1995) sostiene que: “Los empleados en general son quienes tienen la facultad de ejercer el derecho a la huelga, en otros términos, son los trabajadores mas no la asamblea sindical los que conciertan la realización de la huelga.” (p.278)

#### 2.1.4.2. Facultades del ejercicio de la huelga

Al iniciarse una huelga cabe la interrogante; ¿Qué es lo que pueden hacer los trabajadores?, ante ello nuestro Tribunal constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 0008-2005-AI/TC señala que entre las atribuciones vinculadas al derecho de huelga aparecen un conglomerado de facultades, las cuales resumiremos en el siguiente gráfico:

**Figura 5.**

*Facultades de los trabajadores*



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

#### **2.1.4.3. Efectos de la huelga**

Los efectos que ocasiona la huelga se describen a continuación:

##### **a) No se devengan los salarios:**

Este efecto incide directamente en el empleado, quien durante la manifestación de la huelga suspenderá sus actividades laborales, siendo que por el tiempo de su inactividad laboral no se devengará su salario, salvo en casos excepcionales, por ejemplo, cuando la huelga se cause por incumplimiento grave del empleador. (Anacleto, 2015, p. 647)

##### **b) Se suspende la actividad productiva:**

Este efecto recae sobre el empleador, quien se ve perjudicado por la pérdida de producción de bienes o servicios, debido a la abstención de las actividades laborales por parte de sus empleados. (De Diego, 1992, pp. 816-817)

#### **2.1.4.4. Límites al ejercicio del derecho a la huelga**

Al respecto, el artículo 42° de la Constitución Política del Perú establece que no todas las personas que desempeñan un cargo público pueden ejercer el derecho a la huelga, toda vez que solo reconoce a los servidores públicos ejercer los derechos de sindicación y huelga, siendo los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, quienes no pueden ejercer el derecho a la huelga. Aunado a ello, el artículo 153° de la citada Constitución, prohíbe a los jueces y fiscales de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga.

### **2.1.5. Ilegalidad del ejercicio del derecho a la huelga**

En relación a este punto, se debe precisar que la declaración de la ilegalidad de la huelga causa efectos individuales y colectivos, los cuales pasamos a abordar de manera sucinta:

#### **2.1.5.1. Efectos individuales**

Los efectos individuales de la huelga se describen a continuación:

- ❖ No se devengan los salarios: Esto implica que la inactividad de las labores del empleado no origina el derecho a los salarios por el lapso temporal de la misma.
- ❖ El empleado puede ser intimado a deponer la medida: En este plano, el empleado al ser parte de una medida de fuerza ilegal puede ser intimado, a través de amenazas de recibir sanciones, e incluso de aplicarse el despido justificado. La jurisprudencia establece que la intimación debe realizarse de modo personal y fehaciente, otorgándose un tiempo razonable al empleado para que deponga la medida, estableciendo las medidas que se deberán adoptar en caso de que el empleado mantenga su actitud. (Anacleto, 2015, p. 649)
- ❖ El empleado puede ser despedido con justa causa: Esto quiere decir que el empleado que participe en una huelga ilegal puede ser despedido con justa causa, y sin derecho a acceder a alguna indemnización.

#### **2.1.5.2. Efectos colectivos.**

Los efectos colectivos de la huelga se detallan a continuación:

- ❖ Responsabilidad laboral y sindical: Esto hace referencia de que el hecho de promover una huelga ilegal por parte del sindicato puede ocasionar sanciones previstas en los estatutos o del sistema disciplinario.

❖ Responsabilidad civil por daños y perjuicios: Consiste en que los gremios y sus dirigentes que intervengan en una huelga ilegal puede causar responsabilidad por los daños y perjuicios, de la misma manera que debe responsabilizarse todo aquel que es sujeto derecho de derecho.

❖ Responsabilidad penal: En el caso de que en el ejercicio de la huelga ilegal se ocasionen delitos o hechos criminales cuyos autores o partícipes sean dirigentes gremiales, en caso se determine mediante sentencia condenatoria su responsabilidad penal por los hechos acaecidos, se les impondrá las sanciones penales correspondientes.

#### **2.1.6. Restricción del derecho a la huelga**

Como idea preliminar debemos señalar que la huelga es un medio o mecanismo, considerado por gran sector de la doctrina como el más eficiente para lograr mejorar laborales, así en palabras de Gonzáles y Valencia (2019) la huelga es: *“el mecanismo más efectivo de procurar la consecución de mejoras laborales y sociales”* (p. 8); en esa misma perspectiva Anacleto (2015) señala sobre la huelga que: *“Ha sido el arma poderosa, primordial y preponderante de que echó mano la clase trabajadora para imponer sus pedidos de reivindicaciones”* (p. 632)

Habiendo dejado claro que la huelga es concebida como un medio o mecanismo de la obtención de beneficios por parte de los trabajadores, corresponde detallar que el derecho a la huelga es un derecho subjetivo fundamental que faculta a un conjunto de trabajadores sindicalizados suspender en conjunto la actividad laboral.

Asimismo, conforme a la Teoría General del Derecho Contemporáneo, se ha dejado de la teoría que los derechos fundamentales o humanos eran absolutos, pues

estaban ligados a la naturaleza humana del sujeto que los ostentaba, sin embargo, esa idea ha sido claramente dejada en el pasado, pues en esa perspectiva el profesor Fernández (1994) señala que: *"El carácter limitado de los derechos es hoy una evidencia que no admite contestación alguna"* (p. 100).

A ello podemos agregar que, los derechos fundamentales nunca ha sido, no son ni puede ser derechos absolutos o ilimitados, debido a que todos sin excepción se encuentra a alguna limitación, ello se justifica principalmente a que los titulares de los derechos fundamentales son seres sociales que se vinculan con sus pares, por lo que debe limitar el ejercicio de sus derechos a fin de no ocasionar un conflicto con otro por el ejercicio abusivo o excesivo de un derecho.

Por su parte, el jurista español Brage (2015) señala que:

No existe ningún derecho fundamental que al momento de ser ejercido no se encuentre limitado, por lo que en su mayoría son derechos limitables o relativos, pues los sujetos que ejercen estos derechos se vinculan en una sociedad donde el ejercicio abusivo o excesivo de alguno de los derechos puede ocasionar conflictos, pues si existe un ejercicio ilimitado de un derecho fundamental podría colisionar con algún bien jurídico protegido de la sociedad. (p. 15)

Asimismo, a pesar de que no se pueda restringir el ejercicio de un derecho subjetivo, dicho ejercicio se encuentra condicionado a determinados límites previstos de forma expresa o implícita; en esa perspectiva el profesor Cea (2002) refiere que los derechos fundamentales son: *"Atributos que jamás tienen alcance absoluto, pues si lo poseyeran se convertirían en prerrogativas típicas de un déspota que obra, con rasgos ilícitos o abusivos"*(p. 58)

Por su parte, el jurista chileno Tortora (2010) señala que:

Los derechos fundamentales al momento de ser ejercitados deben estar supeditado a alguna restricción con la finalidad de mantener en armonía la convivencia social. Situación que no es contraria a la idea de que el ser humano es el centro de la sociedad, por el contrario, refuerza la idea de una comunidad de que los seres humanos convivan de forma pacífica y sin sobrepasar a sus pares. (p. 168)

También debemos precisar que las limitaciones a los derechos fundamentales, que permiten que éstos no ostente un carácter absoluto y tenga un grado de relatividad son condicionantes que permiten el desarrollo de la vida en sociedad del ser humano mediante un acto de restricción y constrictión, así en palabras de Fernández (2002) son:

Aquellas limitaciones impuestas a un derecho fundamental al momento de ser ejercida, de modo que algún ejercicio que sobrepase los límites impuesto, será considerada antijurídica y ocasionará al sujeto la responsabilidad de una infracción, que ha de estar previsto en el ordenamiento jurídico. (p. 695)

Dejando claro la categoría de derecho subjetivo colectivo de la huelga y la relatividad de los derechos fundamentales según la Teoría General del Derecho, corresponde señalar que la huelga como todo derecho no tiene el carácter absoluto, es decir, es susceptible de ser restringido o limitado, siendo un fundamento para ello la protección de los servicios públicos esenciales; empero, la restricción de un derecho debe siempre realizarse en un sentido estricto, a fin de evitar transgresiones desproporcionales.

A pesar de que se reconozca que servicio público esencial puede limitar el ejercicio del derecho a la huelga, no puede ubicarse en nuestra legislación una definición ni una referencia sobre ese concepto; en cambio en la doctrina, el profesor Villavicencio (2008) las define como: “Son los servicios que su interrupción perjudica directamente los derechos fundamentales de los ciudadanos, tales como la seguridad, la vida y la salud, que son de supremacía sobre los demás intereses jurídicamente protegidos” (p. 449).

En consecuencia, conforme a la Teoría General del Derecho si resulta viable la restricción del derecho a la huelga, en busca de garantizar que se brinde de forma ininterrumpida los servicios públicos esenciales, tales como la salud y educación y justicia las cuales al ser interrumpidas por el ejercicio de la huelga afecta gravemente a los usuarios, poniendo en riesgo intereses jurídicos como la vida, la integridad, la libertad y educación de los ciudadanos.

## **2.1.7. Mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas**

### ***2.1.7.1. La negociación colectiva***

La negociación colectiva también denominado convenio colectivo de trabajo consiste en una reglamentación de las condiciones laborales concertadas por escrito entre la parte empleadora y los empleados. (De Ferrari, 1977, p. 377)

Cabanellas (2001) nos brinda una definición del convenio colectivo, en la siguiente perspectiva:

En sentido lato y en sentido estricto, la primera es entendida como aquel acuerdo colectivo entre empleadores y empleados que tengan por objetivo establecer las normas que deben ser adoptados en los contratos individuales laborales, mientras que, en sentido estricto se define como

los pactos concertados entre empleadores y trabajadores, teniéndose necesariamente que el sujeto sea una asociación o sindicato profesional.  
(p.437)

Asimismo, al convenio colectivo se le conoce como contrato colectivo es entendido como aquel acto jurídico, convenido por las partes colectivas profesionales, con la finalidad de regular sus intereses colectivos a través de reglas a las cuales deberán someterse los vínculos individuales de trabajo comprendidos en ellas. Aunado a que, en el mencionado contrato existen obligaciones y cláusulas de administración colectiva. En tal sentido, la negociación colectiva hace referencia a la concertación entre los empleadores y empleados respecto a las remuneraciones y otras mejoras en las condiciones laborales.

#### **2.1.7.2. Características**

Las características de la negociación colectiva son las siguientes:

- a) Producto de la autonomía de la voluntad colectiva: Esto quiere decir que la voluntad colectiva autónoma se manifiesta en la estipulación de convenios colectivos, a fin de regular a los sujetos de la negociación.
- b) De naturaleza contractual, pudiendo lograr el efecto erga omnes: El convenio colectivo se origina como un contrato, transformándose en un instrumento imperativo, con efecto erga omnes, cuya obligatoriedad recae sobre los afiliados y no afiliados al gremio o a la representación empresarial, siempre que se haya establecido dicha obligatoriedad en el mencionado convenio. (Anacleto, 2015, p. 617)
- c) Reglan relaciones sindicales y laborales: Lo cual hace referencia a que los convenios contienen cláusulas normativas que regulan los vínculos de

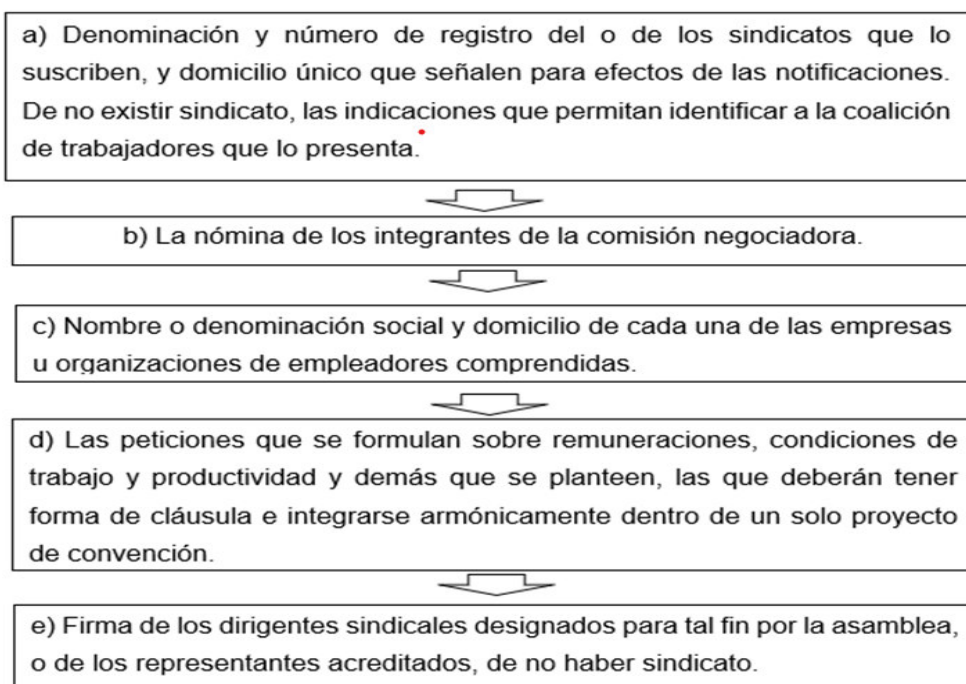
los sujetos signatarios del convenio, y las cláusulas obligacionales que regulan los vínculos de los empleados y empleadores en el marco de su relación laboral.

### **2.1.7.3. Inicio de la negociación colectiva**

Sobre este punto, resulta relevante traer a colación el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante D. S. N°10-2003-TR, toda vez que mediante su artículo 51° esta norma se establece el inicio de la negociación colectiva, la cual se da con la presentación de un pliego, el mismo que debe contener un proyecto de convención colectiva, teniendo en cuenta varios aspectos, que resumiremos en el siguiente gráfico:

**Figura 6.**

*Aspectos para la presentación de pliego*



### **2.1.8. Pliego de reclamos**

#### **2.1.8.1. Definición**

En palabras de Rendón (1992) el pliego de reclamos se define como:

Aquel documento que contiene los aspectos que conforman la pretensión de la organización sindical o, en ausencia de esta, de los empleados reunidos, la cual es presentada a los empleadores y que constituye la base del debate entre ambas partes o para ser resuelto por los árbitros o para las autoridades de trabajo, en caso de que no se logre arribar a una concertación. (p.127)

En base a ello, el pliego de peticiones es entendido como el documento que los empleados emplean para que su empleador tome conocimiento de las reivindicaciones y la mejoría de las condiciones laborales que ellos consideran imprescindible. Aunado a ello, el mencionado pliego se presenta anualmente, conteniendo dos aspectos importantes: el aumento de la remuneración y la mejoría de las condiciones laborales, el cual comprende las garantías sindicales.

En atención a lo expuesto, el pliego constituye el documento en el cual contendrán los puntos que se someterán a discusión en la negociación colectiva, siendo que para la elaboración del pliego se tendrá en consideración la realidad peruana en el marco de su política económica y laboral, las necesidades de los empleados y la situación económica financiera de la entidad pública o privada donde labora el empleado.

#### ***2.1.8.2. Plazo para su presentación***

En cuanto al plazo de la presentación del pliego, el artículo 52° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que la presentación debe darse no antes de los 60 ni después de los 30 días calendario anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente. De darse la situación de una presentación

del pliego con posterioridad al plazo establecido, la vigencia se postergará en forma directamente proporcional a la demora.

### **2.1.8.3. Formalidades de su presentación**

En este punto, resulta importante mencionar que el artículo 53° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ha prescrito las formalidades de la presentación del pliego, estableciendo que el pliego debe presentarse de manera directa a la empresa, enviándose una copia del pliego a la Autoridad de Trabajo. Si la empresa se niega a recibir el pliego, la Autoridad de Trabajo será la encargada de remitirle el mismo, consignándose la fecha de presentación la que ha ingresado por mesa de partes. En el caso de las convenciones por rama de actividad o gremio, la Autoridad de Trabajo será siempre la encargada de realizar la entrega.

Asimismo, el artículo 54° del citado Texto, regula que la recepción del pliego es de carácter obligatorio, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable. Además, los sujetos intervinientes tienen la obligación de negociar con buena fe, absteniéndose de realizar acciones que sean contrarias al mismo, sin perjuicio de la realización del derecho de huelga legítimamente ejercitado.

### **2.1.8.4. Situación económica, financiera y social del empleador**

Al respecto, el artículo 55° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ha consagrado que los representantes de los trabajadores cuando soliciten a los empleadores información imprescindible sobre la situación económica, financiera, social y otras pertinentes de la empresa, éstos se encuentran en la obligación de entregar tal información, siempre que la remisión del mismo no sea perjudicial para la empresa. La información que debe entregarse se establecerá de común acuerdo entre las partes. En caso de no existir acuerdo, la Autoridad de Trabajo

será la encargada de precisar la información básica que debe remitirse para el mejor resultado de las negociaciones. Debiendo existir reserva absoluta por parte de los que reciben la información, bajo apercibimiento de suspensión del derecho de información, además de las acciones disciplinarias y legales que puedan acarrear.

#### **2.1.8.5. Valorización de las peticiones**

En relación a la valorización de las peticiones, el artículo 53° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ha regulado que durante el procedimiento, a solicitud de uno de los intervinientes o de oficio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por medio de la oficina especializada correspondiente, será la encargada de realizar la valorización de las pretensiones de los empleados y analizará la condición económica - financiera de las entidades y su capacidad para adoptar dichas pretensiones, considerando los niveles de las instituciones análogas, en la igual actividad económica o región.

Además, evaluará los hechos y circunstancias implícitos en la negociación. Aunado a que, la Oficina especializada podrá ser asesorada por el Ministerio de Economía y Finanzas, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) y de otras instituciones siempre que por la naturaleza o relevancia del caso sea necesaria su participación. El dictamen correspondiente, adecuadamente motivado y expedido sobre la base de la documentación que imperativamente entregarán las entidades y de las investigaciones que se realicen, será notificado a los sujetos intervinientes con la finalidad de que tengan la posibilidad de formular alguna observación.

#### **2.1.8.6. El convenio colectivo**

- **Definición**

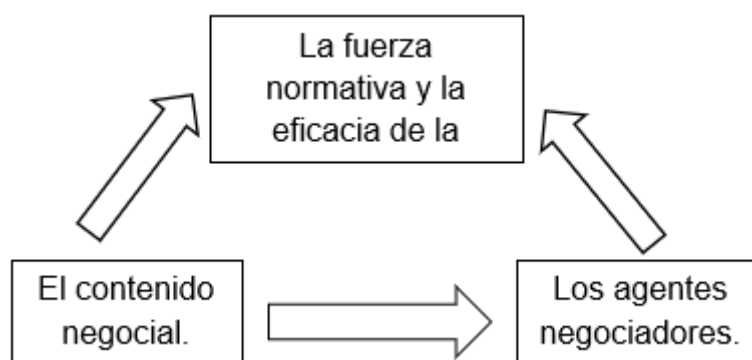
Anacleto (2015) sostiene que el convenio colectivo es el acuerdo arribado entre los representantes de los empleados y empleadores, que permite la creación, modificación o extinción de derechos y obligaciones sobre los vínculos laborales, en otros términos, es el instrumento que reviste idoneidad para promover la tranquilidad laboral, así como lograr alcanzar el equilibrio entre las exigencias de los empleados y la situación financiera de la empresa.

- **Elementos**

Anacleto (2015) nos menciona que existen tres elementos que conforman el convenio colectivo, las que resumiremos y presentaremos en el siguiente gráfico:

**Figura 7.**

*Los elementos del convenio colectivo*



- **Características**

Entre las características más resaltantes del convenio colectivo, se tienen las que se muestran a continuación:

- a) La supraordinación del convenio colectivo sobre el contrato laboral: Lo cual implica que el convenio colectivo posibilita la modificación de los puntos contenidos en el vínculo laboral pactado en el plano individual, cuando sea beneficioso para el empleado.

b) La aplicación retroactiva de los beneficios pactados en el convenio: Toda vez que comienza a regir a partir del día siguiente de haber caducado el convenio anterior o en su defecto a partir del día en que se presentó el pliego de reclamos, salvo que se hubiere estipulado un plazo distinto o que se traten de obligaciones de hacer o dar en especie, que rigen a partir de su suscripción.

c) Los alcances del convenio tienen una vigencia no menor de un año.

d) Los alcances del convenio rigen hasta que se venza el plazo, incluso en caso de que la empresa se fusione, traspase, venda, cambie de giro, etc. (Anacleto, 2015, p. 622)

- **Clasificación**

En la doctrina existen dos modelos de convenio delictivo, los cuales son:

a) Modelo vertical: Este modelo hace referencia a que el Estado a través de sus normas limitará el poder de negociar de los empleados y empleadores.

b) Modelo horizontal: En este modelo, el Estado deja a discreción de los sujetos que integran la relación comercial la formulación de los alcances y estipulaciones del convenio colectivo.

- **Carácter y alcance**

El artículo 28° de la Constitución Política del Perú, en su inciso 2 establece que las convenciones colectivas se caracterizan por tener una fuerza vinculante en el plano de lo concertado, cuya fuerza obliga a los sujetos que celebran la convención colectiva, los presentados en la suscripción de la misma, así como los que se incorporen después de la celebración de la convención.

Anacleto (2015) manifiesta que:

La fuerza vinculante para los sujetos determina su cumplimiento imperativo para aquellos en cuyo nombre se ha celebrado, así como para los empleados que se incorporen posterior a lo pactado con las empresas, salvo que desempeñen un cargo de dirección o de confianza. (p.624)

En conclusión, la fuerza colectiva va a permitir que en el marco de la convención colectiva los sujetos tengan la posibilidad de fijar los alcances, limitaciones o exclusiones que de manera autónoma concierten de acuerdo a la norma.

#### **2.1.8.7. Mecanismos de solución de conflictos**

- **Conciliación**

La conciliación en sentido extenso es entendida como el acto de componer el ánimo de las partes que se encuentran en conflicto. En el caso de nuestro tema de estudio, la conciliación laboral hace referencia a que los sujetos negociadores que forman parte de la convención comunican a la Autoridad de Trabajo la culminación de la negociación colectiva, debido al desacuerdo total o parcial de las materias objeto de controversia. (Anacleto, 2015, p.625)

La conciliación constituye un medio de solución pacífica de la controversia laboral, el cual está referido a que el tercero neutral, el Estado, es quien induce a las partes a resolver sus diferencias y ayudarlos a alcanzar una solución que satisfaga a ambas partes, dándose con ello finiquitado el conflicto.

- **Mediación**

La mediación consiste en un acto de alternativo de solución de la controversia, siendo que la mediación en el ámbito laboral es definida como aquella acción que realizan las partes negociadoras, solicitando o autorizando de modo específico al

conciliador la presentación de alguna propuesta que resuelva el conflicto, las cuales no necesariamente deben ser estimadas por las partes, así pues, el mediador desempeña una función más activa como conciliador. (Anacleto, 2015, p. 626)

- **Arbitraje**

El arbitraje hace referencia al acto de solución en la vía extrajudicial de una controversia laboral; en el ámbito privado, se alcanza cuando la conciliación o mediación no han resuelto la controversia. En ese sentido, las partes negociadoras someten su conflicto al arbitraje, el cual estará bajo la dirección de un tercero neutral que será el encargado de emitir un laudo que pone solución a la controversia. (Anacleto, 2015, p. 627)

- **Fortalecimiento de los mecanismos alternativos de solución de conflictos**

Antes de exponer, las medidas que deben adoptarse para fortalecer los mecanismos alternativos de solución de conflictos, deben de considerarse que estos pueden aplicarse después de haberse dado por agotado la negociación directa, momento en el que los trabajadores tiene la opción de acudir previo con su empleador utilizar algún mecanismo alternativos de solución de conflicto, asimismo, pueden optar por tomar la decisión de iniciar una acción de presión mediante la huelga.

Los mecanismos alternativos de solución de conflictos son un medio de dialogo social, pues tienen como objetivo alcanzar la reconciliación de los intereses de los trabajadores con la postura del empleador, por medio de un reciproco reconocimiento de la legitimidad de los reclamos y la capacidad de atención del pliego de reclamos por el empleador. Asimismo, el dialogo social otorga un alto nivel de sostenibilidad a los acuerdos o decisiones alcanzados, debido a que se ha logrado por un proceso conciliatorio y de mutuo disenso por las partes, lo que no ocurre cuando existe

imposición de una decisión, pues ello supondría un descontento o desacuerdo por alguna de las partes, quienes en el caso de los trabajadores podrían iniciar una nueva negociación colectiva.

Además, podemos agregar que los acuerdos originados por los mecanismos alternativos de solución de conflictos, adquieren una mayor legitimidad y permiten una mejor predisposición de las partes para cumplirlas, debido a que han sido tomadas por las propias partes en conflicto, pues a pesar de existir un mediado o conciliador, estos solo canalizan las posiciones de ambas partes. Asimismo, en el caso del arbitraje voluntario, un existe un cierto grado de sostenibilidad de la decisión arbitral debido a que ambas partes en conflicto de forma voluntaria se sometieron dicho mecanismo.

En consecuencia, podemos manifestar que se deben tomar en consideración las siguientes medidas para fortalecer los mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales:

- a) Promoción de los mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales.
- b) La autoridad administrativa de trabajo debe recomendar la aplicación de alternativos de solución en los conflictos laborales
- c) Reforzar el dialogo social entre los sindicatos y empleadores.
- d) Capacitar y concientizar a los sindicatos de trabajadores sobre los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

### **2.1.9. Normativa nacional sobre el derecho a la huelga**

En nuestro país la huelga se encuentra reconocido como un derecho, así encontramos a nuestra Constitución Política del año 1993, que lo reconoce como un

derecho y establece algunos lineamientos generales, conforme se dependen de ellos siguientes artículos:

**Artículo 28°.-** El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

**Artículo 42°.-** Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

**Artículo 153°.-** Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga

En la normativa infra constitucional, tenemos al Texto Único Ordenado de la ley de relaciones colectivas de trabajo que fue aprobado el Decreto supremo N° 010-2003-TR, norma que es el pilar de las relaciones colectivas, la misma que conforme a su primer articulado tiene el siguiente campo de aplicación:

Artículo 1.- La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados.

Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.

Dicha norma establece en su contenido los parámetros para el ejercicio de la libertad sindical que se encuentra íntimamente vinculada al ejercicio del derecho a la huelga, así establece los lineamientos que se siguen en la negociación colectiva. Aunado a ello establece aspectos generales del ejercicio del derecho a la huelga, como sus requisitos, plazos, excepciones, forma, modo y otros aspectos relevantes, comenzando así por definirla, en los siguientes términos:

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 (...).

A dicha norma se le adhiere el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que fue aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR que regula aspectos más pragmáticos de las relaciones colectivas del trabajo tales como los sindicatos, las secciones sindicales, fuero sindical y registro sindical; aunado a ello en dicha norma se reconoce aspectos referidos a la negociación directa, la conciliación, la mediación y el arbitraje. Siendo que después de culminada la negociación directa conforme al reglamento los trabajadores podrán optar por realizar una huelga.

## **2.1.10. Derecho comparado**

### **2.1.10.1. Chile**

En la constitución chilena del año 2005 que aún sigue vigente, a pesar de haberse aprobado un plebiscito nacional en octubre del año 2020, en el artículo 16° se reconoce que:

La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. (...)

Asimismo, en el artículo 16° se establece la prohibición a determinados trabajadores, bajo los siguientes términos:

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. (...)

### **2.1.10.2. Bolivia**

En el país vecino de Bolivia, en su constitución de reciente data pues entro en vigencia en el año 2009, se reconoce a la huelga como un derecho, en sus artículos 53°, bajo los siguientes términos:

Artículo 53. Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley.

### **2.1.10.3. Colombia**

En la constitución colombiana vigente desde el año 1991 se reconoce que la huelga es un derecho, y se reconoce en el artículo 56º, bajo los siguientes términos:

Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

### **2.1.10.4. Ecuador**

En el país vecino del norte, la huelga es reconocido como un derecho dentro de su Constitución Política, en específico en el numeral 10 del artículo 35º, bajos los siguientes términos:

Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.

Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y

distribución de combustibles; transporte público, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes.

## **2.2. Prestación ininterrumpida del servicio público**

### **2.2.1. Aspectos generales del servicio publico**

El sector público es un concepto ligado a la administración pública y por ende al Estado, así lo señala Ariño (2004): “El concepto de servicio público hay que plantearlo en el marco de un esquema más general: el de los fines del Estado” (p. 93). Debido a que se entender la figura del servicio público, como un fin de la administración pública, garantizado que los ciudadanos lo puedan disfrutar de forma continua. En consecuencia, es responsabilidad del estado, así lo señala Bozeman (1998): “El Estado tiene por objetivo establecer circunstancias adecuadas de bienestar y vida para sus ciudadanos, buscando los intereses de la población sobre todo en la prestación de atención a la sociedad” (p. 34)

Sobre los servicios público que puede ser afectado por la huelga, Reyna y Ventura (2008) señalan que:

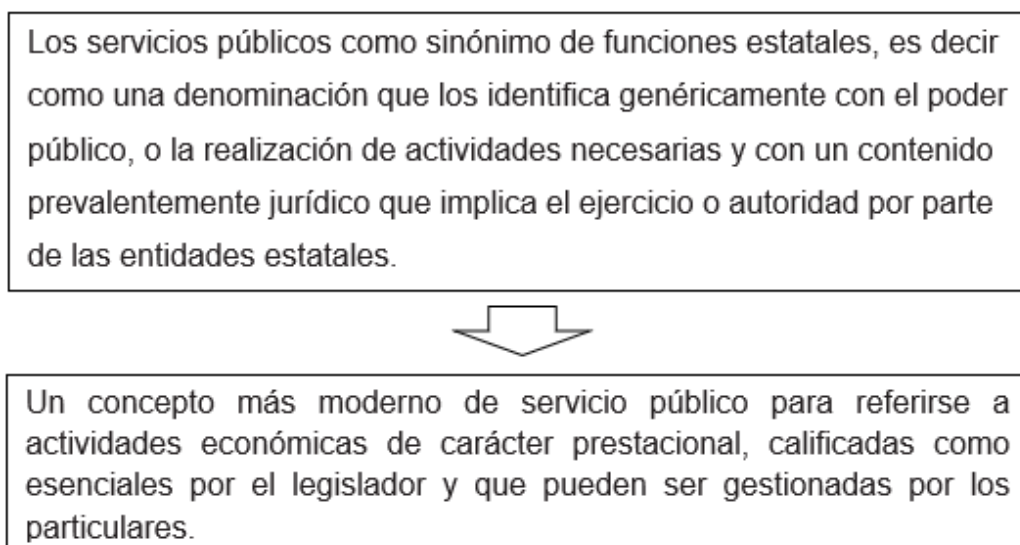
Son actividades que corresponde realizar a los órganos tanto del sector público como privados, reconocido por la normativa, para satisfacer las necesidades de la comunidad continuamente y regularmente, las cuales son consideradas como básicas; asimismo, puede brindarse como de forma directa, por concesión y otras modalidades legalmente previstas. (p. 593)

Asimismo, Sarmiento (1996) señala que los servicios públicos son acciones administrativas que realizan órganos integrantes del Estado que tienen como objetivo la satisfacción de las necesidades básicas que tiene alcances del interés general.

Revisando la normativa constitucional peruana, se deduce la carencia de un concepto único de servicio público; así el profesor peruano Danós (2008) señala que existen dos conceptos identificados en la normativa constitucional de nuestro país, que se diferencian por la naturaleza que le otorgan al concepto del servicio público, así en el siguiente gráfico resumiremos, las dos posturas:

### Figura 8.

#### *Concepto de servicio público*



El estudio de servicio público, también implica identificar al beneficiario de este servicio, que de forma amplia es toda la ciudadanía, por el carácter público del servicio. De forma más precisa el usuario de los servicios públicos; es la persona natural o jurídica que se beneficia con la prestación continua de los servicios públicos.

### 2.2.2. Tipos de servicios públicos

Los servicios públicos dependiendo a ciertos aspectos puede ser clasificados de la siguiente forma:

1. Esenciales y no esenciales; la primera de ellos son los servicios que al ser interrumpidos puede ocasionar un perjuicio a la sociedad, estos son la seguridad, salud, educación y justicia; el segundo son servicios que a pesar de satisfacer necesidades generales de la comunidad su interrupción no supone la puesta en peligro de los ciudadanos, son aquellos no considerados en el listado de servicios esenciales.
2. Permanentes y esporádicos; el primer tipo se caracteriza porque su prestación es de forma permanente, es decir, continuamente y regularmente a fin de satisfacer la necesidad de la comunidad; el segundo tipo se caracteriza porque su prestación es esporádica; es decir, de forma interrumpidas, periódicas o eventuales.
3. Según naturaleza de los servicios, en esta tipología tenemos tres tipos; el primero son los servicios administrativos que son brindados por la propia administración pública; el segundo son los servicios industriales son los que se caracterizan por provenir de la industria y el tercero son los comerciales que se caracteriza porque provienen del tráfico comercial.
4. Servicios públicos obligatorios y optativos, el primer tipo se caracteriza porque son necesarios que el Estado los brinde para el bienestar de la sociedad, el segundo tipo son los optativos que se caracterizan porque el Estado ostenta la discrecionalidad para brindar ese tipo de servicios.

5. Según la forma de prestación de servicio: Tenemos a los directos que se caracterizan porque el Estado mediante sus diferentes estamentos es quien brinda el servicio, los indirectos que se caracteriza porque el Estado transfiere por medio de la concesión u otro mecanismo legal en favor de los privados la potestad de prestar los servicios

### **2.2.3. Características**

Estos servicios públicos tienen ciertas características, que según Cordero (2011) son las siguientes:

- Actividad técnica encaminada a una finalidad
- Actividad realizada por el Estado o por los particulares a través de concesión
- Satisfacción de necesidades básicas de la sociedad
- El régimen Jurídico garantiza la satisfacción de las necesidades de interés general

Asimismo, en representación de la doctrina nacional, Reyna & Ventura (2008) señalan que el servicio público presenta las siguientes características:

A. Son actividades que en sus prestaciones no suele presentarse competencia, porque existen disposiciones normativas que garantizan sus prestaciones interrumpidas.

B. Acepta el monopolio de algunos servicios, tales como el agua y el desagüe; no obstante, muchas veces esto ocasiona perjuicios a la calidad de servicio prestado.

C. El fundamento de la prestación y regulación de estos servicios es el interés social, por lo que sus costos y parámetro son asequible a los usuarios.

D. Debe ser prestada de forma continua o interrumpida debido a que busca satisfacer necesidades básicas de la sociedad, lo que supone siempre una sobre posición del interés general sobre el particular.

E. Siempre prima el interés general sobre el interés particular o individual, ello debido a que las empresas privadas buscan siempre obtener ganancias, en cambio en los servicios públicos se busca la prestación de servicios de calidad más asequibles para la comunidad.

F. Los servicios públicos tienen una finalidad no lucrativa, porque no buscan obtener beneficios económicos o patrimoniales sino satisfacer las necesidades básicas de la población.

G. Prestación variada, debido a que puede ser prestada por entidades estatales o públicas como privadas, las segundas requieren de una permiso o autorización estatal para realizarlo. (p. 595)

#### **2.2.4. Requisitos para un servicio público**

En la doctrina existe un cierto grado de consenso sobre los requisitos que deben cumplirse para que un servicio sea catalogado como público, así el profesor Danós (2008) señala que estos son los siguientes:

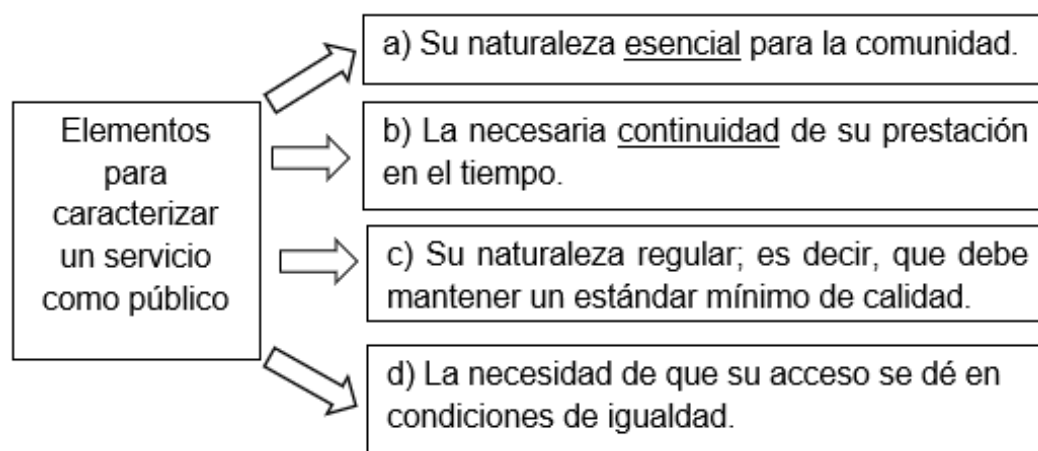
(i) generalidad o igualdad, que permite que cualquier persona sin distinción acceda a los servicios públicos; (ii) continuidad debido a que

deben ser prestado de forma ininterrumpida por su indispensabilidad; (iii) regularidad porque deben ser prestados bajo criterios de calidad y cantidad adecuados y (iv) adaptabilidad porque den se prestados mediante mecanismos y técnicas adecuadas a la realidad. (p. 262)

Asimismo, en la jurisprudencia de nuestro tribunal Constitucional se puede identificar pronunciamiento sobre los elementos que debe tener un servicio para ser catalogado como público, en la sentencia recaída en el Exp. 00034-2004-PI/TC, donde los enlisto y lo resumiremos en el siguiente gráfico:

**Figura 9.**

*Elementos para caracterizar un servicio como público*



### 2.2.5. Principios del servicio público

Los principios son aquellas directrices y parámetros que permiten la adecuada prestación de los servicios públicos, sobre estos principios el profesor Danós (2008) señala que:

Estos principios: (i) crean deberes para los entes prestadores de servicios; (ii) le otorgan potestades al Estado disponer la normativa y

fiscalizar la adecuada prestación de servicios a fin de que todos los ciudadanos accedan a los servicios que tiene la naturaleza de esenciales y (iii) genera derechos en favor de los usuarios quienes son los ciudadanos para que puedan beneficiarse de tales servicios, así como para exigir la prestación de servicio de calidad y cantidad adecuados. (p. 263)

Asimismo, la profesora española Malaret (1998) refiere que los principios de los servicios públicos son: “fuentes de derechos y obligaciones para los usuarios y entes prestadores de servicios” (p. 67). En consecuencia, vinculan tanto a los usuarios como a los entes prestadores del servicio público, así pasaremos a desarrollar los mencionados principios.

#### ***2.2.5.1. El principio de igualdad o generalidad***

Conforme a la doctrina especializada este principio se manifiesta de dos formas, que pasaremos a detallar:

- a) Acceso al servicio sin distinción: Esta manifestación permite que todos los interesados puedan ejercer su derecho a acceder a un servicio público, pues las empresas están obligada a prestar el servicio a cualquier persona, con la sola exigencia de cumplir las condiciones ordinarios
- b) Igualdad de condiciones para todos: Existe una exigencia para los entes prestadores del servicio público de no realizar ninguna diferencia entre los usuarios; es decir, se les debe dar un trato igualitario no discriminatorio; con la sola excepción que el usuario se encuentra en una

situación distinta, ese sería el caso de un usuario con capacidades especiales.

Por su parte, sobre el derecho de acceso al servicio que se materializa con la aplicación del principio de igualdad, el profesor Villar (1993) señala que: “Constituye un derecho subjetivo y por tanto, exigible mediante las vías previstas legalmente, en los términos que establezcan las normas que regulan la actividad de las empresas operadoras.” (p. 255)

#### ***2.2.5.2. El principio de continuidad***

Sobre este principio debemos señalar que se proyecta en una obligación para el sujeto prestador de servicio, para que no interrumpa la prestación del servicio. Sin embargo, el profesor jurista peruano Zegarra (2005) refiere que según el principio de continuidad: “No se aplica de la misma forma para todos los servicios públicos, debido a que hay una variación en la continuidad, según el carácter del servicio y de la necesidad de los usuarios”. (p. 59)

En esa misma perspectiva, el profesor español Villar (1980) señala que el principio de continuidad puede:

Manifestarse de formas distintas dependiendo el tipo de servicio públicos, pues existen servicios que deben ser brindados sin ninguna interrupción; es decir, de forma constante y permanente siendo estos el agua, electricidad y entre otros; por otro lado, están los servicios públicos que puede ser brindados temporal, periódica o esporádicamente. (p. 211)

### **2.2.5.3. El principio de regularidad**

La regularidad de la prestación de un servicio público hace referencia a que dicha prestación debe realizarse bajo un estándar de calidad adecuado y en cantidades suficiente para cubrir las necesidades de la comunidad; además, debe realizarse cumpliendo todos los parámetros normativos en la concesión de servicios públicos para que puedan ser prestados respetando la calidad.

El principio de regularidad busca que los ciudadanos beneficiarios de los servicios públicos no se vean afectados por la prestación deficiente e insuficiente, pues las necesidades de la colectividad deben ser satisfechas adecuadamente, por lo que la mala operatividad del prestador de servicios no debe afectarlo.

### **2.2.5.4. El principio de mutabilidad o adaptabilidad a las condiciones técnicas.**

Este principio exige que el ente prestador de servicios se adecua o adapte a mecanismos adecuados y modernos en la prestación de servicios, para lo cual deberá implementar mecanismos tecnológicos y herramientas modernas para una prestación adecuada d ellos servicios públicos.

## **2.2.6. Servicios públicos esenciales**

### **2.2.6.1. Definición**

En primer lugar, debemos referir que en la doctrina, existe cierta dificultad al definir la terminología servicio esencial, a ello el profesor argentino Mantero (1996) comenta que:

El concepto de servicio esencial no puede prescindir de circunstancias de tiempo y lugar propias de una sociedad determinada, por lo tanto, sólo puede estar referido a un derecho positivo determinado. (p. 181)

En la doctrinal nacional, el profesor peruano Villavicencio (2008) las define como: “Aquellos servicios que si son interrumpidos afectará algún derecho fundamental del usuario, tales como la vida, seguridad o salud, que son superiores a algún interés jurídico protegido” (p. 449).

A nivel normativo no existe una clara definición de la figura del servicio público esencia, de forma imprecisa o amplia el Decreto Supremo N° 040-2014 mediante el cual se aprueba el Reglamento de la Ley General del Servicio Civil, regula en el inciso b) del artículo 84 que: “*Será un servicio esencial aquel que aún cuando se trate de una huelga no calificada como tal, su prolongación en el tiempo ponga en peligro la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población*”; de ello se desprende que un servicio será catalogado como esencial deberá en primer lugar, tener relación estrecha los derecho a la vida, seguridad y salud, en segundo lugar que la suspensión ponga en claro riesgo o peligro el ejercicio de los mencionados derechos.

Asimismo, corresponde detallar que en nuestra legislación nacional se reconoce un listado de servicios públicos esenciales, el TUO de la LRCT en su artículo 83° enlista a los servicios públicos con la categoría de esenciales, la cuales resumiremos en el siguiente gráfico:

### **Figura 10.**

*Servicios públicos con categoría de esenciales*

Los sanitarios y de salubridad.
Los de limpieza y saneamiento.
Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible.
Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias.
Los de establecimientos penales.
Los de comunicaciones y telecomunicaciones.
Los de transporte.
Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional.
Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República
Otros que sean determinados por Ley

Pero este listado suponía la no regulación de servicios que siempre habían sido afectados por los acontecimientos huelguistas, que son la educación y salud, servicios que no está de más afirmar que gestaron las principales huelgas en nuestro país. De forma tardía mediante ley N° 28988, se reconoce a la educación básica regular como un servicio público esencial, a fin de garantizar el pleno ejercicio del derecho fundamental de la persona a la educación. Asimismo, mediante la Resolución ministerial N° 579-2008-MINSA se constituyó un listado de actividades y servicios públicos esenciales que son brindados en los establecimientos de salud.

#### ***2.2.6.2. Importancia de la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales***

La importancia de la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales se debe a que estos garantizan derechos esenciales de los usuarios, como la vida, saludo, integridad, seguridad educación, por lo que su interrupción supondría una afectación directa; asimismo, la importancia radica en la afectación no solo de un usuario sino de un conglomerado de ellos.

Así el profesor Danós (2008) señala que:

El deber de suministrar el servicio público de forma continua en base a la naturaleza esencial de las prestaciones que buscan satisfacer las necesidades de la comunidad y generar condiciones básicas necesarios para que los individuos de desarrollen de forma adecuado en la sociedad, para lo cual debe ser prestado de forma permanente. (p. 263)

### **2.2.7. Afectación de la prestación de servicios públicos por el ejercicio de la huelga**

La huelga se encuentra en una disyuntiva respecto si es un medio o un fin, sin embargo, esta puede darse ya sea en el sector público o privado. Las huelgas en el sector privado a lo largo de nuestra historia no han tenido mucho realce debido a que los empleadores privados por cuestiones económicas siempre evitan la realización de huelgas. En cambio, en el sector público, las huelgas contra el Estado por la mejoras salariales y reconocimiento de derecho laborales, ha sido muy constante afectando a la continuidad al momento del brindar los servicios públicos.

Cabe agregar que la huelga de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Público, se sujetará a las normas contenidas en el presente informe en cuanto le sean aplicables. La declaración de ilegalidad de la huelga será efectuada por el sector correspondiente. (Art. 73º del D. S. 010-2003-TR). Asimismo, la declaratoria de ilegalidad de la huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público será efectuada por el Titular del Sector correspondiente, o por el Jefe de Pliego correspondiente, o por el Jefe de Pliego de la Institución respectiva. Para la calificación de la ilegalidad de la huelga, cuando ésta se lleva a cabo el nivel local o regional, el Titular del Sector o Jefe de Pliego correspondiente, podrá delegar dicha facultad. (Jiménez, 2007, p. 7)

Nuestra normativa nacional señala que cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan (Art. 82º del D. S. 010-2003-TR).

En conclusión, la huelga a pesar de ser un medio de materialización de un derecho constitucionalmente reconocido puede afectar de forma directa la prestación de servicios públicos esenciales.

### **2.3. Normativa nacional sobre el servicio público**

En nuestro país, nuestra constitución en su art. 119º establece que: La dirección y la gestión de los servicios públicos están confiadas al Consejo de Ministros; y a cada ministro en los asuntos que competen a la cartera a su cargo. Asimismo, en el art. 192º y 195º establecen que los gobiernos regionales y locales promueven la prestación de los servicios públicos bajo su responsabilidad.

En la normativa infra constitucional que regula las relaciones colectivas del trabajador se procede a enlistar a los servicios públicos esenciales, casos donde la huelga debe ser ejercido de una determinada forma, así el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se establece en su artículo 83º lo siguiente:

Son servicios públicos esenciales:

- a) Los sanitarios y de salubridad.
- b) Los de limpieza y saneamiento.
- c) Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible.

- d) Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias.
- e) Los de establecimientos penales.
- f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones.
- g) Los de transporte.
- h) Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional.
- i) Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- j) Otros que sean determinados por Ley.

De forma tardía mediante ley N° 28988, se reconoce a la educación básica regular como un servicio público esencial, a fin de garantizar el pleno ejercicio del derecho fundamental de la persona a la educación. Asimismo, mediante la Resolución ministerial N° 579-2008-MINSA se constituyó un listado de actividades y servicios públicos esenciales que son brindados en los establecimientos de salud.

## **2.4. Derecho comparado**

### **2.4.1. Colombia**

En el país vecino de Colombia dentro de su normativa legal se tiene el Código Sustantivo del Trabajo, que dentro de su artículo 430° que está prohibido la huelga en los servicios públicos; asimismo, define al servicio público como toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.

En el mencionado articulado se identifican como servicios públicos los siguientes:

- a) Las que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público;
- b) Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;
- d) Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia;
- d) Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia;
- e) Literal INEXEQUIBLE
- f) Las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;
- g) Literal INEXEQUIBLE
- h) Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno.

#### **2.4.2. Ecuador**

En el vecino país de Ecuador, en su Constitución Política del año 2008, reconoce dentro de sus art. 314° que el agua, el abastecimiento de agua potable y saneamiento son servicios públicos prestados únicamente por personas jurídicas estatales o comunitarias. Asimismo, reconoce en sus art. 345° regula que la educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, y particulares. Del mismo modo, en su Art. 362 regula que el servicio público de salud se prestará a través de las

entidades estatales, privadas, autónomas, comunitarias y aquellas que ejerzan las medicinas ancestrales alternativas y complementarias.

Por su parte, el Código de Trabajo Ecuatoriano en sus art. 514º establece los servicios públicos con los siguientes:

(...) energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes.

### **2.4.3. Bolivia**

La Constitución Política del Estado Boliviano en su art. 17º y 18º establece respectivamente que la salud y educación son derechos y servicio públicos; por su parte, en su art. 20º establece que los servicios básicos son los siguientes: agua potable, alcantarillado, electricidad, gas domiciliario, postal y telecomunicaciones.

## **2.5. Definición de términos básicos**

- Derecho a la huelga:

La huelga es un derecho fundamental amparado por nuestra constitución política (art. 28º), este derecho supone que los trabajadores después de haber agotado todo el proceso de la negociación colectiva(trato directo, conciliación, mediación arbitraje) pueden realizar una huelga, que consiste en la paralización o suspensión de las labores que realizan los trabajadores

- Huelga

Es una manifestación de la culminación de la negociación directa, que se materializa con la paralización de las actividades laborales por parte de los trabajadores, que debe ser consensuada por todos en conjunto, por lo que supondrá el abandono del lugar de labores. (Mesinas y García, 2008, p. 230)

- Sector público

Es el conjunto de órganos administrativos, que utiliza el Estado para satisfacer las necesidades públicas, en cumplimiento de los fines establecidos en la ley y en la política de estado. Este concepto permite diferenciar a una actividad privada de una pública.

- Negociación colectiva

La negociación colectiva también denominado convenio colectivo de trabajo consiste en una reglamentación de las condiciones laborales concertadas por escrito entre la parte empleadora y los empleados

- Pliego de reclamos:

Es el listado de reclamos que presentan los trabajadores ante su empleador, con el objetivo de que sean satisfechos, estos reclamos pueden ser de carácter salarial o el reconocimiento de otros derechos laborales que los trabajadores consideren y sustenten que se les están siendo vulnerados.

- Mecanismos de solución de conflictos

Son herramientas reconocidas por la normativa en la materia, las cuales pueden ser utilizadas de forma voluntaria por las partes en conflicto, que les permitirá poner fin a la controversia de forma pacífica, dentro de estas herramientas tenemos a la mediación, conciliación, y arbitraje (Mesinas y García, 2008, p. 223)

- Servicio público

Son actividades que corresponde realizar a los órganos tanto del sector público como privados, reconocido por la normativa, para satisfacer las necesidades de la comunidad continuamente y regularmente, las cuales son consideradas como básicas; asimismo, puede brindarse como de forma directa, por concesión y otras modalidades legalmente previstas. (Ventura, 2008, p. 593)

- Servicios públicos esenciales y no esenciales:

Esenciales y no esenciales; la primera de ellos son los servicios que al ser interrumpidos puede ocasionar un perjuicio a la sociedad, estos son la seguridad, salud, educación y justicia; el segundo son servicios que a pesar de satisfacer necesidades generales de la comunidad su interrupción no supone la puesta en peligro de los ciudadanos, son aquellos no considerados en el listado de servicios esenciales.

- Usuarios públicos:

Es la persona natural o jurídica que se beneficia de algún servicio prestado por el estado o sector público.

### **III. MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de la investigación**

La presente investigación es de tipo básica o teórica, debido a que busca realizar una construcción de nuevos conocimientos jurídicos sobre los mecanismos de solución de conflictos, el servicio público, el derecho subjetivo a la huelga y la viabilidad de su restricción a partir de las prácticas y percepciones sociales que sobre éste derecho tienen los Operadores del Derecho.

Respecto del Nivel de la investigación es correlacional debido a que, se realizará una asociación simple de todo lo referente a nuestros temas de investigación: La huelga, los mecanismos de solución de conflictos y los servicios públicos, contenidos en las variables del estudio. Siendo que, en el enfoque desarrollaremos un estudio mixto, ya que devino en un enfoque cuantitativo porque través de la aplicación de encuestas a las unidades de análisis y enfoque cualitativo aplicable de manera adicional, a través de una aplicación de una entrevista sobre los temas de estudio se permitirá sustentar la relación entre la restricción del derecho subjetivo a la huelga en el sector público en atención al fortalecimiento de los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas. Siendo que el estudio que nos convoca está diseñado bajo uno No experimental, pues no se realizó ningún experimento con nuestras unidades análisis.

#### **3.2. Población y muestra**

##### **3.2.1. Población**

Para la presente investigación se ha identificado las siguientes unidades de análisis: Abogados especialistas en materia constitucional o laboral, que forman parte del Colegio de Abogados de Huaura que laboren en el sector público, totalizando 50 personas; y, los Secretarios Generales de los sindicatos de la Universidad Nacional

José Faustino Sánchez Carrión y CGTP radicados en la ciudad de Huacho, en un número de 2.

### 3.2.2.La muestra

Para el presente caso se recurrió al muestreo por conveniencia, el cual viene a ser una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio que es utilizado para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, así como en atención a la disponibilidad que se tiene para acudir a las personas de formar parte de la muestra, teniendo en cuenta el plazo o periodo de tiempo para el recojo de los datos empíricos. Siendo que, a las Unidades de Análisis se les acudió por su proximidad con el investigador, sin tomar en cuenta si representan o no a la población. En tal sentido, se recurrió a 8 abogados para que procedan a contestar el cuestionario de encuesta y a 2 Secretarios Sindicales en representación de sus respectivos gremios.

### 3.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉC. DE RECOJO DE DATOS	INSTRUMENTO Y UNIDAD DE ANALISIS
Variable A: Restricción de la huelga en el sector público	Supone establecer una limitación de un derecho que permite a los trabajadores suspender de forma colectiva la actividad laboral en el sector público.	Derecho a la huelga	Derecho absoluto	<b>Encuesta y entrevista</b> (enfoque mixto)	a) Cuestionario de encuesta a los abogados especialistas en derecho Laboral y constitucional.  b) Cuestionario de entrevista a los secretarios de los sindicatos de trabajadores del sector publico
			Derecho relativo		
			Idoneidad del derecho a la Huelga		
		Huelga en el sector público	Precarias condiciones laborales		
			Deficiente remuneración		
			Aplicación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos		
Variable B: Prestación ininterrumpida del servicio	Establece que los servicios brindados	Prestación ininterrumpida	Prestación ininterrumpida del servicio de salud		

público esencial	por las entidades para satisfacer necesidades básicas sean prestados sin ninguna interrupción ; es decir, en un estado de continuidad .		Prestación ininterrumpida del servicio de salud		
			Afectación a los derechos de los usuarios		
		Servicios públicos	Objetivo de los servicios públicos		
			La huelga afecta la prestación de los servicios públicos esenciales		
Prevalencia de los derechos a la salud y educación					

### 3.4. Instrumentos

#### 3.4.1. Técnicas

En la recopilación se utilizarán las siguientes técnicas:

La encuesta se utilizó para obtener información de algunas unidades de análisis como abogados, docentes (nivel básico y superior) y profesionales de la salud que trabajen en el sector público.

La entrevista será utilizada para obtener información de algunas unidades de análisis como los diferentes secretarios de los sindicatos de la ciudad de Huacho.

#### 3.5.2. Descripción de los instrumentos.

Los instrumentos utilizados en la presente investigación, los mismos que permitieron obtener los datos e información de la muestra, fueron dos cuestionarios, uno sirvió para realizar la encuesta a los Operadores del Derecho y el otro para aplicar la entrevista a los representantes de los sindicatos de la ciudad de Huacho. Tales instrumentos fueron elaborados teniendo en consideración los indicadores de las variables de investigación, cuyas consultas a las Unidades de Análisis fueron orientadas a conocer su opinión sobre el derecho absoluto de la huelga y si llega a

tener una consideración relativa y restringible en aras de sobreponer el interés colectivo de todos los usuarios del servicio a nivel de la sociedad. De igual forma se abordó el tema de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, buscando precisar la delimitación temática sobre aquellos servicios considerados como esenciales dentro del sector público, y los consiguientes servicios públicos no esenciales, todo ello orientado hacia la afectación o no de los derechos de los usuarios, como puede ser el caso de los estudiantes cuando sus docentes realizan una huelga, constituyéndose en prioridad establecer los que han de considerarse usuarios principales de un determinado servicio público. En esta toma de datos del trabajo empírico no se ha dejado de lado las pretensiones de los gremios sindicales, en lo referido a los aumentos salariales y a la mejora de las condiciones laborales de sus afiliados, como factor determinante para llevar a cabo una huelga y, si acaso, aquello puede significar una justificación frente a la vulneración de los derechos de los usuarios del servicio puesta en huelga.

En ese sentido, los mencionados instrumentos son los idóneos para los fines de la investigación, toda vez que permitió conocer la idea de los abogados especialistas y de los trabajadores de las diferentes entidades estatales que brindan servicios públicos básicos, a través de la opinión consultada a sus Secretarios sindicales en el sector público, haciendo uso, para ello, de la llamada escala de Likert, el cual viene a ser un método de medición generalmente utilizado con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas, en éste caso de los Operadores del Derecho que representaron nuestra muestra poblacional; y, si bien existen varios tipos de escalas de medición enfocadas en el comportamiento de las personas, en la presente investigación llegamos a considerar la escala de Likert es la más conveniente a los fines propuestos, siendo las alternativas a responder, frente a las preguntas: Totalmente

en desacuerdo, Algo en desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Algo de acuerdo, Totalmente de acuerdo

### **3.5. Procedimientos**

La presente investigación, desde su diseño, se formuló como problema general la interrogante siguiente: ¿Qué relación existe entre la restricción de la huelga en el sector público frente al logro del servicio prestado de manera ininterrumpida a favor del ciudadano de aquellos servicios considerados como imprescindibles (Huacho -2020)?; en igual sentido, fueron formuladas dos problemas específicos, cuya redacción fue: a)¿Cuál es la relación entre la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales y la huelga en el sector público (Huacho -2020)? Y b) ¿Qué relación existe entre la prestación ininterrumpida del servicio públicos esenciales y la restricción del derecho a la huelga (Huacho -2020)?

Frente a ello fue necesario el plantearnos el siguiente objetivo general: Identificar la relación existente entre la restricción de la huelga en el sector público frente al logro del servicio prestado de manera ininterrumpida a favor del ciudadano de aquellos servicios considerados como imprescindibles (Huacho -2020); siendo que, los objetivos específicos procuraron guardar relación con cada uno de los problemas específicos, siendo éstos redactados de la siguiente manera: a) Identificar la relación existente entre la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales y la huelga en el sector público (Huacho -2020) y b) Identificar la relación existente entre la prestación ininterrumpida del servicio públicos esenciales y la restricción del derecho a la huelga (Huacho -2020); lo cual nos llevó a formularnos la siguiente hipótesis general: Entre la restricción de la huelga en el sector público frente al logro del servicio prestado de manera ininterrumpida a favor del ciudadano de aquellos servicios considerados como imprescindibles existe una relación directa significativa positiva (Huacho -2020),

Entre la restricción de la huelga en el sector público frente al logro del servicio prestado de manera ininterrumpida a favor del ciudadano de aquellos servicios considerados como imprescindibles existe una relación significativa positiva (Huacho-2020), la cual será materia de contrastación con los resultados para confirmar su validación, conjuntamente con las siguientes hipótesis específicas: a) Entre el fortalecimiento de los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas generadoras de huelgas y la superación de las desigualdades y perjuicios ocasionados a los usuarios de los servicios públicos afectados por el ejercicio de este derecho laboral existe una relación directa significativa positiva (Huacho -2020) y b) Entre la restricción del derecho subjetivo a la huelga en el sector público a través del fortalecimiento de los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas y la prestación ininterrumpida del servicio al ciudadano existe una relación directa significativa positiva (Huacho -2020).

Para llegar a la respectiva contrastación, según la proyección del trabajo inicial, se plantearon las siguientes variables principales: Variable A: Restricción del derecho a la huelga en el sector público; y, Variable B: Prestación ininterrumpida del servicio público; siendo que, para su medición, se plantearon las dimensiones de cada variable, así nuestra variable A fue dimensionado en el derecho a la huelga y la huelga en el sector público; por su parte, la variable B se dimensionó en prestación ininterrumpida y servicios públicos, dichas dimensiones conllevaron a la identificación de sus indicadores que coadyuven a la medición de las variables y dimensiones para alcanzar nuestros objetivos y realizar la contrastación de hipótesis.

Ello, motivó a que bajo un enfoque mixto se planteen diversas técnicas de recojo de datos, entre ellas la encuesta y la entrevista, generando la elaboración de dos instrumentos para el recojo de los datos, contenidos en cuestionarios, en donde se

aplicó preguntas, para el primero, cerradas bajo la escala de Likert y preguntas abiertas, para el caso de las entrevistas a los representantes sindicales

### 3.6. Análisis de datos

#### 3.6.1. Contrastación de hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis (general y específicos) hemos utilizado el instrumento estadístico denominado: “coeficiente de correlación de Spearman”  $\rho$  (rho) es la versión no paramétrica que mide la correlación (asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular  $\rho$ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

El estadístico  $\rho$  viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

#### Interpretación

El valor del índice de correlación varía en el intervalo [-1,1]:

- Si  $r = 1$ , existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
- Si  $0 < r < 1$ , existe una correlación positiva.
- Si  $r = 0$ , no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.
- Si  $-1 < r < 0$ , existe una correlación negativa.
- Si  $r = -1$ , existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada *relación inversa*: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

### 3.6.2. Confiabilidad del instrumento

Con el objetivo de determinar la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, por lo que se realiza en base a una muestra piloto de 10 abogados en base a criterios similares a nuestra población de nuestra unidad de análisis; después de ello se procesaron los datos, utilizando el programa estadístico SPSS versión 24.

**Tabla 1.**

*Análisis de confiabilidad – Alfa de cronbach*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	12

Según el Alfa de Cronbach, el instrumento para medir el uso del principio de la prueba escrita, presenta un coeficiente de 0,923, lo que demuestra que dicho instrumento es confiable (nivel excelente), por lo que los resultados son también fiables. El número de elementos hace mención a la cantidad de ítems que compone el cuestionario de recopilación de datos.

### 3.6.3. Validación del instrumento

Nuestro cuestionario de encuesta para medir las variables: Restricción de la huelga en el sector público y la prestación ininterrumpida de los servicios públicos fue

sometida al juicio razonado en base a criterios por un grupo de jueces expertos, integrado por un doctor y dos maestros que se desempeñan como docentes en la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, a este proceso también es denominado medición de validez de contenido. En consecuencia, un grupo de expertos determinaron sobre la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación. En consecuencia, se utilizó la técnica de opinión de expertos obteniendo un informe de juicio de expertos.

**Tabla 2.**

*Resultados de la validación del instrumento para medir variables*

<b>DOCENTES EXPERTOS</b>	<b>GRADO</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>
JUAREZ MARTINEZ, Juan Miguel	Doctor	18.8
ESCURRA ESTRADA, Cristian Iván	Maestro	18, 4
AHUMADA ABANTO, Cesar Augusto	Maestro	18,0
<b>TOTAL PROMEDIO</b>		<b>18,4</b>

Fuente: elaboración propia

Interpretación: El promedio de la puntuación es de 18,4, puntaje que se ubica en el rubro “válido, aplicar”, lo que indica que el instrumento es válido para utilizarse.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Presentación de los resultados

#### 4.1.1. Resultados de la encuesta a abogados especialistas

#### Resultados del cuestionario para medir la variable restricción de la huelga en el sector público

**Tabla 3.**

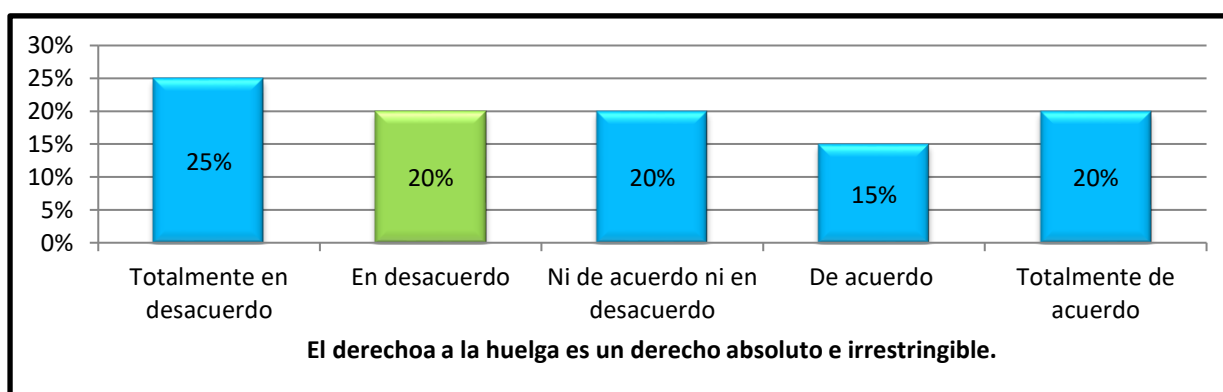
*La huelga como derecho absoluto e Ir restringible*

Ítem 1	Respuesta	Porcentaje
<b>El derecho a la huelga en es un derecho absoluto e Ir restringible.</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>25%</b>
	En desacuerdo	<b>20%</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>20%</b>
	De acuerdo	<b>15%</b>
	Totalmente de acuerdo	<b>20%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de marzo de 2021.

**Figura 11.**

*La huelga como derecho absoluto e ir restringible.*



**Interpretación:** Según los resultados de frecuencia y porcentajes obtenidos de la tabla 3 y figura 11, en relación al ítem 1, se puede describir lo siguiente: En la escala de totalmente en desacuerdo hay un 25% en la escala de en desacuerdo hay un 20% (4 abogados), en la escala de ni de acuerdo ni en desacuerdo hay un 20% en la escala de acuerdo hay un 15% y en la escala muy de acuerdo hay un 20% en tal sentido, estos porcentajes muestran que los abogados del colegio de abogados de Huaura

están totalmente en desacuerdo que el derecho a la huelga es un derecho absoluto e ir restringible.

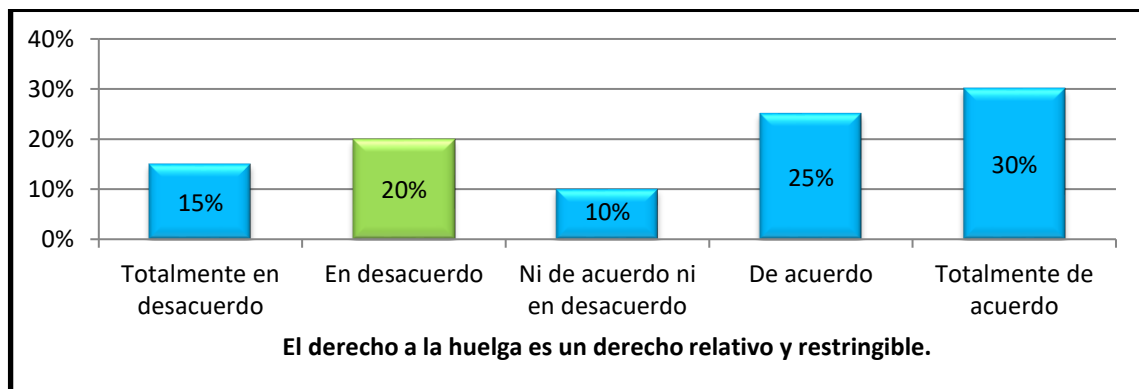
**Tabla 4.**  
*La huelga como derecho relativo y restringible*

Ítem 2	Respuesta	Porcentaje
<b>El derecho a la huelga es un derecho relativo y restringible.</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>15%</b>
	En desacuerdo	<b>20%</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>10%</b>
	De acuerdo	<b>25%</b>
	Totalmente de acuerdo	<b>30%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de marzo de 2021.

**Figura 12.**

*La huelga como derecho relativo y restringible.*



**Interpretación:** Según los resultados de frecuencia y porcentajes obtenidos de la tabla 4 y figura 12, en relación al ítem 2, se puede describir lo siguiente: En la escala de totalmente en desacuerdo hay un 15% en la escala en desacuerdo hay un 20%, en la escala de ni de acuerdo ni en desacuerdo hay un 10%, en la escala de acuerdo hay un 25% y en la escala muy de acuerdo hay un 30% en tal sentido, estos porcentajes muestran que los abogados del colegio de abogados de Huaura están totalmente de acuerdo que el derecho a la huelga es un derecho relativo y restringible.

Tabla 5.

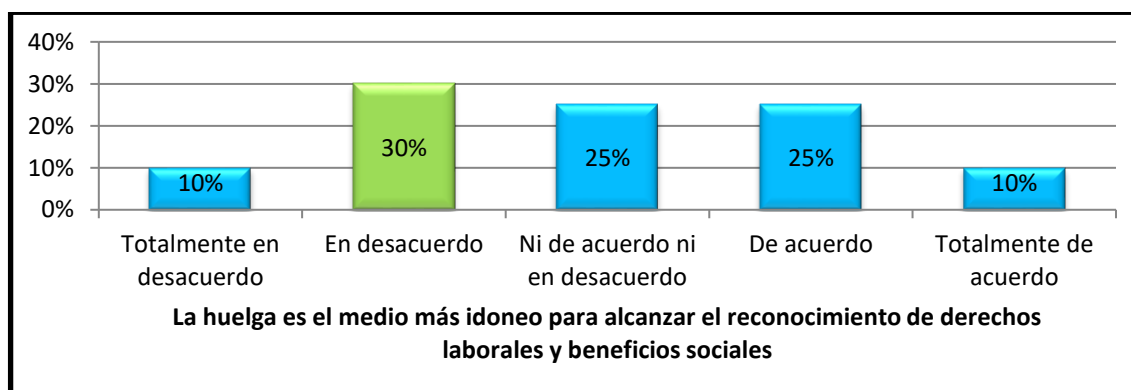
*Idoneidad de la huelga.*

Ítem 3	Respuesta	Porcentaje
<b>La huelga es el medio más idóneo para alcanzar el reconocimiento de derechos laborales y beneficios sociales</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>10%</b>
	En desacuerdo	<b>30%</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>25%</b>
	De acuerdo	<b>25%</b>
	Totalmente de acuerdo	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de marzo de 2021.

Figura 13.

*Idoneidad de la huelga.*

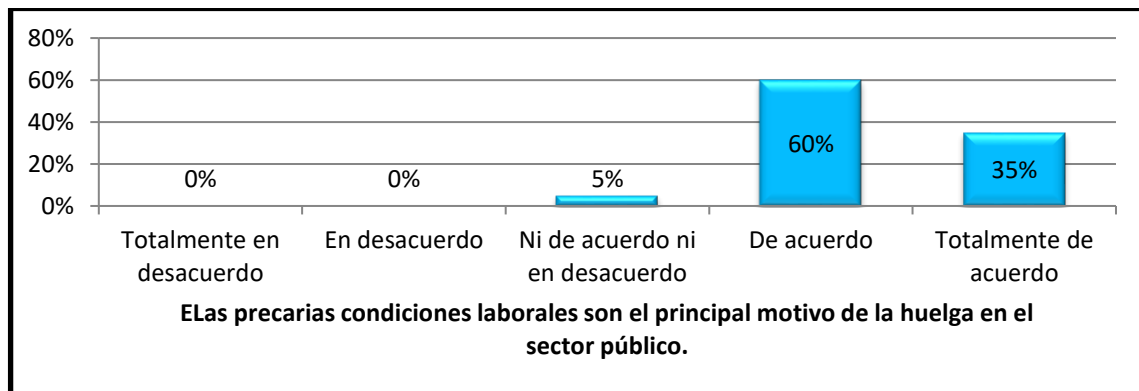


**Interpretación:** Según los resultados de frecuencia y porcentajes obtenidos de la tabla 5 y figura 13, en relación al ítem 3, se puede describir lo siguiente: En la escala de totalmente en desacuerdo hay un 10% (en la escala de en desacuerdo hay un 30%), en la escala de ni de acuerdo ni en desacuerdo hay un 25% en la escala de acuerdo hay un 25% y en la escala muy de acuerdo hay un 10%); en tal sentido, estos porcentajes muestran que los abogados del colegio de abogados de Huaura están en desacuerdo que la huelga es el medio más idóneo para alcanzar el reconocimiento de derechos laborales y beneficios sociales.

**Tabla 6.***Las precarias condiciones laborales.*

Ítem 4	Respuesta	Porcentaje
<b>Las precarias condiciones laborales son el principal motivo de la huelga en el sector público.</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>0%</b>
	En desacuerdo	<b>0%</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>5%</b>
	De acuerdo	<b>60%</b>
	Totalmente de acuerdo	<b>35%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de marzo de 2021.

**Figura 14.***Las precarias condiciones laborales.*

**Interpretación:** Según los resultados de frecuencia y porcentajes obtenidos de la tabla 6 y figura 14, en relación al ítem 4, se puede describir lo siguiente: En la escala de totalmente en desacuerdo hay un 0%, en la escala en desacuerdo hay un 0% en la escala de ni de acuerdo ni en desacuerdo hay un 5%), en la escala de acuerdo hay un 60% y en la escala totalmente de acuerdo hay un 35%; en tal sentido, estos porcentajes muestran que los abogados del colegio de abogados de Huaura están de acuerdo que las precarias condiciones laborales son el principal motivo de la huelga en el sector público.

Tabla 7.

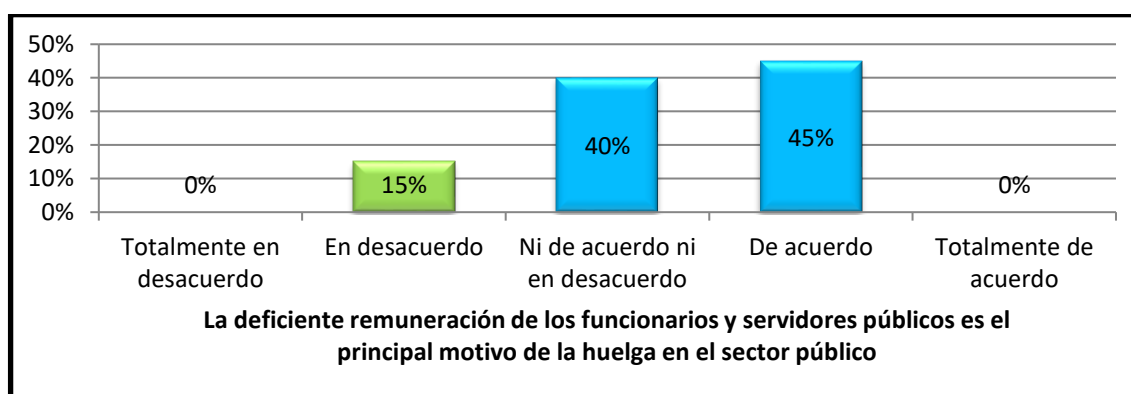
*Deficiente remuneración de los funcionarios y servidores públicos.*

Ítem 5	Respuesta	Porcentaje
<b>La deficiente remuneración de los funcionarios y servidores públicos es el principal motivo de la huelga en el sector público.</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>0%</b>
	En desacuerdo	<b>15%</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>40%</b>
	De acuerdo	<b>45%</b>
	Totalmente de acuerdo	<b>0%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de marzo de 2021.

Figura 15.

*Deficiente remuneración de los funcionarios y servidores públicos.*



**Interpretación:** Según los resultados de frecuencia y porcentajes obtenidos de la tabla 7 y figura 15, en relación al ítem 5, se puede describir lo siguiente: En la escala de totalmente en desacuerdo hay un 0% en la escala en desacuerdo hay un 15% en la escala de ni de acuerdo ni en desacuerdo hay un 40%, en la escala de acuerdo hay un 45% y en la escala totalmente de acuerdo hay un 0% (0 abogados); en tal sentido, estos porcentajes muestran que los abogados del colegio de abogados de Huaura están de acuerdo que la deficiente remuneración de los funcionarios y servidores públicos es el principal motivo de la huelga en el sector público.

**Tabla 8.**

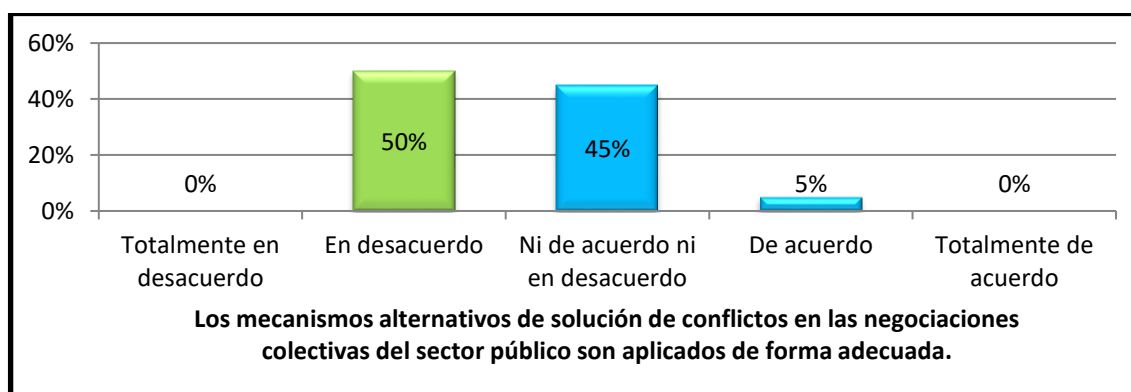
*Aplicación adecuada de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.*

Ítem 6	Respuesta	Porcentaje
<b>Los mecanismos alternativos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas del sector público son aplicados de forma adecuada.</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>0%</b>
	En desacuerdo	<b>50%</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>45%</b>
	De acuerdo	<b>5%</b>
	Totalmente de acuerdo	<b>0%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de marzo de 2021.

**Figura 16.**

*Aplicación adecuada de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.*



**Interpretación:** Según los resultados de frecuencia y porcentajes obtenidos de la tabla 8 y figura 16, en relación al ítem 6, se puede describir lo siguiente: En la escala de totalmente en desacuerdo hay un 0% , en la escala en desacuerdo hay un 50% (10 abogados), en la escala de ni de acuerdo ni en desacuerdo hay un 45% , en la escala de acuerdo hay un 5% (1) y en la escala totalmente de acuerdo hay un 0%; en tal sentido, estos porcentajes muestran que los abogados del colegio de abogados de Huaura están en desacuerdo que los mecanismos alternativos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas del sector público son aplicados de forma adecuada.

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE PRESTACIÓN ININTERRUMPIDA  
DEL SERVICIO PÚBLICO**

**Tabla 9.**

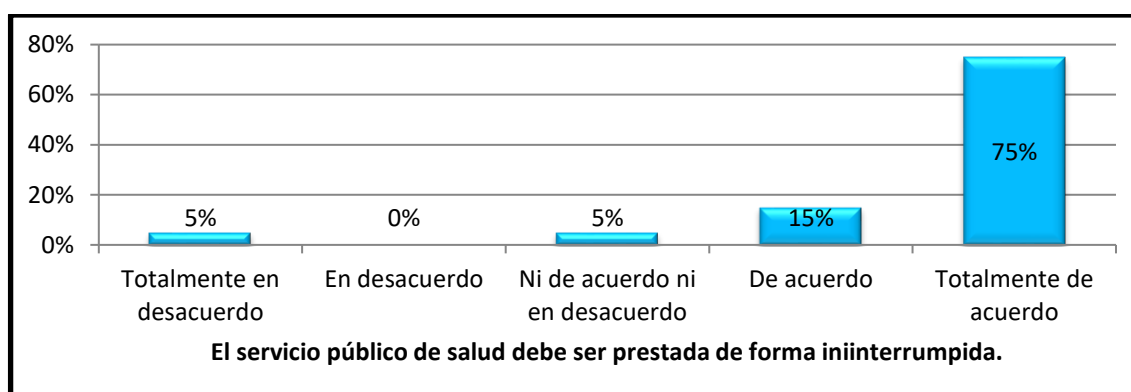
*Prestación ininterrumpida del servicio público de salud.*

<b>Ítem 7</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>El servicio público de salud debe ser prestada de forma ininterrumpida.</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>5%</b>
	En desacuerdo	<b>0%</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>5%</b>
	De acuerdo	<b>15%</b>
	Totalmente de acuerdo	<b>75%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de marzo de 2021.

**Figura 17.**

*Prestación ininterrumpida del servicio público de salud.*



**Interpretación:** Según los resultados de frecuencia y porcentajes obtenidos de la tabla 9 y figura 17, en relación al ítem 7, se puede describir lo siguiente: En la escala de totalmente en desacuerdo hay un 5%), en la escala en desacuerdo hay un 0% (0 abogados), en la escala de ni de acuerdo ni en desacuerdo hay un 5%), en la escala de acuerdo hay un 15% y en la escala totalmente de acuerdo hay un 75%; en tal sentido, estos porcentajes muestran que los abogados del colegio de abogados de Huaura están totalmente de acuerdo que el servicio público de salud debe ser prestada de forma ininterrumpida.

**Tabla 10.**

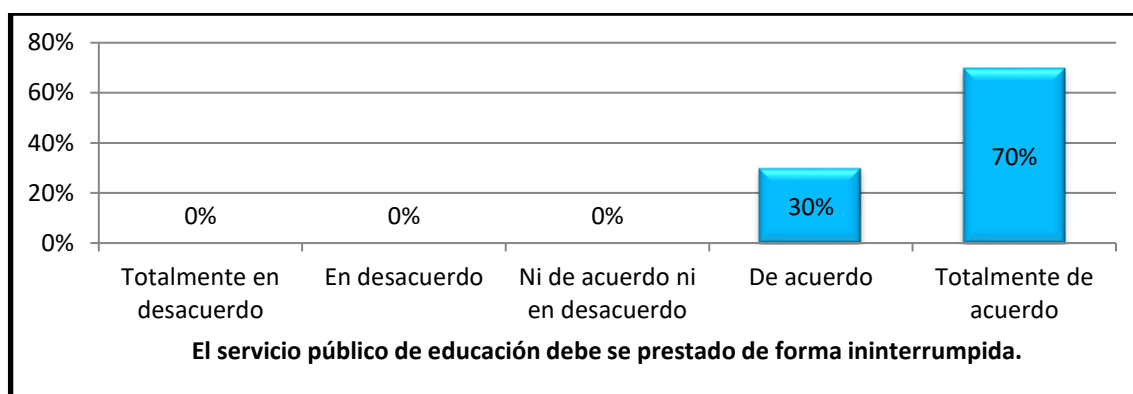
*Prestación ininterrumpida del servicio público de educación.*

Ítem 8	Respuesta	Porcentaje
<b>El servicio público de educación debe ser prestada de forma ininterrumpida.</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>0%</b>
	En desacuerdo	<b>0%</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>0%</b>
	De acuerdo	<b>30%</b>
	Totalmente de acuerdo	<b>70%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de marzo de 2021.

**Figura 18.**

*Prestación ininterrumpida del servicio público de educación.*

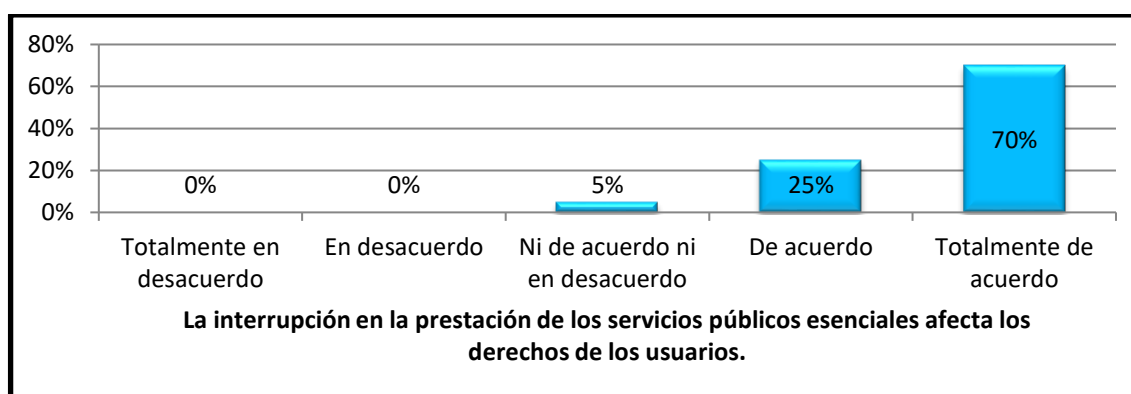


**Interpretación:** Según los resultados de frecuencia y porcentajes obtenidos de la tabla 10 y figura 18, en relación al ítem 8, se puede describir los siguiente: En la escala de totalmente en desacuerdo hay un 0%), en la escala en desacuerdo hay un 0% en la escala de ni de acuerdo ni en desacuerdo hay un 0% (0 abogados), en la escala de acuerdo hay un 30%) y en la escala totalmente de acuerdo hay un 70%); en tal sentido, estos porcentajes muestran que los abogados del colegio de abogados de Huaura están totalmente de acuerdo que el servicio público de educación debe ser prestada de forma ininterrumpida.

**Tabla 11.***Afectación de los derechos de los usuarios*

Ítem 9	Respuesta	Porcentaje
<b>La interrupción en la prestación de servicios públicos esenciales afecta los derechos de los usuarios</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>0%</b>
	En desacuerdo	<b>0%</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>5%</b>
	De acuerdo	<b>25%</b>
	Totalmente de acuerdo	<b>70%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de marzo de 2021.

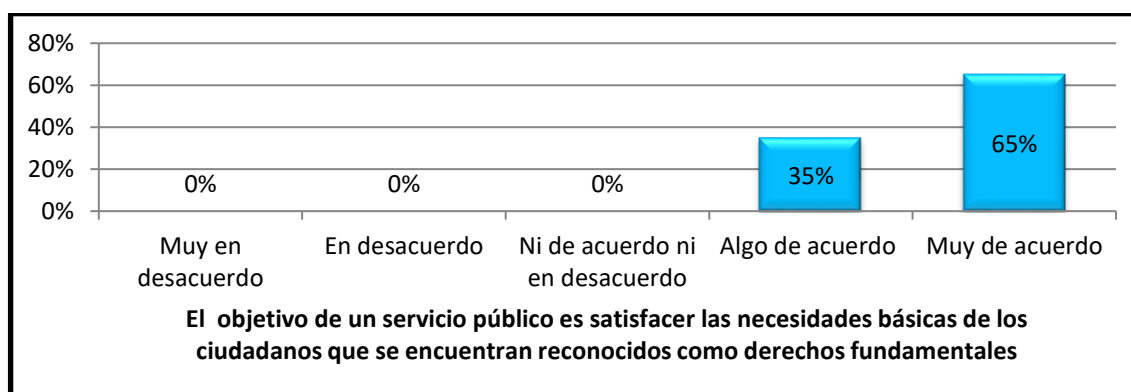
**Figura 19.***Afectación de los derechos de los usuarios.*

**Interpretación:** Según los resultados de frecuencia y porcentajes obtenidos de la tabla 11 y figura 19, en relación al ítem 9, se puede describir lo siguiente: En la escala de totalmente en desacuerdo hay un 0%), en la escala en desacuerdo hay un 0%), en la escala de ni de acuerdo ni en desacuerdo hay un 5%), en la escala de acuerdo hay un 25% (5 abogados) y en la escala totalmente de acuerdo hay un 70% en tal sentido, estos porcentajes muestran que los abogados del colegio de abogados de Huaura están totalmente de acuerdo que la interrupción en la prestación de servicios públicos esenciales afecta los derechos de los usuarios.

**Tabla 12.***Objetivo del servicio público.*

<b>Ítem 10</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>El objetivo de un servicio público es satisfacer las necesidades básicas de los ciudadanos que se encuentran reconocidos como derechos fundamentales.</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>0%</b>
	En desacuerdo	<b>0%</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>0%</b>
	De acuerdo	<b>35%</b>
	Totalmente de acuerdo	<b>65%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de marzo de 2021.

**Figura 20.***Objetivo del servicio público.*

**Interpretación:** Según los resultados de frecuencia y porcentajes obtenidos de la tabla 12 y figura 20, en relación al ítem 10, se puede describir lo siguiente: En la escala de totalmente en desacuerdo hay un 0%) en la escala en desacuerdo hay un 0% en la escala de ni de acuerdo ni en desacuerdo hay un 0% (0 abogados), en la escala de acuerdo hay un 35% ( ) y en la escala totalmente de acuerdo hay un 65%); en tal sentido, estos porcentajes muestran que los abogados del colegio de abogados de Huaura están totalmente de acuerdo que el objetivo de un servicio público es satisfacer las necesidades básicas de los ciudadanos que se encuentran reconocidos como derechos fundamentales.

**Tabla 13.**

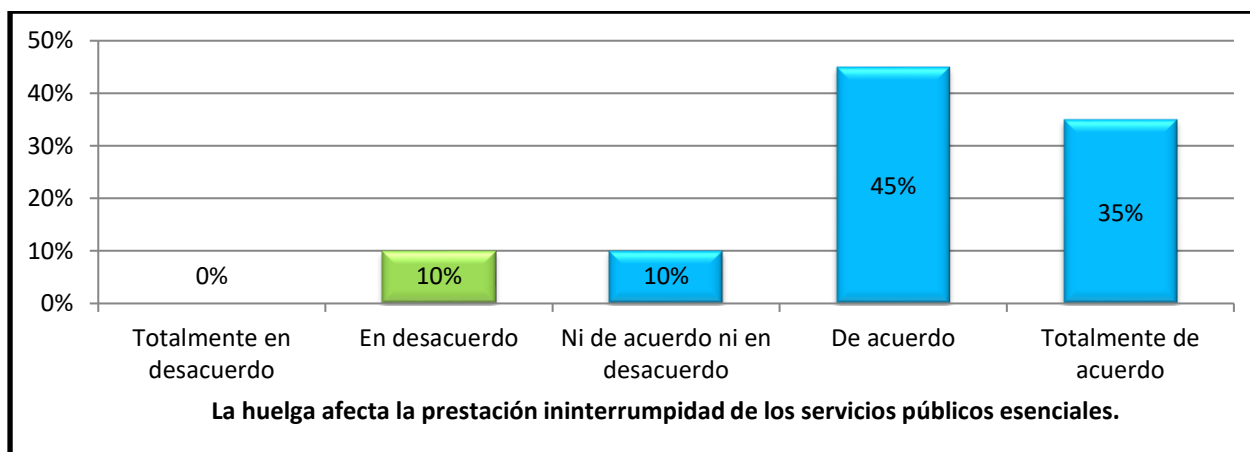
*Efectos de la huelga en la prestación ininterrumpida de los servicios públicos.*

Ítem 11	Respuesta	Porcentaje
<b>La huelga afecta la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales.</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>0%</b>
	En desacuerdo	<b>10%</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>10%</b>
	De acuerdo	<b>45%</b>
	Totalmente de acuerdo	<b>35%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de marzo de 2021.

**Figura 21.**

*Efectos de la huelga en la prestación ininterrumpida de los servicios públicos.*



**Interpretación:** Según los resultados de frecuencia y porcentajes obtenidos de la tabla 13 y figura 21, en relación al ítem 11, se puede describir lo siguiente: En la escala de totalmente en desacuerdo hay un 0%), en la escala en desacuerdo hay un 10%), en la escala de ni de acuerdo ni en desacuerdo hay un 10% (2 abogados), en la escala de acuerdo hay un 45% y en la escala totalmente de acuerdo hay un 35%); en tal sentido, estos porcentajes muestran que los abogados del colegio de abogados de Huaura están de acuerdo que la huelga afecta la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales.

**Tabla 14.**

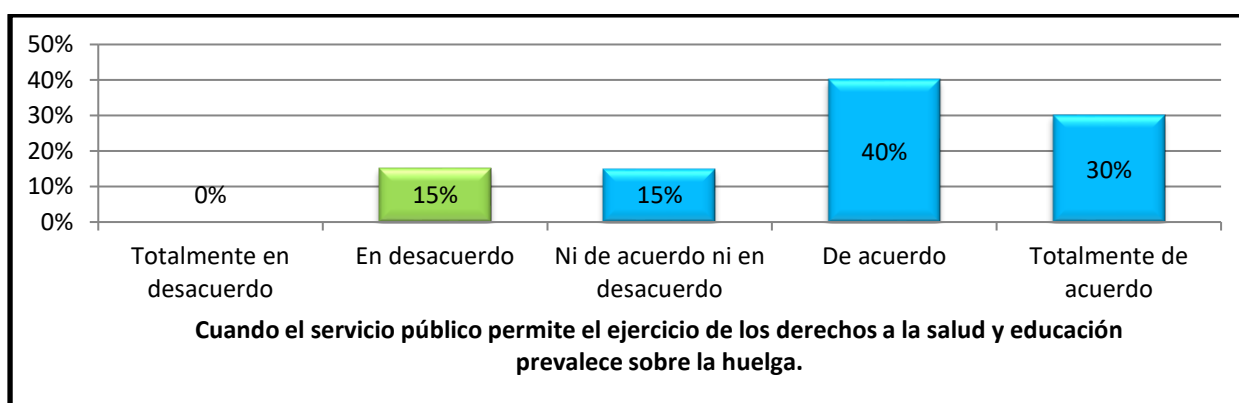
*Prevalencia de la salud y educación sobre la huelga.*

Ítem 12	Respuesta	Porcentaje
<b>Cuando el servicio público permite el ejercicio de los derechos a la salud y educación prevalece sobre la huelga.</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>0%</b>
	En desacuerdo	<b>15%</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>15%</b>
	De acuerdo	<b>40%</b>
	Totalmente de acuerdo	<b>30%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Fuente: Trabajo de campo realizado vía Google forms en el mes de marzo de 2021.

**Figura 22.**

*Prevalencia de la salud y educación sobre la huelga.*



**Interpretación:** Según los resultados de frecuencia y porcentajes obtenidos de la tabla 14 y figura 22, en relación al ítem 12, se puede describir los siguiente: En la escala de totalmente en desacuerdo hay un 0% en la escala en desacuerdo hay un 15% (), en la escala de ni de acuerdo ni en desacuerdo hay un 15% (3 abogado), en la escala de acuerdo hay un 40% y en la escala totalmente de acuerdo hay un 30% (); en tal sentido, estos porcentajes muestran que los abogados del colegio de abogados de Huaura están de acuerdo que cuando el servicio público permite el ejercicio de los derechos a la salud y educación prevalece sobre la huelga.

#### **4.1.2. Resultados de la entrevista a secretarios de sindicatos del sector público.**

##### **4.1.2.1. Primer entrevistado**

###### **a) Datos de los entrevistado:**

**Nombres y apellidos:** Nel Encamación Valentín

**Cargo:** Secretario

**Sindicato que dirige:** Sindicato de docente de la Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión

**Tiempo que lleva en el cargo:**1 año y dos meses

###### **b) Respuestas del primer entrevistado:**

**1. ¿Durante el tiempo que lleva en el cargo, el sindicato ha decidido realizar una huelga? ¿Cuáles ha sido las principales razones por la que se ha decido realizar una huelga?**

En el tiempo que llevo en el cargo no se ha desarrollado ninguna huelga, se tenía programado una huelga, sin embargo, se tuvo que suspender por motivo de la pandemia; por otro lado, debo precisar que hemos desarrollado dos paros, un paro presencial y un paro virtual, en el primero de ellos la causa ha sido el cumplimiento de los derechos que le asiste a los docentes universitarios, el segundo paro fue realizado para solicitar la implementación con herramientas informáticas para estudiantes y docentes universitarios.

**2. ¿Considera que actualmente, los mecanismos alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje, utilizados en las negociaciones colectivas son adecuados? ¿Por qué?**

Respuesta: Los mecanismos alternativos de solución de conflictos no son aplicados porque para su aplicación se requiere la existencia de un pacto o convenio colectivo, en el caso de nuestro sindicato no tiene ningún pacto colectivo firmado, peor lo que recién se está gestionando para generar un pacto colectivo, por lo que no hay forma solicitar el cumplimiento de los pactos mediante los mecanismos alternativos.

**3. ¿Cómo se podría lograrse el fortalecimiento de los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas?**

Respuesta: Se debe mejorar la formación de pactos o convenios colectivos para que por intermedio de los mecanismos de solución de conflictos pueda solicitarse su cumplimiento.

**4. ¿Considera que la huelga es la vía más idónea para lograr la atención del pliego de reclamos? ¿Por qué?**

Respuesta: Yo creo que es la última ratio porque previamente hay una serie de gestiones, una serie de actividades que se desarrollan para alcanzar determinados derechos, cuando estos no son escuchados recién se acude a la huelga, por ello la huelga debe ser considerado la última ratio porque cuando no se es atendido recién ir a ese mecanismo.

**5. Al momento de decidir el inicio de una huelga ¿Han considerado que la interrupción del servicio público básico que brinda entidad afectará a los usuarios? ¿En caso se hayan tomado medida, cuáles han sido dichas medidas?**

Respuesta: Toda lucha que pueda estar encaminado a través de un paro o una huelga tiene un costo beneficio, por lo que si bien es cierto se afectó el desarrollo de las actividades académicas, pero se logra mejores condiciones laborales para los

docentes, lo que permite que el docente se comprometa en mayor medida a su trabajo, pues con remuneraciones irrisorias es poco lo que puede aportar pero un docente bien remunerado mejora su motivación con su labor.

**6. ¿Considera que el derecho a la huelga es absoluto y no restringible?**

**¿Por qué?**

Respuesta: Como todo derecho tiene que tener limitaciones no haya derecho que sea absoluto, el detalle es que debe ser considerado como la última ratio, cuando las autoridades, el Estado o el empleador no escucha al trabajador que está reclamando colectivamente; entonces, no le queda otra al trabajador en su condición de ser el más débil dentro de esta pelea entre empleador y trabajador, recurrir a esta forma de reclamo que es a través de una huelga.

**7. Si se logrará el fortalecimiento de los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas y la atención de los pliegos de reclamos de los trabajadores del sector público ¿Sería viable la restricción del derecho a la huelga, en busca de garantizar que el servicio público básico sea brindado de forma ininterrumpida por ende no afectar a los usuarios?**

Respuesta: En primer lugar, el empleador es el que menos cumple con su obligación, revisando los derechos adquiridos por los docentes universitarios son muy pocos pues además en el transcurso del tiempo se han ido restringiendo derechos, tales como los uniforme, la canasta navideña y reconocimiento por el día del docente universitario, por lo que ese tipo de situaciones ocasiona que se incrementen las demandas o exigencias por parte del trabajador, se debería mejorar esas situaciones para analizar la viabilidad de restricción del derecho a la huelga en el sector público.

#### **4.1.2.2. Segundo entrevistado**

##### **a) Datos de los entrevistado:**

**Nombres y apellidos:** Everardo Cadillo

**Cargo:** Secretario General

**Sindicato que dirige:** Confederación General de Trabajadores del Perú-Lima Provincias

**Tiempo que lleva en el cargo:** 4 años

##### **b) Respuestas del primer entrevistado:**

**1. ¿Durante el tiempo que lleva en el cargo, el sindicato ha decidido realizar una huelga? ¿Cuáles ha sido las principales razones por la que se ha decido realizar una huelga?**

Respuesta: En primer lugar, la CGTP agrupa a varios sindicatos del sector público como del privado y también federaciones, en el sector minero se ha realizado huelgas por la existencia de contagios en los centro mineros, en el sector agropecuario se realizó la huelga por la derogatoria del régimen especial, en el sector de los trabajadores de limpieza solicitando los Equipos de Protección Personal (EPP), en el sector salud las técnicos en enfermería y médicos han realizado paros solicitando Equipos de Protección Personal (EPP) y como CGTP se había programado un paro nacional, pero fue suspendido por la declaratoria de estado de emergencia.

**2. ¿Considera que actualmente, los mecanismos alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje, utilizados en las negociaciones colectivas son adecuados? ¿Por qué?**

Respuesta: En los diferentes sindicatos del sector privado, se han realizado usos de los mecanismos después de la negociación directa el mecanismo más utilizado es la conciliación, en el sector público no se suelen aplicar los mecanismos por que hay deficiencia en la presentación del pliego de reclamos, por lo que no son adecuados dichos mecanismos.

**3. ¿Cómo se podría lograrse el fortalecimiento de los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas?**

Respuesta: El arbitraje es un mecanismo bastante utilizado en el sector privado, porque la situación actual no permite el ejercicio de la huelga, sin embargo, en el sector publico siempre se acude a la huelga, creo que podría mejorarse la atención del pliego de reclamos y se podría fortalecer los mecanismos alternativos de solución de conflictos si la parte empleadora facilita la información económica de la entidad o empresa, porque si los sindicatos conocieran el estado económico en la negociación directa y en los mecanismos alternativos se podría llegar a un acuerdo.

**4. ¿Considera que la huelga es la vía más idónea para lograr la atención del pliego de reclamos? ¿Por qué?**

Respuesta: Es un mecanismo se utiliza como última alternativa, que si ha permitido obtener beneficios para los trabajadores, tales como el reconocimiento de derechos laborales y mejora de las condiciones laborales; sin embargo, desde la CGTP orientamos a los sindicatos que puedan utilizar los mecanismos alternativos como el arbitraje.

**5. Al momento de decidir el inicio de una huelga ¿Han considerado que la interrupción del servicio público básico que brinda entidad afectará a los usuarios? ¿En caso se hayan tomado medida, cuáles han sido dichas medidas?**

Respuesta: En el sector público lamentablemente existen ciertas limitaciones que impone el propio Estado, pues es el propio Estado es el empleador y es el mismo quien dicta las normas, lo que es una situación desfavorable para el trabajador, además no hay un ente independiente que califique si procede o no la huelga en determinado sector, por lo que la gran mayoría de huelga son calificadas como ilegales. En el caso de sectores que brinden servicios para satisfacer necesidades básicas se tiene que tener en cuenta la interrupción de la prestación de los servicios básicos, siendo que es en el sector público es donde más se utiliza la huelga a comparación del privado.

**6. ¿Considera que el derecho a la huelga es absoluto y no restringible?  
¿Por qué?**

Respuesta: El derecho a la huelga es un derecho fundamental por lo que las restricciones deben ser en casos extremos de servicios básicos, y deben ser restricciones ponderables porque la huelga es uno de los derechos fundamentales del trabajador, por lo que no debería existir una restricción al derecho a la huelga, sino que debe mejorar las condiciones laborales y derechos laborales.

**7. Si se logrará el fortalecimiento de los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas y la atención de los pliegos de reclamos de los trabajadores del sector público ¿Sería viable la restricción del derecho a la huelga, en busca de garantizar que el servicio público básico sea brindado de forma ininterrumpida por ende no afectar a los usuarios?**

Respuesta: Si existiera una mejor atención del pliego de reclamos, brindándole a los sindicatos la información económica de la entidad y la empresa para que puedan saber los reclamos y peticiones que puedan realizar; además, mejorando la supervisión laboral podría ser factible restringir el derecho a huelga en el sector público y que no se afecte la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales.

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

Para contrastar las hipótesis, se aplicó la prueba de coeficiente de correlación de Pearson (paramétrica), cada estudio de contrastación de hipótesis se realizó con el Programa Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS versión 22.0).

##### 4.2.1. Contrastación de la hipótesis general (Rho Spearman)

Para nuestra investigación hemos establecido la siguiente hipótesis general: Entre la restricción de la huelga en el sector público frente al logro del servicio prestado de manera ininterrumpida a favor del ciudadano de aquellos servicios considerados como imprescindibles existe una relación significativa positiva (Huacho-2020).

**Tabla 15.**

*Prueba de hipótesis general*

		<b>Correlaciones</b>	
		RESTRICCIÓN DE LA HUELGA EN EL SECTOR PÚBLICO	PRESTACIÓN INITERRUMPIDA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES
Rho de Spearman	RESTRICCIÓN DE LA HUELGA EN EL SECTOR PÚBLICO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,734**
		N	20
	PRESTACIÓN INITERRUMPIDA DE LOS	Coeficiente de correlación	,734**
		Sig. (bilateral)	1,000
			.

SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES	N	20	20
-------------------------------	---	----	----

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,734 (bilateral).

### Interpretación

La matriz de correlación presenta una correlación significativa de en el nivel 0,734 (bilateral), lo que nos permite corroborar nuestra hipótesis general, entonces la restricción del derecho a la huelga en el sector público si tiene una relación significativa positiva con la prestación ininterrumpida de los servicios públicos. El grado de correlación es positivo, pues el valor numérico de 0,734 (bilateral). En consecuencia, la restricción de la huelga en el sector público puede repercutir directamente al logro del servicio prestado de manera ininterrumpida a favor del ciudadano de aquellos servicios considerados como imprescindibles.

#### 4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Para nuestra investigación hemos establecido 2 hipótesis específicas a las cuales pasaremos realizar la prueba mediante el Rho Spearman:

##### a) Hipótesis específica N° 1

Nuestra primera hipótesis específica es la siguiente: Entre la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales y el derecho a la huelga en el sector público existe una relación inversa (Huacho-2020)

#### Tabla 16.

*Prueba de la primera hipótesis específica.*

Correlaciones	
PRESTACIÓN ININTERRUMPIDA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES	DERECHO Huelga en el sector público

Rho de Spearman	PRESTACIÓN ININTERRUMPIDA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS	Coeficiente de correlación	1,000	-,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
Huelga en el sector público		Coeficiente de correlación	-,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,812 (bilateral).

### Interpretación

La matriz de correlación presenta una correlación significativa en el nivel -0,812 (bilateral), lo que nos permite corroborar nuestra primera hipótesis específica, entonces entre la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales y el derecho de huelga en el sector público existe una relación inversa. El grado de correlación es negativo, pues el valor numérico de -0,812 (bilateral). En consecuencia, la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales la huelga en el sector público tiene una repercusión de forma inversa, es decir, el derecho de huelga en el sector público afecta la prestación ininterrumpida de los servicios públicos.

### b) Hipótesis específica Nº 2

Nuestra segunda hipótesis específica es la siguiente: Entre la prestación ininterrumpida del servicio públicos esenciales y los medios alternativos de solución de controversia existe una relación significativa positiva (Huacho -2020)

**Tabla 17.***Prueba de la segunda hipótesis específica*

<b>Correlaciones</b>				
			PRESTACIÓN ININTERRUMPIDA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES	Medios alternativos de solución de controversi a
Rho de Spearman	PRESTACIÓN ININTERRUMPIDA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Medios de solución de controversia	Coefficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,697 (bilateral).

### **Interpretación**

La matriz de correlación presenta una correlación significativa en el nivel 0,697 (bilateral), lo que nos permite corroborar nuestra segunda hipótesis específica, entre la prestación ininterrumpida del servicio públicos esenciales y los medios alternativos de solución de controversia existe una relación significativa positiva. El grado de correlación es positivo, pues el valor numérico de 0,697 (bilateral). En consecuencia, los mecanismos de solución de controversias tienen repercusión en la prestación ininterrumpida del servicio públicos esenciales.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En base a los resultados obtenidos, de la aplicación de nuestros instrumentos de recolección de datos y la exposición teórica de nuestros temas de investigación, realizaremos una contraposición con los resultados o conclusiones de las investigaciones previas detalladas en el apartado de antecedentes.

Así de nuestros resultados, sobre los mecanismos alternativos de solución de conflictos se ha obtenido que los abogados del colegio de abogados de Huaura están en desacuerdo (50% de abogados encuestados) que los mecanismos alternativos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas del sector público son eficaces y aplicados de forma adecuada; aunado a ello, el entrevistado Nel Encarnación Secretario del sindicato de docentes de la UNJFSC, al momento de ser entrevistado manifestó que: *“Los mecanismos alternativos de solución de conflictos no son aplicados”*(Respuesta a la pregunta N° 2), lo que coincide con la investigación de Cadena (2013) quien concluye que para mejorar la libertad sindical de los empleados públicos se debe fortalecer de una negociación colectiva real para los empleados públicos, un proceso educativo de capacitación constante y adecuada del sindicalismo estatal y establecer un listado de los servicios públicos esenciales en donde se restrinja el ejercicio de la huelga.

Sobre la naturaleza del derecho a la huelga, se ha obtenido que los abogados encuestados del colegio de abogados de Huaura están totalmente en desacuerdo (25%abogados) que el derecho a la huelga es un derecho absoluto e Ir restringible, por otro lado, los abogados encuestados están totalmente de acuerdo (30% de abogados encuestados) que el derecho a la huelga es un derecho relativo y restringible; asimismo, el entrevistado Nel Encarnación secretario del sindicato de docentes de la UNJFSC

señalo que: *“Como todo derecho tiene que tener limitaciones no haya derecho que sea absoluto, el detalle es que debe ser considerado como la última ratio, cuando las autoridades, el Estado o el empleador no escucha al trabajador que está reclamando colectivamente”*(Respuesta a la pregunta N° 6),asimismo, el entrevistado Everardo Castillo secretario general de la CGTP-Lima Provincias manifestó que: *“El derecho a la huelga es un derecho fundamental por lo que las restricciones deben ser en casos extremos de servicios básicos”* (Respuesta a la pregunta N° 6).

También, coincide en cierto extremo con la investigación de Gonzáles y Valencia (201) quien sostiene que: *“La huelga, como cualquier otro derecho, no es irrestricta, sino que tiene límites, dentro de los cuales se manifiestan el de los servicios públicos esenciales”* (p. 16), del mismo modo coincide con la Investigación de Brage (2015) quien concluye que:No existe ningún derecho fundamental que sea ilimitado o absoluto, pues todos en su mayoría son derechos susceptibles de restricciones legítimas, ello sucede porque todos los seres humanos son seres sociables que se interrelacionan entre sí, procesos de interrelación en el que ejercitan sus derechos, por lo que no puede otorgarse el carácter absoluto a sus derechos pues ocasionaría una colisión constante entre los sujetos por tratar de sobreponer sus derechos y libertades sobre los demás. (p. 704)

## VI. CONCLUSIONES

6.1.- Se concluye que entre la restricción de la huelga en el sector público frente al logro del servicio prestado de manera ininterrumpida de aquellos servicios considerados como imprescindibles o esenciales existe una relación significativa positiva, pues se ha identificado que entre dichas variables existe grado de correlación positivo siendo el valor numérico de 0,734 (bilateral); por lo tanto, la restricción del derecho a la huelga en el sector público con el fortalecimiento de los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas permite el logro de la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales. Considerando como servicios públicos esenciales solo a aquellos que pongan en peligro la vida, salud y desarrollo de la persona, siendo los principales servicios los de la salud y educación, servicios que son más afectados por el ejercicio del derecho a la huelga en el sector público.

6.2.- Se concluye que, entre la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales y el derecho a la huelga en el sector público existe una relación inversa, pues el grado de correlación es negativo con un valor numérico de -0,812 (bilateral); por lo tanto los alcances de la huelga en el sector público son de naturaleza negativa, debido a que supone la interrupción a la prestación permanente de los servicios públicos esenciales, lo que generará una afectación directa o una puesta en peligro a la vida, salud y/o integridad de los ciudadanos. Asimismo, en el sector público al momento de prestarse un servicio público, sobre todo en los casos de servicios esenciales, debe respetarse siempre el principio de continuidad la cual exige que los servicios públicos deben prestarse de forma ininterrumpida; asimismo, el principio de regularidad que exige que los servicios públicos deben de calidad.

6.3.- Se concluye que, entre prestación ininterrumpida del servicio públicos esenciales y los medios alternativos de solución de controversias, existe una relación significativa positiva, pues el grado de correlación entre las variables positivo con un valor numérico de 0,697 (bilateral); aunado a ello en el marco de la Teoría General del Derecho donde se ha aceptado de forma concertada la relatividad de los derechos fundamentales, la huelga como todo derecho no tiene el carácter absoluto, es decir, es susceptible de ser restringido o limitado, siendo un fundamento para ello la protección de los servicios públicos esenciales; para satisfacer las necesidades de la comunidad en forma continua, es por ello que cualquier solución para que los servicios básicos continúen con su prestación es imprescindible y es aquí donde aparecen cobrando vital importancia los medios alternativos de solución de controversias para garantizar la continuidad de los servicios esenciales en beneficio del ciudadano

6.4.- Por todo lo señalado el fortalecimiento de los mecanismos de solución de conflictos debe comenzar por su promoción, debido a que son medios con gran flexibilidad, donde las decisiones adoptadas por los sujetos en conflicto tienen un mayor grado de legitimidad se debe agregar una actuación activa de la Autoridad Administrativa de Trabajo quien debe recomendar la utilización de alternativos ante un conflicto laboral; reforzando el dialogo social entre los sindicatos y empleadores, ello permitirá que los acuerdo tomados en la negociación directa y productos de la conciliación mediación o arbitraje tenga mayor sostenibilidad en el tiempo; por último, deberá capacitarse y concientizar a los sindicatos de trabajadores sobre los beneficios de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

## VII. RECOMENDACIONES

7.1.- Se recomienda promover una reforma legislativa y constitucional para la restricción del derecho subjetivo a la huelga en el sector público para el lograr una prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales como la salud y educación que permita superar las desigualdades y perjuicios ocasionados a los usuarios; considerando para dicha modificación la teoría de la relatividad de los derechos fundamentales y el principio de continuidad de los servicios públicos esenciales.

7.2.- Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción Social inicie un programa de fortalecimiento de los mecanismos alternativos de solución de conflictos en la negociación colectiva de las huelgas en el sector público, la cual deberá desarrollarse mediante promoviendo los mecanismos alternativos de solución de conflictos, recomendando la aplicación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, reforzando el diálogo social entre los sindicatos, capacitando y concientizando a los sindicatos de trabajadores sobre los beneficios de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

7.3.- Incentivar en la comunidad jurídica el debate sobre el derecho a la huelga en el sector público y la viabilidad de restringir ese derecho a los trabajadores de las entidades del sector público donde se prestan servicios públicos esenciales como la salud y educación, las cuales al ser interrumpida ponen en peligro la vida, salud y desarrollos de los ciudadanos; asimismo, se recomienda circunscribir el debate en la teoría de la relatividad de los derechos fundamentales, la prevalencia entre los intereses particulares y generales, así como el principio de continuidad de los servicios públicos.

## VIII. REFERENCIAS

- Anacleto, V. (2015). Manual de derecho del Trabajo. Editorial Lex & Iuris.
- Ariño, G. (2004) Principios de derecho público económico. Editorial Ara.
- Basadre, J. (2005). Historia de La República del Perú, Tomo VIII, Novena edición. Editorial El Comercio.
- Bedoya, A. (1960). La primera huelga en el Perú. Ministerio de Hacienda y Comercio.
- Bozeman, B. (1998). Todas las organizaciones son públicas. México: Fondo de Cultura Económica.
- Brage, J. (2015). Los límites a los derechos fundamentales. (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid.  
de:<https://eprints.ucm.es/id/eprint/53798/1/5317380350.pdf>
- Cabanellas de Torres, G. (2001). Compendio de Derecho Laboral, tomo II. Editorial Heliasta.
- Cadena, D. (2013). Libertad sindical de los servidores públicos. Caso colombiano, Universidad Nacional de Colombia.  
<http://bdigital.unal.edu.co/10036/1/6699819.2013.pdf.pdf>
- Clavel, N. (2017). Necesidad de reglamentar la huelga en los servicios públicos esenciales. Universidad Mayor de San Andrés.  
<http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11434/T1904.pdf?sequence=1MI>
- Cordero, J. (2011). Los servicios públicos como derechos de los individuos. Revista Ciencia y Sociedad, XXXVI (4).
- Corte, N. (1991). Regulación de la Huelga en los Servicios Esenciales.
- Danós, J. (2008). *El régimen de los servicios públicos en la Constitución Peruana*. THEMIS Revista De Derecho, (55), 255-264.

- De Diego, J. (1992). Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social, quinta edición. Editorial Abeledo – Perrot.
- De la Cueva, M. (1959). Derecho mexicano del trabajo, 22 ed., T. II, Editorial Porrúa.
- De Ferrari, F. (1977). Derecho del trabajo, Vol. II. Ediciones De Palma.
- Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo (2020). Conflictos Laborales: Evolución 2006-2020. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. [http://trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/conflictoslaborales/Serie\\_anual\\_2006-2020.xlsx](http://trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/conflictoslaborales/Serie_anual_2006-2020.xlsx)
- Díaz, F. (2015). La vulneración de la ley del servicio civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú. Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1908/Tesis%20de%20maestria%20%20Frank%20D%C3%ADaz%20Valiente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Elías, F. (1995). Derecho laboral – Relaciones Colectivas de Trabajo, Lima: Ius Editores,
- Fernández, F. (1994). La dogmática de los derechos humanos. Ediciones Jurídicas.
- García, C. & Ulloa, S. (2016). Los límites al derecho a huelga en la ley N° 20940, Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146307/Los-l%C3%ADmites-al-derecho-a-huelga-en-la-Ley-no-20.940.pdf?sequence=1>
- 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*, (21), 5-22
- Haro, C (2016). La relación estado empleador – servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública. Universidad de Lima,

[http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/3468/Haro\\_Vargas\\_Carlo\\_s.pdf?sequence=1](http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/3468/Haro_Vargas_Carlo_s.pdf?sequence=1)

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). Huelgas, trabajadores comprendidos y horas-hombre perdidas en el sector privado, por calificación de la huelga (1994-2019). <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/employment-status/>
- Iziga, R. (1994) Sociología de la clase obrera peruana. Editorial Universitaria de San Marcos.
- Jiménez, L. (2007), El Derecho a la Huelga. *Revista Actualidad Empresarial*, 149(Segunda Quincena).
- Macchiavello, G. (1909). Derecho colectivo de trabajo, teoría y análisis de sus normas, (1ª ed.). Editorial Jurídica Chile.
- Malaret, E. (1998). *Servicios públicos, funciones públicas, garantías de los derechos de los ciudadanos: perennidad de las necesidades, transformaciones del contexto*. Revista de Administración Pública. (145), 49-88.
- Mantero, R. (1992). Límites al Derecho de Huelga. Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández.
- Mesinas, F. y García, A. (2008). Manual operativo: Problemas y soluciones laborales, primera edición. Editorial Gaceta jurídica
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013). Huelgas en el Perú 2012, elaborado por la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones. <http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/huelgas/2012/huelgas2012.pdf>

Observatorio de Huelgas Laborales (OHL). Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) (2018) Informe huelgas laborales en Chile 2017. [https://www.researchgate.net/publication/327142792\\_Informe\\_Huelgas\\_Laborales\\_en\\_Chile\\_2017](https://www.researchgate.net/publication/327142792_Informe_Huelgas_Laborales_en_Chile_2017).

Ojeda, A. (2003). Derecho Sindical. (8ª ed.). Editorial Tecnos.

Palomeque, M. (2007). Derecho del trabajo. Decimoquinta edición. Editorial Universitaria Ramón Areces.

Paul, D. (2017). en su trabajo académico titulado: Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa, Pontificia Universidad Católica del Perú. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8385/PAUL\\_FERNANDEZ\\_DIANA\\_CAROLINA\\_NEGOCIACION\\_COLECTIVA\\_1.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8385/PAUL_FERNANDEZ_DIANA_CAROLINA_NEGOCIACION_COLECTIVA_1.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Rendón, J. (2014). Derecho del trabajo colectivo. Relaciones colectivas en la actividad privada. Editorial Grijley.

Reyna, L. y Ventura, K. (2008), Los servicios públicos en el Perú: una visión preliminar. <http://www.administracion.usmp.edu.pe/institutoconsumo/wcontent/uploads/2013/08/Servicios-Publicos-en-el-Peru-UNAM.pdf>

Sagel, T. (2013). Las huelgas que hicieron historia, Diario la Republica. recuperado de: <https://iep.org.pe/noticias/las-huelgas-que-hicieron-historia/#prettyPhoto/0/>

Sarmiento, J. (1996), *Temas de introducción a las instituciones de Derecho Público*. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas.

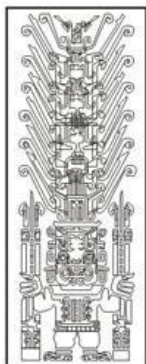
- Tortora, H. (2010). *Las limitaciones a los derechos fundamentales. Estudios constitucionales*, 8(2), 167-200.
- Torres, P. (2017). La huelga en los servicios públicos, Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <http://www.aidtss.org/la-huelga-en-los-servicios-publicos/>
- Villavicencio, A. (2008). *Huelga y servicios esenciales: alcance, estándares internacionales y nueva afectación*. En S. P. Social, Trabajo y Seguridad Social: Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez (pp. 443-473). Editorial Grijley.
- Villar, J. (1980). *Servicio Público y Técnicas de Conexión*. Centro de Estudios Constitucionales.
- Zegarra, D. (2005). *El Servicio Público. Fundamentos*. Editorial Palestra.

## IX. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>Restricciones a la huelga del sector público frente a la prestación ininterrumpida del servicio público considerados como imprescindibles (Huacho-2020)</p>	<p><b>General:</b> ¿Qué relación existe entre la restricción de la huelga en el sector público frente al servicio prestado de manera ininterrumpida de aquellos servicios considerados como imprescindibles (Huacho - 2020)?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales y el derecho de huelga en el sector público (Huacho -2020)?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la prestación ininterrumpida del servicio públicos esenciales y los medios alternativos de solución de controversias.(Huacho2020)?</li> </ul>	<p><b>General:</b> Determinar la relación existente entre la restricción de la huelga en el sector público frente al servicio prestado de manera ininterrumpida a favor del ciudadano de aquellos servicios considerados como imprescindibles</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación existente entre la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales y el derecho a la huelga en el sector público</li> <li>• Determinar la relación existente entre la prestación ininterrumpida del servicio públicos esenciales y los medios alternativos de solución de controversias</li> </ul>	<p><b>General:</b> Entre la restricción de la huelga en el sector público y el logro del servicio prestado de manera ininterrumpida a favor de aquellos servicios considerados como imprescindibles existe una relación significativa y positiva.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales y el derecho a la huelga en el sector público existe una relación inversa</li> <li>• Entre la prestación ininterrumpida del servicio públicos esenciales y los medios alternativos de solución de controversias existe una relación significativa y favorable.</li> </ul>	<p><b>Variable A</b> Restricción del derecho a la huelga en el sector público.</p> <p><b>Dimensiones:</b> A<sub>1</sub> :Derecho a la huelga. A<sub>2</sub>: La huelga en el sector público</p> <hr/> <p><b>Variable B</b> Prestación ininterrumpida de los servicios públicos</p> <p><b>Dimensiones:</b> B<sub>1</sub>: Prestación ininterrumpida. B<sub>2</sub>: Servicios esenciales</p>

## Anexo 2: Cuestionario de encuesta para abogados especialistas



### UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS SECCION DE POST GRADO

#### FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

#### CUESTIONARIO

##### A. Presentación:

Estimado (a) encuestado (a), los siguientes cuestionarios para la recopilación de información son parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación que existe entre la restricción de la huelga en el sector público frente al logro del servicio prestado de manera ininterrumpida a favor del ciudadano de aquellos servicios considerados como imprescindibles. Agradecemos de antemano su predisposición a responder ambos cuestionarios, comprometiéndonos a mantener en confidencialidad sus respuestas.

##### B. Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa la premisa.
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Totalmente en desacuerdo
2	=	En desacuerdo
3	=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	=	De acuerdo
5	=	Totalmente de acuerdo

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE RESTRICCIÓN DE LA HUELGA EN EL SECTOR PÚBLICO

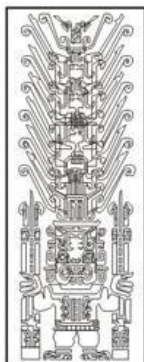
Ítems	Dimensión 1: Derecho a la huelga	1	2	3	4	5
1	El derecho a la huelga en es un derecho absoluto e ir restringible.					
2	El derecho a la huelga es un derecho relativo y restringible					
3	La huelga es el medio más idóneo para alcanzar el reconocimiento de derechos laborales y beneficios sociales					
	<b>Dimensión 2: Huelga en el sector público</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	Las precarias condiciones laborales son el principal motivo de la huelga en el sector público.					
5	La deficiente remuneración de los funcionarios y servidores públicos es el principal motivo de la huelga en el sector público.					
6	Los mecanismos alternativos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas del sector público son aplicados de forma adecuada.					

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE PRESTACIÓN ININTERRUMPIDA DEL SERVICIO PÚBLICO

Ítems	Dimensión 1: Prestación ininterrumpida	1	2	3	4	5
7	El servicio público de salud debe ser prestada de forma ininterrumpida.					
8	El servicio público de educación debe ser prestada de forma ininterrumpida.					
9	La interrupción en la prestación de servicios públicos esenciales afecta los derechos de los usuarios.					
	<b>Dimensión 2: Servicios públicos esencia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	El objetivo de un servicio público es satisfacer las necesidades básicas de los ciudadanos que se encuentran reconocidos como derechos fundamentales.					
11	La huelga afecta la prestación ininterrumpida de los servicios públicos esenciales.					
12	Cuando el servicio público permite el ejercicio de los derechos a la salud y educación prevalece sobre la huelga.					

**Muchas gracias por su participación**

**Anexo 3: Cuestionario de entrevista para los secretarios de los sindicatos de trabajadores del sector público.**



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
SECCION DE POST GRADO**

**EJECUCIÓN DEL PLAN DE TESIS**  
**“Restricciones a la huelga del sector público fortaleciendo la solución de conflictos para la prestación ininterrumpida del servicio público (Huacho-2020)”**

**CUESTIONARIO DE ENTREVISTA**

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene por objeto recabar su posición sobre Pregunta sin título el problema de investigación referido a la huelga en el sector público y sobre la viabilidad de la restricción del referido derecho subjetivo en busca que el servicio público sea prestado de manera ininterrumpida, superando las desigualdades y perjuicios ocasionados a los usuarios e incidiendo de manera positiva sobre la atención de los pliegos de reclamos de los trabajadores.

**DATOS DEL ENTREVISTADO**

Nombres y Apellidos: .....

Cargo o función: .....

Sindicato que dirige: .....

Años que lleva en el cargo: .....

Marque con una (X) el tipo de servicio público básico que brinda la entidad en la que trabajan los agremiados del sindicato que dirige:

SERVICIO PÚBLICO BÁSICO	
SALUD	
EDUCACIÓN	

**Marque con un (/ o x) la alternativa que considere adecuada:**

**1. ¿Durante el tiempo que lleva en el cargo, el sindicato a decidido realizar una huelga? ¿Cuáles ha sido las principales razones por la que se ha decido realizar una huelga?**

---



---



---

**2. ¿Considera que actualmente, los mecanismos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje, utilizados en las negociaciones colectivas son adecuados?¿Por qué?**

---

---

---

**3. ¿Cómo se podría lograrse el fortalecimiento de los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas?**

---

---

---

**4. ¿Considera que la huelga es la vía más idónea para lograr la atención del pliego de reclamos? ¿Por qué?**

---

---

---

**5. Al momento de decidir el inicio de una huelga ¿Han considerado que la interrupción del servicio público básico que brinda entidad afectará a los usuarios? ¿En caso se hayan tomado medida, cuáles han sido dichas medidas?**

---

---

---

**6. ¿Considera que el derecho a la huelga es absoluto y no restringible? ¿Por qué?**

---

---

---

**7. Si se logrará el fortalecimiento de los mecanismos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas y la atención de los pliegos de reclamos de los trabajadores del sector público ¿Sería viable la restricción del derecho a la huelga, en busca de garantizar que el servicio público básico sea brindado de forma ininterrumpida por ende no afectar a los usuarios?**

---

---

---